

UNIVERSIDADE DO PORTO
FACULDADE DE LETRAS
MESTRADO EM SOCIOLOGIA: SOCIEDADE PORTUGUESA
CONTEMPORÂNEA, ESTRUTURAS E DINÂMICAS
ANO LECTIVO DE 2008/2009

***AS MUTAÇÕES ENTRE 1996 E 2007 E AS NOVAS CONFIGURAÇÕES DAS
RELAÇÕES LABORAIS NAS INDÚSTRIAS TÊXTEIS, VESTUÁRIO E CALÇADO***

Manuel António Teixeira de Freitas

PORTO
MAIO DE 2009

UNIVERSIDADE DO PORTO
FACULDADE DE LETRAS
MESTRADO EM SOCIOLOGIA: SOCIEDADE PORTUGUESA
CONTEMPORÂNEA, ESTRUTURAS E DINÂMICAS
ANO LECTIVO DE 2008/2009

***AS MUTAÇÕES ENTRE 1996 E 2007 E AS NOVAS CONFIGURAÇÕES DAS
RELAÇÕES LABORAIS NAS INDÚSTRIAS TÊXTEIS, VESTUÁRIO E CALÇADO***

Manuel António Teixeira de Freitas

Trabalho para a dissertação de mestrado em Sociologia
Sociedade Portuguesa Contemporânea, Estruturas e Dinâmicas
orientado pelo Prof. Doutor Carlos Gonçalves.

PORTO
MAIO DE 2009

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS	5
INTRODUÇÃO	7

PARTE I – As Mutações e as Novas Configurações das Relações Laborais nas Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado: Moldura Teórica

CAPÍTULO I – AS MUTAÇÕES NO SISTEMA DE RELAÇÕES LABORAIS

1 Apresentação e Justificação do Objecto de Estudo:	15
2 Relações Laborais e Relações de Emprego	16
3 Acção dos Parceiros Sociais na Nova Fase da Internacionalização.....	42
4 A Negociação Colectiva e os Desafios da Mudança.....	63

CAPÍTULO II – NEGOCIAÇÃO DAS CONVENÇÕES COLECTIVAS EM

PORTUGAL

1 Da Revolução de Abril ao Código do Trabalho em 2003.....	103
2 Os Instrumentos de Regulamentação Colectiva.....	118

CAPÍTULO III – A TEORIA, O MÉTODO E AS TÉCNICAS NA CONSTRUÇÃO DO

OBJECTO

1 Os Conceitos Base e Hipóteses de Investigação	125
2 As Opções Metodológicas e Técnicas	160

Parte II – As Mutações entre 1996 e 2007 e as Novas Configurações das Relações Laborais nas Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado – Apresentação e Análise dos Resultados da Pesquisa Empírica

CAPÍTULO I – CARACTERIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO EM

PORTUGAL E DO OBJECTO EMPÍRICO

1 Elementos de Caracterização do Mercado de Trabalho em Portugal entre 2000 e 2007	165

2	<i>Caracterização da Estrutura Empresarial e do Emprego nas Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado entre 1998 e 2006.....</i>	169
CAPÍTULO II – A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA E AS NOVAS CONFIGURAÇÕES		
DA REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS		
1	<i>Novos Conteúdos nas Convenções Colectivas de Trabalho</i>	173
2	<i>Desconformidade entre Normas Laborais e Práticas Empresariais</i>	223
3	<i>O Código do Trabalho e a Negociação Colectiva</i>	232
4	<i>As Convenções Colectivas de Trabalho e a Discriminação de Género</i>	241
5	<i>A Construção de uma Parceria Social nas Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado</i>	245
CAPÍTULO III – A PARTICIPAÇÃO E A ACÇÃO COLECTIVA DOS		
TRABALHADORES NA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA		
SECTORIAL		
1	<i>Participação dos Trabalhadores na Preparação das Propostas e Negociação dos Contratos Colectivos de Trabalho</i>	277
2	<i>A Acção Colectiva dos Trabalhadores</i>	283
CONSIDERAÇÕES FINAIS		295
BIBLIOGRAFIA		323
ANEXOS		329

AGRADECIMENTOS

A elaboração do presente trabalho de investigação teórico-empírico não teria sido possível sem a colaboração e o empenhamento de várias pessoas, organizações e instituições a quem encarecidamente quero transmitir a minha elevada gratidão.

Ao Professor Doutor Carlos Gonçalves a orientação, o apoio e disponibilidade que sempre manifestou para a conclusão deste trabalho.

Ao Carvalho da Silva, à Francisca Vidal, ao Jorge Carvalho, ao Joaquim Dionísio, os contributos informais resultantes de várias trocas de impressões ao longo do período de desenvolvimento do trabalho.

Aos coordenadores dos sindicatos Têxteis do Centro, Têxteis da Beira Baixa, Têxteis da Beira Alta e SINPICVAT; aos dirigentes dos Têxteis do Minho, do SINTEVECC, dos Têxteis do Sul, onde realizamos a nossa observação empírica.

Aos presidentes, secretários gerais e negociadores das organizações patronais da ATP, da ANIVEC/APIV, da ANIT-LAR e da APICCAPS onde realizamos a nossa observação empírica.

Ao Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional.

Ao Bruno, à Lurdes, à Helena, ao Pedro, à Bárbara as muitas horas disponibilizadas com empenho e graciosamente entre muitos fins de dia, noites e fins-de-semana.

Finalmente à Direcção Nacional da FESETE pela compreensão na realização do nosso trabalho e na tolerância ao concederem-me horários flexíveis.

INTRODUÇÃO

O trabalho de investigação teórico-empírico que se apresenta intitulado *As Mutações entre 1996 e 2007 e as Novas Configurações das Relações Laborais nas Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado*, são os resultados finais de um projecto de investigação realizado na Faculdade de Letras da Universidade do Porto, no âmbito do trabalho para a dissertação de Mestrado em Sociologia, Sociedade Portuguesa Contemporânea, Estruturas e Dinâmicas, subordinado ao tema genérico Contratação Colectiva de Trabalho.

O nosso objecto de estudo pretende elucidar e descrever as mudanças e as diferentes configurações das convenções colectivas de trabalho e das práticas laborais nas empresas das indústrias têxteis, vestuário e calçado (ITVC) em Portugal, entre 1996 e 2007.

O objectivo geral do presente trabalho de investigação teórico-empírico é compreender as mudanças e as novas configurações da regulação das relações laborais nas Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado (ITVC), em Portugal, entre 1996 e 2007. Como objectivos específicos elegemos os seguintes: identificar as alterações aos padrões da concorrência, nomeadamente, na lógica dos custos e na lógica da qualidade; analisar a amplitude da desconformidade entre as normas laborais e as práticas nas empresas; elucidar quais os impactos do Código do Trabalho nos processos de negociação sectorial após 2003; identificar alterações de conteúdos ou novos conteúdos negociados entre 1996 e 2007. Analisar a participação e acção dos sindicatos e trabalhadores no desenvolvimento dos processos de negociação colectiva; identificar normas dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT) que incorporem discriminações de género nas relações de emprego; distinguir as práticas dos principais actores das relações laborais, trabalhadores e suas organizações, empregadores e suas organizações e o Estado, com vista à configuração e mudanças no sistema de relações laborais.

Os sindicatos e a contratação colectiva em Portugal enfrentam fortes pressões no quadro da agenda da ofensiva neoliberal. Trata-se de uma agenda no sentido da individualização das relações de trabalho e da desregulamentação, com consequências de exploração e de exclusão social acrescidas. Os Sindicatos na óptica neoliberal não são parte na solução, são apenas parte do problema. A mudança do conteúdo das convenções colectivas de trabalho figura hoje de novo na agenda política, como consequência possível dos desenvolvimentos recentes do sistema de relações laborais em Portugal. Por via da aprovação do Código do Trabalho (CT), verificam-se mudanças profundas nas regras do jogo, por comparação com o período anterior a 2003.

O novo quadro jurídico-legal instituído pelo Código do Trabalho constitui uma alteração profunda ao quadro em que se realizaram nos últimos trinta anos as negociações colectivas, nomeadamente: através do reforço das lógicas de individualização das relações laborais; da alteração radical da concepção do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, instituindo a possibilidade das convenções colectivas regularem conteúdos abaixo do padrão estabelecido pelo Código do Trabalho; e a possibilidade de caducidade dos CCT apenas pela vontade unilateral de uma das partes que outorgou a negociação. Esta caducidade pode criar um vazio normativo nos direitos contratuais dos trabalhadores, nomeadamente nos que estabelecem vantagens superiores às normas do Código do Trabalho, uma vez que apenas um reduzido número de direitos contratuais passam a incorporar o contrato individual do trabalhador como a retribuição, as categorias e sua definição de funções e a duração do tempo de trabalho.

O novo contexto da globalização dos mercados e a extinção em 2005 do sistema de quotas que vigorou desde a II Guerra Mundial transformou os cenários de concorrência das Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado (ITVC) portuguesas levando a profundas mutações: na estrutura das empresas; nos processos de organização e produção; na deslocalização das multinacionais e no aumento do desemprego; na natureza do emprego; e na alteração das normas que enformam as relações laborais.

Daí a pertinência da abordagem do nosso objecto de estudo ao procurar elucidar e descrever as dimensões das mudanças e as diferentes configurações das convenções colectivas de trabalho e das práticas laborais nas ITVC. Um trabalho de investigação é por definição, um acto de procura. É um caminhar para um melhor conhecimento da realidade social. É com esse objectivo que formulamos a seguinte pergunta de partida: em que medida, a liberalização do comércio mundial das ITVC, a alteração dos padrões de concorrência, o fenómeno do desemprego, o grau de desconformidade entre as normas legais e as práticas empresariais nas empresas, influenciaram as práticas dos actores sectoriais e contribuíram para a mudança de conteúdos das convenções colectivas entre 1996 e 2007?

Neste quadro de mudança, o nosso projecto de investigação ao pretender atingir os objectivos, geral e específicos, procura elucidar numa perspectiva diacrónica quais os principais obstáculos ao desenvolvimento da negociação colectiva nas (ITVC) entre 1996 e 2007; quais as estratégias de negociação das organizações patronais e sindicais; qual o nível de participação dos trabalhadores nos processos de negociação e qual a intensidade da conflitualidade durante as negociações. Pretendemos identificar se existem desconformidades entre as normas legais e as práticas empresariais nas empresas. Consideramos ainda relevante esclarecer se os conteúdos dos novos CCT negociados nas ITVC em 2005, 2006 e 2007, após

a aprovação do Código do Trabalho, registam mudanças significativas nas suas configurações quando comparados com os “velhos” CCT; e se o novo quadro normativo emergente com o Código do Trabalho é facilitador da negociação ou pelo contrário, introduz novas condicionantes e reduz o poder de uma das partes outorgantes das negociações.

A problemática teórica que sustenta o nosso modelo de análise resultou de um conjunto de leituras de vários autores com abordagem aos conceitos: convenção colectiva de trabalho, conformidade, negociação colectiva, parceria social, concorrência, normas laborais dos IRCT, acção colectiva, sistema de relações laborais e discriminação. Esta bateria de conceitos permitiu-nos formular as nossas cinco hipóteses de trabalho e uma questão sobre a discriminação de género nas ITVC.

Primeira hipótese: As negociações das convenções colectivas de trabalho para as ITVC no período 1996-2007 introduziram profundas alterações e incorporaram novos conteúdos nas dimensões obrigacionais e normativas das convenções, construindo diferentes configurações da regulação das relações laborais dos sectores.

Segunda hipótese: Nas empresas das Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado existe uma tendência para a desconformidade entre as normas laborais constantes dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho e as práticas empresariais nas empresas.

Terceira hipótese: O Código do Trabalho aprovado em 2003, condicionou os processos de negociação colectiva nas Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado.

Quarta hipótese: Os impactos da liberalização do comércio mundial de têxteis, vestuário e calçado, as alterações nos padrões de concorrência, o grau de desconformidade entre as normas laborais constantes dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho e as práticas empresariais nas empresas, impuseram uma parceria social aos principais actores das relações laborais e a construção de novas configurações de regulação das relações laborais.

Quinta hipótese: As representações de crise nos têxteis, vestuário e calçado, o desemprego e a perda de influência dos sindicatos, contribuíram para a redução da participação dos trabalhadores e da sua acção colectiva nos processos de negociação colectiva sectorial.

E finalmente a questão colocada: As convenções colectivas de trabalho negociadas para as ITVC contêm normas que incorporam a discriminação de género?

Metodologicamente, tendo em consideração a formulação do nosso objecto de estudo somos de opinião que o método de estudo de caso ou análise intensiva é o que melhor se adapta aos objectivos do presente trabalho de investigação. Atendendo aos objectivos e dentro das técnicas disponíveis para as ciências sociais, accionamos as técnicas de análise

documental, a entrevista na sua variante semi-directiva e como técnica secundária a análise de conteúdo.

Este trabalho foi construído em duas partes complementares, incluindo cada uma diferentes capítulos e pontos. Na Parte I elucida-se e constrói-se o edifício teórico do objecto de estudo.

No Capítulo I abordamos as mutações do sistema de relações laborais, nomeadamente as diferentes abordagens das relações laborais e das relações de emprego, a acção dos parceiros sociais na nova fase de internacionalização, a negociação colectiva e os desafios da mudança.

No Capítulo II analisamos a negociação das convenções colectivas em Portugal desde a revolução de Abril até à publicação do Código do Trabalho em 2003 e elencamos os instrumentos de regulamentação colectiva.

No Capítulo III construímos o modelo de análise; procedemos à operacionalização dos conceitos em dimensões, subdimensões e indicadores; e explicitamos a metodologia e técnicas utilizadas.

Na Parte II procedeu-se à caracterização do nosso objecto empírico, analisaram-se as mutações no período entre 1996 e 2007 e as novas configurações das relações laborais nas indústrias têxteis, vestuário e calçado.

No Capítulo I apresentamos a caracterização do mercado de trabalho em Portugal e do objecto empírico. No ponto 1 elucidamos um conjunto de elementos de caracterização do mercado de trabalho em Portugal no período de 2000 a 2007. No ponto 2 apresentamos uma caracterização da estrutura empresarial e do emprego nas indústrias têxteis, vestuário e calçado entre 1998 e 2006.

No Capítulo II apresentamos e analisamos os dados recolhidos da observação empírica e confrontamos os dados com as nossas hipóteses. No ponto 1 analisamos e avaliamos os novos conteúdos das normas das convenções colectivas de trabalho. No ponto 2 avaliamos as tendências para a conformidade ou a desconformidade das normas dos contratos colectivos de trabalho sectoriais com as práticas empresariais nas empresas. No ponto 3 procuramos elucidar os efeitos do Código do Trabalho a partir de 2003 nos processos de negociação colectiva sectorial. No ponto 4 avaliamos se as normas dos contratos colectivos de trabalho sectoriais incorporam ou não situação de discriminação de género. No ponto 5 analisamos as condições necessárias à construção de uma parceria social entre os actores sociais das relações laborais

No Capítulo III avaliamos a participação e a acção colectiva dos trabalhadores na negociação colectiva sectorial, confrontamos e confirmamos os dados recolhidos com a

hipótese. No ponto 1 centramos a nossa análise na participação dos trabalhadores na preparação das propostas e durante o desenvolvimento dos processos de negociação colectiva sectoriais. No ponto 2 o nosso enfoque é colocado na acção colectiva durante os processos de negociação colectiva sectorial, desenvolvida pelas organizações sindicais.

São ainda apresentadas as considerações finais que de forma sucinta elucidam os resultados da pesquisa empírica, o confronto e a confirmação das cinco hipóteses e a avaliação das conclusões à luz dos objectivos, geral e específicos, previamente fixados.

Finalmente é incluída a bibliografia e o conjunto dos anexos do trabalho, que incorporam um vasto conjunto de grelhas organizadas de forma sistemática com os dados das observações realizadas.

**PARTE I – As Mutações e as Novas Configurações das Relações Laborais nas Indústrias
Têxteis, Vestuário e Calçado: Moldura Teórica**

CAPÍTULO I – AS MUTAÇÕES NO SISTEMA DE RELAÇÕES LABORAIS

1. Apresentação e Justificação do Objecto de Estudo

Como tema genérico do presente trabalho teórico-empírico seleccionamos a Contratação Colectiva do Trabalho. O novo contexto da globalização dos mercados e a extinção em 2005 do sistema de quotas que vigorou desde a II Guerra Mundial transformou os cenários de concorrência das Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado (ITVC) portuguesas levando a profundas mutações: na estrutura das empresas; nos processos de organização e produção; na deslocalização das multinacionais e no aumento do desemprego; na natureza do emprego; e na alteração das normas que enformam as relações laborais. No nosso objecto de estudo pretendemos elucidar e descrever as mudanças e as diferentes configurações das convenções colectivas de trabalho e das práticas laborais nas empresas das ITVC em Portugal, entre 1996 e 2007.

Definido o tema e o nosso objecto de estudo, formulamos a nossa questão de partida: em que medida, a liberalização do comércio mundial das ITVC, a alteração dos padrões de concorrência, o fenómeno do desemprego, o grau de desconformidade entre as normas legais e as práticas empresariais nas empresas, influenciaram as práticas dos actores sectoriais e contribuíram para a mudança de conteúdos das convenções colectivas entre 1996 e 2007?

O objectivo geral é: compreender as mudanças e as novas configurações da regulação das relações laborais nas Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado (ITVC), em Portugal, entre 1996 e 2007. Como objectivos específicos elegemos os seguintes: identificar as alterações aos padrões da concorrência, nomeadamente, na lógica dos custos e na lógica da qualidade; analisar a amplitude da desconformidade entre as normas laborais e as práticas nas empresas; elucidar quais os impactos do Código do Trabalho nos processos de negociação sectorial após 2003; identificar alterações de conteúdos ou novos conteúdos negociados entre 1996 e 2007; Analisar a participação e acção dos sindicatos e trabalhadores no desenvolvimento dos processos de negociação colectiva; identificar normas dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT) que incorporem discriminações de género nas relações de trabalho; distinguir as práticas dos principais actores das relações laborais, trabalhadores e suas organizações, empregadores e suas organizações e o Estado, com vista à configuração e mudanças no sistema de relações laborais.

2. Relações Laborais e Relações de Emprego

A mudança do conteúdo das convenções colectivas de trabalho figura hoje de novo na agenda política, como consequência possível dos desenvolvimentos recentes do sistema de relações laborais em Portugal. Por via da aprovação do Código do Trabalho (CT), verificam-se mudanças profundas nas regras do jogo, por comparação com o período anterior a 2003. O novo quadro jurídico-legal constitui uma alteração profunda, pelo que a contratação colectiva em Portugal vai ser fortemente interpelada pelas alterações das normas referentes à vigência dos Contratos Colectivos de Trabalho e pelo reforço das lógicas de individualização das relações laborais que o CT anuncia (Lima, 2004, p. 7).

Os sindicatos e a contratação colectiva em Portugal enfrentam fortes pressões no quadro da agenda da ofensiva neoliberal. Trata-se de uma agenda no sentido da individualização das relações de trabalho e da desregulamentação, com consequências de exploração e de exclusão social acrescidas. Os Sindicatos na óptica neoliberal são parte do problema. Na óptica de Lima são, ou podem ser, parte da solução. O que pode implicar mudanças de estratégia, no sentido de alargarem a sua base de apoio, de aprofundar a sua relação com os trabalhadores no sentido de responderem aos objectivos para que foram construídos como recursos de poder dos trabalhadores (Lima, 2004, pp. 7-8).

Na sua reflexão sobre as relações laborais, Lima, coloca o enfoque em três tipos de abordagens: a abordagem centrada na luta de classes; a abordagem centrada na integração social; e as abordagens centradas na democracia industrial. Estas abordagens divergem quanto ao antagonismo e compatibilidades das relações entre trabalhadores e empregadores, quanto ao papel do Estado e quanto à conceptualização do sindicalismo, seus limites e potencialidades transformadoras. O contrato de trabalho estabeleceu-se num contexto em que as tarefas efectuadas em troca de um salário podem ser e são constantemente redefinidas em função, quer do elevado investimento em capital exigido no modo de produção industrial, quer das condições de incerteza da actividade económica. O carácter indeterminado do contrato individual de trabalho entre o assalariado e o empregador, constitui uma dimensão adicional da relação de assimetria do poder (Lima, 2004, pp. 13-14).

Na abordagem marxista o sindicalismo é visto numa tripla perspectiva: política, como base constituinte do movimento operário e portanto como factor constituinte da classe operária de classe em si, em classe para si; económica, na perspectiva da sua influência sobre os salários, isto é, na relação entre oferta e procura no mercado de trabalho; e social, na procura de influenciar a determinação das condições de trabalho (Lima, 2004, p.14).

Distinguindo-se das perspectivas sistémicas e institucionalistas, as abordagens de inspiração marxista não circunscrevem os dilemas em jogo apenas às regras e regulações,

mas, salientam a relevância da acção colectiva dos trabalhadores, incluindo a sindical, de âmbito mais político ou social, as lutas e os conflitos político-sociais. As abordagens marxistas atribuem centralidade à divisão entre os que possuem ou controlam os meios de produção e os que apenas têm para vender a sua força de trabalho, considerando que esta é a base da oposição de interesses e do conflito. A realização dos interesses de uma parte faz-se à custa dos interesses de outra (Lima, 2004, p. 37).

Hyman, criticando outras abordagens, na sua perspectiva que designa de economia política das relações industriais considera que definir o objecto exclusivamente em termos de regulação e de regras, de gestão e controlo de conflitos, é muito restritivo e normativo e manifesta uma tendência conservadora. Ao definir daquele modo as relações industriais (relações laborais na abordagem de Lima), ignoram-se a génese e os processos de produção dos conflitos inscritos nas relações capitalistas, propriedade e controlo. Estas relações constituem, na perspectiva de Hyman, a fonte inevitável dos conflitos e remetê-las para o exterior das relações industriais significa limitar profundamente a explicação daqueles (Hyman, 1975, p.12).

Desde sempre, os seres humanos, enquanto actores sociais, membros de uma comunidade de maior ou menor dimensão, sujeitos integrantes de organizações do mais variado cariz, se viram obrigados a lidar com os conflitos. A sociologia ao debruçar-se sobre o conflito centrou a sua análise nas características das estruturas sociais como geradoras de conflitos ou na incidência destes sobre as primeiras, colocando-se a questão do conflito em termos de funcionalidade versus disfuncionalidade. Na perspectiva parsoniana, o conflito é visualizado como uma disfunção social constituindo um elemento sempre regulável pelo sistema. Na abordagem marxista o conflito é perspectivado como o verdadeiro motor da evolução social, integrando a quinta-essência do processo do desenvolvimento social (Cunha, 2001, pp. 23-27).

Para se falar com propriedade em conflito, é necessário que as partes em litígio percebam a incompatibilidade entre os seus objectivos e que existam laços de interdependência funcional, estrutural ou meramente histórica, que impeçam que cada parte possa aceder aos mesmos sem a concorrência da outra (Cunha, 2001, p. 29).

Segundo Maia o conflito existe quando dois actores, individuais ou colectivos, têm um objectivo e interesses mutuamente desejáveis, mas impossíveis de alcançar por ambos. Do ponto de vista Marxista o conflito é inerente à natureza do social, na medida em que a sociedade se encontra dividida em classes antagónicas com recursos desiguais. O conflito laboral pode traduzir-se pela falta de acordo entre um trabalhador e a entidade empregadora. Na maioria das situações são divergências ao nível das condições de trabalho, das

remunerações e outros direitos. Dentro do conflito laboral a dimensão mais importante é o conflito colectivo onde o desacordo se manifesta entre organizações sindicais e uma ou várias associações patronais. Podemos referir: o conflito colectivo e económico ou de interesses quando o objectivo é a celebração de uma convenção colectiva de trabalho; e o conflito colectivo jurídico quando se está perante a interpretação das normas em vigor aplicáveis às relações individuais de trabalho entre as partes (Maia, 2002, pp. 75-76).

Vivemos numa época de predomínio das negociações, em que todos negociamos e praticamente todos os aspectos das nossas vidas passam por algum tipo da negociação. A negociação é relevante e os seres humanos vêm-se obrigados a negociar, já que não possuem o controlo total sobre os acontecimentos em que participam. As partes implicadas na negociação dispõem de diferentes graus de poder, mas nunca um poder absoluto sobre a outra parte. A relação existente, segundo Cunha, entre negociação e conflito é sustentada pelo facto da negociação só existir porque o conflito existe previamente, sendo por isso considerada um procedimento, para além da conciliação, medição e arbitragem, para lidar com o conflito social. Deste modo, a negociação procura resolver o conflito de tal modo que a solução se torne satisfatória para ambas as partes implicadas. Ou seja, a negociação consiste num processo de resolução de um conflito entre duas ou mais partes opostas através da qual ambas ou todas as partes modificam as suas exigências até alcançarem um compromisso aceitável para todos (Cunha, 2001, pp. 48-49).

Para Hyman o conceito de Sistema de Relações Industriais (SRI) pode dar uma visão deformada da realidade social, quando referido às relações sociais como um todo estável, integrado e resistente à mudança e quando se assume que as partes envolvidas partilham valores comuns que reforçam a estabilidade social. Assim, Hyman releva que “ (...) a noção de um SRI, (...) é de um valor analítico apenas se incorporar a existência de processos contraditórios e forças e assim trata a instabilidade e a estabilidade com igual significado como resultado do sistema”. Na continuação da sua reflexão propõe a seguinte definição: “ (...) as relações industriais são o estudo dos processos de controlo sobre as relações de trabalho e, entre esses processos aqueles que envolvem a organização colectiva dos trabalhadores e acção são do interesse particular” (Hyman, 1975, p.12).

A busca de um SRI europeu tem sido um projecto de uma elite conduzido burocraticamente, sem ter em consideração as preocupações e aspirações populares. O objectivo da regulação europeia pode continuar a ser uma quimera, até ao momento em que o empenho popular possa ser mobilizado no seu suporte (Hyman, 2001, p. 175).

Lima adopta o conceito de Sistema de Relações Laborais, tendo em conta as abordagens do campo das relações industriais na atenção à negociação colectiva e às relações

entre as partes envolvidas; os empregadores e suas organizações; os trabalhadores e as suas organizações e o Estado. Considera que as dinâmicas institucionais, as estratégias e relações dos actores da negociação colectiva são aspectos centrais da mudança e variação das normas.

O uso do conceito das relações laborais exige, segundo Lima, a clarificação sobre a natureza dessas relações. Seguindo outros autores considera que este tipo de relações são concomitantemente sociais, económicas, políticas e culturais, o que significa que as acções são condicionadas e têm consequências a estes diferentes níveis e integram-nos mais ou menos estrategicamente. As normas laborais definem-se neste conjunto de relações, efectuando-as por seu turno; e os actores das relações laborais são actores sociais, económicos, políticos e culturais. Na adopção do conceito de relações laborais, Lima utiliza a noção de sistema no sentido que lhe é dado por Hyman, assumindo que a noção de sistema inclui processos e forças contraditórias. O tipo de conexões que se podem estabelecer entre as relações colectivas de trabalho e as relações de emprego, varia consoante a configuração do sistema de relações laborais (Lima, 2004, pp. 1-3).

Sem pretendermos elucidar numa perspectiva mais ampla o sistema de relações laborais, temos de identificar os aspectos das relações laborais cuja regulação é da competência dos actores da negociação colectiva, na concertação social e noutras instâncias, da competência directa ou indirecta do Estado, ou ainda na empresa deixado ao livre arbítrio patronal. Segundo Lima a intervenção estatal através da legislação laboral e as políticas públicas, bem como, a concertação social tal como existe em Portugal, dão origem a um domínio de sobreposição e a um domínio de autonomia dos dois níveis. E certamente interacção (Lima, 2004, p. 3).

Tendo por base a sua reflexão, Lima define o conceito de relações laborais como,“(...) a configuração específica, historicamente constituída e constituinte de actores, instituições, normas e processos que definem as condições da interacção das relações colectivas de trabalho, das relações de emprego e da regulação estatal, definindo o espaço de acção e o recurso do poder recíprocos” (Lima, 2004, p. 337).

Também Hyman define um sistema de relações laborais “como um campo de tensão entre, por um lado, as pressões exercidas pelo mercado no sentido da mercadorização da força de trabalho e, por outro, as normas sociais e institucionais que asseguram a sua (relativa) desmercadorização” (Hyman, 2002, p. 15).

Numa síntese conclusiva que adoptamos, Lima considera que os dilemas da mudança de normas, são não só económicos, mas também políticos, sociais e culturais. Nesse sentido, os factores técnicos económicos, sociais e políticos, não são vistos apenas como contextos, são vistos dialecticamente como condições e como objectivos/consequências. Mais do que

eleger um factor, seja ele económico ou político, como princípio explicativo geral para a mudança e variação das normas laborais há que apreciar ao concreto, no tempo e no espaço, a sua configuração específica (Lima, 2004, pp. 56-57).

Na perspectiva de Hyman o conceito de poder refere-se à capacidade de um indivíduo ou de um grupo de controlar o seu meio físico e social envolvente, e como parte deste processo, a capacidade de influenciar as decisões que são ou não são tomadas por outros. Assume ainda que esta capacidade é tipicamente fundada no acesso privilegiado ou no controlo sobre recursos materiais e ideológicos “ (...) ter posse e controlo sobre os meios de produção claramente envolve poder desde que tenha a capacidade de admitir ou excluir aqueles que dependem do trabalho para viver” (Hyman,1975, p.26). Distinguindo dois tipos de poder, “poder para” e “poder sobre”, entende que na sociedade capitalista as relações de poder são normalmente do segundo tipo, “poder sobre”. Assim a organização sindical é vista como um processo de desenvolvimento de poder colectivo, “poder para”, para contrariar o poder superior do empregador, “poder sobre” (Hyman,1975, p.26).

Para Maia o poder é uma dimensão presente em todos os tipos de relações humanas. O poder exprime uma relação dialéctica entre dois indivíduos ou dois grupos. Para que haja poder, é necessário que exista uma ordem e um comportamento de obediência. Na abordagem marxista as relações de poder traduzem relações de dominação económica entre as classes, cuja origem se encontra nas relações de produção (Maia, 2002, p. 287).

Ainda numa lógica marxista a procura da explicação e da interpretação das próprias regras e instituições e da sua mudança, a organização e a acção colectiva dos trabalhadores surgem como objectos privilegiados e a mudança surge como resultado de lutas sociais, qualquer que seja a forma em que se expressam e não como resultado do consenso entre as partes. Outras contribuições de inspiração marxista acentuam a importância da mobilização colectiva dos trabalhadores como factor de mudança (Lima, 2004, p. 39). Acompanhamos a reflexão de Lima quando considera que o estudo da variação e mudança das normas e regulações exige a sua inclusão numa problemática mais vasta que ganha com as intuições que vêem as relações laborais como uma dimensão da luta de classes, mas também como condições de democracia industrial, com consequências na maior ou menor integração social (Lima, 2004, p. 56).

Segundo Lima, as relações colectivas de trabalho referem-se às relações colectivas entre as organizações sindicais, patronais e o Estado. As relações de emprego referem-se à relação directa entre o empregador e o trabalhador, isto é, às condições em que o empregador decide contratar o trabalho e o trabalhador vender o seu potencial humano ao empregador. As relações de emprego estão sujeitas a regras e a regulações, considerando as três dimensões

chave da troca: os salários, a duração do tempo de trabalho e as qualificações. A sua regulação processa-se ao nível das empresas (regulação interna); e acima da empresa (regulação externa), a exemplo, de uma convenção colectiva sectorial ou através do Código do Trabalho (Lima, 2004, p. 2).

Dando como adquirido o conceito de relações de emprego definido por Lima, somos de opinião de que emerge com relevância uma outra dimensão chave da troca, face às mutações nas relações de emprego. De facto, num curto arco temporal a natureza contratual da relação de emprego evoluiu do emprego sem termo, para o emprego a termo certo, emprego temporário, emprego a tempo parcial e emprego a termo incerto. Também na dimensão, duração do tempo de trabalho a sua organização está a assumir relevância. Assim às dimensões chave da troca, retribuição, duração e organização do tempo de trabalho e qualificações, acrescentamos uma outra dimensão, a natureza do emprego.

Para Lima, a discussão sobre o neocorporativismo começou por se tornar como um dos objectos privilegiados de análise, a organização dos interesses (funcionais e de classe) e a sua articulação com o Estado, ao nível nacional, com ênfase na governabilidade dos sistemas políticos. O enfoque foi colocado nos processos de negociação entre o Estado e as organizações de topo (Confederações) do capital e do trabalho. A essência sociopolítica do corporativismo é a colaboração sistémica e institucional entre poderes públicos e as organizações sindicais e patronais que pode ocorrer quer num quadro de organização monopolista e centralizada dos interesses, quer num quadro de concorrência entre organizações. Quanto à concertação como modo específico de formação de políticas típico do neocorporativismo são, segundo Lima, diversos os entendimentos, mas é comum a noção de que a concertação se distingue da participação consultiva, na medida em que os actores envolvidos não se propõem apenas conhecer pontos de vista, mas sobretudo aproximá-los, procurando compromissos, equilíbrios e o próprio consenso (Lima, 2004, pp. 47-48).

No plano formal, segundo Lima, as organizações de interesses envolvidas nos arranjos neocorporativos e mais concretamente na concertação social, têm um estatuto equivalente – estatuto político que lhes permite participar directa e conjuntamente no processo de formação de políticas. No quadro dos debates do neocorporativismo, Lima chama à atenção para as condições e consequências da participação institucionalizada das organizações de interesses sindicais e patronais no sistema político, nomeadamente, a articulação da concertação ao nível nacional com os processos tradicionais das relações laborais, designadamente, a negociação colectiva. Lima questiona se a negociação colectiva sectorial teria a capacidade de influenciar os processos de topo, ou pelo contrário, ficaria condicionada a traduzir no plano sectorial os acordos de topo. Questiona, que acção e retroacção se estabelecem entre estes espaços de

natureza distinta. Considera que as transformações nos sistemas de relações laborais incluindo um nível claramente político de concertação vem reforçar a própria dimensão política das relações laborais aos outros níveis, na medida em que vários problemas tratados aos vários níveis num momento ou noutro, ganham estatuto político ao serem consideradas ao mais alto nível político (Lima, 2004, pp. 49-50).

Mas para Lima, nas relações institucionais e não só, entre o sistema político e o sistema das relações laborais, podem surgir configurações muito distintas, atribuindo mais ou menos explicitamente competências políticas aos actores das relações laborais. As configurações concretas de tais relações são também relevantes para a mudança e evolução das normas laborais. A discussão do neocorporativismo e seus contributos ganha interesse. Os actores principais são vistos como organizações de interesses e a sua relação com o sistema político e com o Estado é privilegiada.

As organizações de interesses referidos às relações laborais, baseiam as suas diferenças na divergência substancial de posição daqueles que representam, isto é, na relação de poder assimétrico entre o capital e o trabalho. A sua participação em igualdade formal de circunstâncias no sistema político promovendo o seu poder institucional não deve fazer esquecer a divergência de recursos de poder de uns e outros, a qual não é estática (Lima, 2004, p. 58).

Enquanto prática, a influência política da acção das organizações patronais e sindicais, segundo Lima, é muito anterior ao neocorporativismo. O que tem mudado é o quadro da participação política. Em concreto, seja num sector ou numa empresa com importância estratégica, a acção e a negociação colectiva produzem consequências no âmbito das políticas laborais e no âmbito sectorial mais geral. Um outro enfoque é considerar os espaços regulados por negociação colectiva sectorial, de empresa e ou de empresas como espaços políticos entre si próprios.

Perante diferentes enfoques, Lima considera que devemos clarificar o que entendemos por campo político. Na sua óptica, a dimensão política não se refere apenas à relação dos actores com o sistema político entendido no sentido dunlopiano, como contexto; no sentido de algumas concepções marxistas, como superestrutura; ou simplesmente às relações com o Estado e as políticas globais. Em primeiro lugar, se as relações laborais não se referem apenas às regras e regulações do mercado de trabalho e incluem uma dimensão de controlo sobre o processo de trabalho, então é necessário entender o próprio espaço da produção como espaço político. Em segundo lugar, as prerrogativas e margem de liberdade que são deixadas à gestão patronal constituem um compromisso político, quer sejam fixadas através da legislação, quer sejam um território incluído na negociação colectiva.

Na estratégia e objectivos dos empregadores a negociação colectiva pode ser vista como um instrumento para controlar a actividade dos sindicatos e dos seus membros e para neutralizar a sua influência no local de trabalho. Na negociação colectiva sectorial, está também em jogo, até por omissão, o que é prerrogativa exclusiva patronal e o que é negociável. É neste sentido, que Lima considera que a representação dos trabalhadores na empresa é também uma representação política, ainda que a sua participação possa ser diminuta, visto que para além da legislação e das normas convencionais há uma margem de decisão e de formação de normas internas que se joga neste espaço político (Lima, 2004, pp. 50-51).

Os actores nas relações laborais interagem e mobilizam diferentes tipos de recursos para atingir os seus objectivos materiais, organizacionais, sociais e políticos, os quais constituem, segundo Lima, uma base crítica do poder de negociação dos actores. Presumindo a existência de um espaço para a interacção autónoma, Lima considera que este espaço varia segundo o nível da interacção. A negociação colectiva é um espaço de interacção ao nível funcional (e do local de trabalho), ao nível nacional o espaço aberto permite a negociação da relação entre o movimento dos trabalhadores, os empregadores e o Governo (Lima, 2004, pp. 51-52).

A política de relações laborais é, segundo Lima, baseada na interdependência dos participantes que resulta das assimetrias de poder estratégico entre os actores. Não há um actor que possa dominar inteiramente os outros por um período muito prolongado. Neste sentido nenhum dos lados pode realizar completamente os seus objectivos estratégicos e muito frequentemente se constituem coligações entre actores para maximizar preferências comuns (Lima, 2004, p. 52). Em síntese, Lima releva o papel dos principais actores das relações laborais, trabalhadores e suas organizações, empregadores e suas organizações e o Estado. Estes actores actuam num sistema de relações laborais dado, herdado do passado, o qual define possibilidades e capacidades de acção, mas actuando, contribuem não só para a sua existência e permanência mas também para a sua mudança, através de processos mais ou menos conflituais. Os actores das relações laborais contam enquanto movimento, organizações, instituições, valores e estratégias. A maximização dos recursos de poder é um dos aspectos centrais das lutas e dinâmicas sociais que envolvem as relações laborais. Assim, Lima sugere que uma capacidade institucional formal equivalente, quer o quadro seja tripartido (concertação) ou bipartido (negociação colectiva) não assegura por si só o equilíbrio real das relações capital e trabalho. Deste modo, a capacidade de organização e mobilização dos trabalhadores constitui um aspecto chave da acção sindical, tão importante como os recursos de poder institucional (Lima, 2004, p. 58).

Ao reflectirem sobre a noção de força institucional, Ferner e Hyman formulam uma observação crítica às raízes da eficácia institucional. Segundo os autores a força das instituições não deriva apenas dos acordos formais, mas também de uma teia invisível das percepções e estratégias dos actores e a sua experiência ao movimentarem-se e ao operarem nos acordos. (Ferner; Hyman, 1998, p. xxii).

Mas no que respeita ao trabalho verifica-se uma enorme complexidade na definição dos interesses face à diversidade de situações em que se encontram os trabalhadores e porque não existe qualquer consciência de classe espontânea, reportada aos “verdadeiros interesses” da classe trabalhadora. Segundo Lima estaremos perante uma situação de “ambiguidades de interesses” entre: a promoção individual e colectiva dos interesses; os conceitos políticos e económicos dos interesses; as identidades como consumidores e produtores; as prioridades de melhores salários versus melhores condições de trabalho e segurança de emprego; e as alternativas comportamentais de competição individual e solidariedade de classe (Lima, 2004, p. 53).

Um primeiro problema nos surge associado à distinção entre condições objectivas e subjectivas. No plano objectivo, a influência da diversificação do trabalho e situações de trabalho na capacidade de acção colectiva e sindical deve ser ponderada e não entendida de modo determinístico. Consideramos pertinente a observação de Hyman quando refere que os sindicatos como organizações colectivas se inscreveram sempre numa grande heterogeneidade de experiências, aspirações imediatas e localizadas e que a construção de solidariedades mais alargadas exigem sempre um esforço deliberado da parte dos líderes e activistas e o sucesso quando alcançado, provou ser geralmente temporário e parcial. No plano subjectivo, a acção colectiva pode ser influenciada pelas mudanças de valores, do sentimento de pertença colectiva ao individualismo e da relação mais ou menos instrumental com os sindicatos (Hyman, 1991, pp.I-6).

Um outro problema colocado por Lima diz respeito às diferenças relativas entre capital e trabalho no sentido da sua capacidade de referência a um denominador comum. Lima ao considerar que a heterogeneidade de interesses não é um exclusivo do trabalho, defendendo mesmo que a heterogeneidade dos interesses do capital é maior, porque os capitalistas não têm só interesses (de classe) definidos na relação com o mercado do trabalho, mas têm também interesses (como industriais/produtores) relacionados com os mercados dos produtos e a sua regulação, por exemplo, as tarifas, as taxas e os padrões. Esta heterogeneidade de interesses do capital é hoje, do nosso ponto de vista, visível nas Indústrias, Têxteis, Vestuário e Calçado (ITVC) ao nível da União Europeia (UE), quando os interesses dos produtores europeus inseridos no espaço da UE se confrontam com os distribuidores europeus que

deslocalizaram a sua produção para a Ásia e querem colocar esses produtos no mercado da UE.

Nos fóruns da Organização Mundial do Comércio (OMC), a heterogeneidade de interesses do capital manifesta-se entre os que mantêm na UE a fase produtiva e exigem normas sociais, ambientais, fiscais, quotas e a etiqueta made in EU; e aqueles que deslocalizaram a fase produtiva para espaços exteriores à UE e reimporta os produtos numa lógica da redução de custos ancorada em práticas de desregulação das relações laborais, aumento da intensidade da exploração do trabalho, defendem a globalização do comércio sem regulação.

A organização constitui um factor estratégico cuja centralidade para o trabalho é superior à do capital. Os resultados da própria negociação colectiva e das relações laborais em geral, têm também necessariamente a ver com as variações neste domínio (Lima, 2004, pp. 54-55). A sindicalização dos trabalhadores nos sindicatos continua do nosso ponto de vista a ser uma âncora para a sua autonomia e independência perante o capital e o Estado. A decisão de um trabalhador se sindicalizar representa uma definição colectiva de interesses e indica uma capacidade para agir e neste sentido é um factor crítico do poder de mobilização. Tal como é um factor crítico do poder institucional, sob pena do sindicalismo sustentar a sua legitimidade no suporte externo, reconhecimento do Estado ou patronal, numa relação que, no limite, pode ser de subordinação (Lima, 2004, p. 55).

Parece-nos ser importante fazer uma referência à integração dos têxteis e vestuário nas regras da Organização Mundial do Comércio (OMC). O comércio de têxteis e de vestuário entre os países da OMC é desde 1995 regulado pelo Acordo de Têxteis e Vestuário. Este Acordo estabeleceu um período de transição de dez anos (1995-2004) para a progressiva eliminação do regime de quotas à exportação de produtos têxteis e de vestuário para os mercados da UE, Estados Unidos da América e Canadá. Em suma, em 1 de Janeiro de 2005, as quotas foram abolidas e passou a existir livre concorrência para todos os fornecedores de produtos têxteis e vestuário.

Face à avalanche de importações de produtos têxteis e vestuário no primeiro semestre de 2005, provenientes da China com destino ao mercado da UE, levou esta à realização de um acordo com a China com o objectivo de controlar do ponto de vista quantitativo as exportações chinesas no período 2005-2007.

Os produtos de calçado da UE, integrados desde há muito nas regras da OMC, sem qualquer regime de quotas tem utilizado a figura do processo anti-dumping, sempre que existem sinais de concorrência ancorados em diferentes formas de dumping, o qual deve ser identificado de forma objectiva.

Não é a situação do emprego que depende do direito do trabalho, mas são, pelo contrário, os direitos do trabalho nacionais que dependem da divisão internacional do trabalho organizada pelo direito do comércio internacional (Supiot, 2005, p. 131). Foi com a clara consciência desta dependência, de que, os direitos do trabalho dependem da divisão internacional do trabalho, que foi instituída em 1919 a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Segundo Supiot, a OIT está hoje reduzida à sua impotência pelo que é urgente a sua profunda reformulação. Devia ser encarregada de impedir que a concorrência internacional se exerça em detrimento dos direitos do trabalho. A necessidade de adaptar as normas comerciais e financeiras às necessidades de segurança económica dos homens era um pressuposto da Declaração de Filadélfia, incorporada na Constituição da OIT após a Segunda Guerra Mundial, mas que actualmente é ignorada pelo direito internacional dos negócios.

A Declaração de Filadélfia é explícita ao proclamar o direito de todos os seres humanos, “ (...) de prosseguir o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual na liberdade e na dignidade, na segurança económica e com oportunidades iguais. Todos os programas de acção e medidas tomadas nos planos nacional e internacional, nomeadamente, no domínio económico e financeiro, devem ser apreciados deste ponto de vista e aceites na medida em que pareçam de molde a favorecer e não a entravar o cumprimento deste objectivo fundamental” (Supiot, 2005, pp. 131-132).

Hoje a tendência é de oposição a esta importante norma da OIT. Em lugar de se avaliar o impacto da liberalização do comércio mundial na segurança económica dos indivíduos, pelo contrário, avalia-se o impacto desta segurança na competitividade económica, que deixa de ser encarada como um meio e passa a ser encarada como um fim, a que homens e mulheres devem ser adaptados. Esta inversão conduz a considerar intangíveis as normas comerciais e a encarar, pelo contrário, o direito do emprego como uma dimensão de ajustamento às necessidades dos mercados.

Para Supiot, o mercado é um instrumento de realização da justiça na produção e na repartição dos bens materiais. Não é, nem um fim em si mesmo, nem um princípio geral de organização da sociedade, mas inscreve-se num Estado de direito que, ao mesmo tempo, o fundamenta e o limita. Supiot vai mais longe na sua análise ao considerar que esta nova concepção do funcionamento dos mercados superou a teoria liberal clássica e nos últimos vinte anos impera um anarco-capitalismo, “ (...) um princípio meta-jurídico que se deve impor em todos os países, a todos os aspectos da vida em sociedade e conduzir ao desaparecimento dos Estados” (Supiot, 2005, pp. 132-133).

Nos anos 80 e 90 face às mudanças nas relações laborais e de emprego, a investigação questionava a centralidade do trabalho e do emprego nas sociedades contemporâneas e o

sentido dos colectivos de trabalho face ao que designaram por individualização da relação do trabalho. A empresa-rede constituía uma nova estratégia potenciada pela globalização e pelas tecnologias de informação e comunicação, (TIC). Esta capacidade acrescida de actuar globalmente é um recurso de poder adicional das empresas face aos recursos de poder dos assalariados. A capacidade acrescida de deslocalização da produção, a aceleração da competição entre empresas potencia a desregulamentação e questionam o próprio papel do Estado na regulação económica e social, levando as relações laborais de cada país a enfrentar novos desafios (Lima, 2004, p. 59).

Podemos definir a deslocalização como a possibilidade de transferência de um negócio, de produção ou de serviços, de um país para outro, tendo geralmente por base preocupações de reduções de custos do trabalho e de aumento da produtividade. Este fenómeno ganhou maior expressão com a abertura dos mercados mundiais e a globalização, facilitadores da circulação de recursos e redução dos custos de relocação.

Também Castillo, colocando o enfoque no conceito de trabalho decente construído pela OIT, analisa os efeitos e dá visibilidade aos estragos da subcontratação nas condições de trabalho. Para a OIT, trabalho decente é sinónimo de trabalho produtivo, em que os direitos são protegidos, que dá origem a rendimentos adequados com uma protecção social apropriada. Significa também um trabalho suficiente, no sentido de todos deverem ter pleno acesso às oportunidades de obtenção dos rendimentos. Configura um critério de desenvolvimento económico e social por referência ao qual se podem definir a realidade do emprego, os rendimentos e a protecção social, sem prejuízo das normas sociais e dos direitos dos trabalhadores (Castillo, 2005, p. 129).

A coberto do guarda-chuva da competitividade criam-se empresas que nascem já totalmente descentralizadas. Os americanos denominam estas como “empresas manufactureiras”, empresas que produzem produtos sem instalações produtivas. Apenas têm a fase de concepção e depois coordenam uma miríade de empresas e postos de venda, no próprio país ou deslocalizando-se para outros países. Estas empresas acumulam a maior parte do valor do trabalho produzido na rede das empresas e postos de venda, que é conhecido como cadeia de valor.

Podemos definir a cadeia de valor de um produto como o conjunto de sucessivas fases de acrescento de valor pelas quais o produto passa até chegar ao consumidor final. Na situação em análise, as Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado, a cadeia de valor envolve um conjunto de actividades independentes desde as fontes de matérias-primas até ao produto final entregue ao consumidor. O conhecimento da cadeia de valor de um determinado produto

permite às empresas elucidar como ocorre o processo de formação de valor do produto e definir estratégias para aumentar a sua incorporação na cadeia de valor.

Em Portugal, embora se verifiquem tendências de alteração ao padrão dominante, as Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado estiveram desde sempre centradas em actividades de baixo valor acrescentado como a transformação de matérias primas e dos produtos finais, responsáveis aproximadamente por 30% do total da cadeia de valor. Mantêm como pontos fracos a montante e a jusante da fileira, respectivamente, a concepção e o desenvolvimento de novos produtos, a imagem, a marca própria e o marketing, a comercialização e a distribuição. Não menos relevante alguma fragilidade ao nível da capacidade empresarial na gestão e organização, na formação e qualificação. Entretanto, “os parceiros” na rede, subcontratados, são sujeitos a condições, que, em muitos casos nem sequer permitem pagar os seus custos fixos, nomeadamente direitos dos trabalhadores, segurança social e impostos.

E assim, tende a consolidar-se o mundo produtivo em que crescem os riscos laborais, graças a esta estratégia da organização da produção, a que já se chamou “Nova Divisão Internacional do Trabalho”. Quando se deslocalizam para outros países estas empresas poderão aí ser bem recebidas porque se pensa que os novos postos de trabalho vão contribuir para o desenvolvimento local. Entretanto, nos locais que essas empresas abandonaram, ficou um rasto de desemprego, de desolação e de destruição das redes sociais. Um caldo de cultura, que segundo Castillo, é propício ao crescimento de doenças e riscos derivados do trabalho (doenças e riscos profissionais), mas que parecerão agora sociais e, de facto, o são (Castillo, 2005, pp.137-138).

Ter um trabalho precário, insatisfatório, inseguro ou de baixa qualidade, associa-se a uma maior exposição a vários factores de riscos laborais e a maiores problemas de saúde. Além disso, esta estratégia de desregulamentação, de externalização e de subcontratação têm um efeito imediato sobre a capacidade de negociação dos trabalhadores e dos seus Sindicatos, confrontados com a ameaça de que “as empresas levantem voo” de um dado meio social, local, regional ou nacional, em resposta às reivindicações dos trabalhadores (Castillo, 2005, p. 138).

Analisando a introdução das TIC, no sector de têxteis e vestuário em Espanha, Castillo considera que muitas vezes se oculta que a utilização de tecnologias sofisticadas, sobretudo a utilização da informática e das redes, se aplicam apenas a uma parte do processo, geralmente a concepção, o planeamento, a comercialização e a gestão de vendas. Mas aplicam-se menos, nos processos de trabalho directo que, ainda hoje, se realizam em condições de subcontratação generalizada, nas micro, pequenas e médias empresas, em cooperativas, no espaço doméstico e até nas oficinas dos estabelecimentos prisionais. Castillo, releva que é importante incluir a

noção do trabalhador colectivo, que o brilho fantasmagórico da moda, das TIC e dos gigantescos lucros empresariais, deixa permanentemente na sombra.

Um exemplo da utilização das TIC citado por Castillo, é a Zara (empresa-internet), uma das marcas do grupo espanhol INDITEX. O seu sistema organizacional é baseado na comunicação electrónica e processado pela Internet. Apenas precisa de quinze dias para conceber e colocar no mercado global um dos seus produtos. Embora este grupo tenha recursos próprios nas diversas fases da cadeia de valor, na concepção, fabrico, distribuição e lojas de venda ao consumidor, uma parte da sua produção é confeccionada por subcontratantes dentro de Espanha, em vários países, entre eles Portugal e vários continentes. Nós podemos acrescentar que também no calçado a INDITEX utiliza em Portugal um sistema organizacional idêntico à marca Zara. Tomamos conhecimento e detectamos no concelho de Felgueiras, o concelho português mais importante na produção de calçado em couro, empresas subcontratadas pelo grupo INDITEX, as quais por sua iniciativa subcontratam parte da produção para a INDITEX a outras empresas e para espaços domésticos, onde foram detectadas crianças a cozer componentes de calçado ainda em idade escolar. Ou seja, como refere Castillo, estamos perante um processo de subcontratação em cascata, onde a diferenciação das condições de trabalho e de emprego são evidentes.

As empresas, tecem e destecem uma rede mundial através da qual procuram fazer baixar os custos do trabalho, apoiando-se nas facilidades proporcionadas pelas TIC e novas redes de comunicação, na desregulação das relações de emprego e na cumplicidade das autoridades políticas. Hoje é possível às empresas terem departamentos de marketing e vendas nas avenidas de Nova Iorque ou Madrid, centros de investigação e concepção em Silicon Valley ou Genebra e colocar a fase da produção no Brasil, na China, em Marrocos, ou até em Portugal.

Os meios de comunicação hoje difundem insistentemente representações e conceitos em relação ao mundo do trabalho, dizendo-nos que estamos na “sociedade de informação” ou do “conhecimento”, pelo que a formação e a qualificação dos trabalhadores é imprescindível para a competição global. Todavia, o que se vê no terreno parece, segundo Castillo, nada ter a ver com esse mundo ideal. Cresce o desemprego, aumentam as doenças profissionais e os acidentes de trabalho; cresce o trabalho por turnos, desarticulando a vida laboral e familiar; assistimos à descolectivização das férias e cresce o trabalho ao sábado e domingo. Nós acrescentamos a Castillo, que cresce também em Portugal o duplo emprego e o consequente aumento das horas semanais de trabalho, como um meio para responder ao crescente endividamento das famílias sujeitas a uma pressão brutal para o consumo. O que se torna cada vez mais visível é a transformação do emprego numa tendência para a precariedade e a

degradação das condições de trabalho em espaços significativos da cadeia produtiva (Castillo, 2005, pp. 152-155).

Face á sua relevância no contexto, elucidamos o conceito de representações sociais, as quais constituem uma forma de conhecimento social, imagens que condensam um conjunto de significações; categorias que servem para classificar as circunstâncias, os fenómenos e os indivíduos com quem nos relacionamos.

Em conclusão, Castillo refere que o que se requer aos trabalhadores não são altas qualificações, mas uma disponibilidade de tempo, uma completa disposição para entrar ou sair do sistema produtivo segundo as necessidades da produção e capacidades para responder ao aumento da intensidade do trabalho. A tendência não é criar postos de trabalho e tão pouco empresas que protagonizem a chamada “via alta do desenvolvimento económico”. Com os actores sociais institucionais pressionados pela ameaça permanente da deslocalização produtiva, pela transferência da produção ou de fragmentos produtivos para outros locais, fomenta-se uma “via baixa do desenvolvimento económico e social” (Castillo, 2005, pp. 156-157).

Não existe um consenso nas diferentes abordagens acerca do sentido das actuais transformações do trabalho remunerado e do emprego. A perspectiva neoliberal, segundo Kovacs, anuncia o fim do trabalho assalariado e a emergência de um novo arquétipo de trabalho, onde a empresa tenderá a organizar-se não em torno do trabalho assalariado, mas sim, em torno de trabalhadores autónomos. Nesta óptica, vivemos na era do pós-emprego, na qual os trabalhadores deixam de ser assalariados e passam a trabalhadores autónomos, prestadores de serviços. Numa abordagem crítica a este modelo, consideramo-lo um retrocesso social na medida em que é o retorno ao trabalho por encomenda e onde o indivíduo que fornece a força de trabalho (manual ou intelectual), fica responsável pela sua gestão, num contexto de grande instabilidade do sistema global de produção. Ou seja, os empregadores transferem riscos e custos para os indivíduos prestadores de serviços e para o Estado. O chamado pós-salariado significa apenas que as empresas são livres de seleccionar, numa abundante reserva de prestadores de serviços de toda a espécie, aqueles que oferecem o melhor serviço ao mais baixo custo (Kovacs, 2005, p. 15).

Na empresa flexível surge uma divisão entre dois blocos de trabalhadores. O núcleo central estável de trabalhadores-chave, inseridos numa relação de emprego a longo prazo, gozando de segurança, bons salários e perspectivas de carreiras. E um grupo de trabalhadores periféricos onde a relação de emprego é de curto prazo, as funções limitadas no tempo e utilizadas segundo a necessidade de adaptação às flutuações do mercado. Estes trabalhadores são vistos e tratados como simples instrumentos da produção e facilmente removíveis.

Mas Kovacs elucida que este modelo dualista não é suficiente para analisar as transformações do emprego. Regista que, para além do aumento das desigualdades entre trabalhadores permanentes e flexíveis, se verifica uma tendência para a crescente diferenciação das situações de emprego. Na perspectiva de Kovacs, as formas flexíveis de emprego são ambíguas e podem ter implicações diferenciadas. Para os mais qualificados, o trabalho flexível pode fornecer oportunidades adicionais para trabalhar, pode permitir obter rendimentos suplementares às famílias ou uma melhor articulação entre o tempo de trabalho, as responsabilidades familiares e/ou o tempo de lazer.

Mas, para outros, as formas flexíveis podem traduzir-se em menores níveis salariais, numa redução da protecção social, na reduzida ou falta de acesso à formação profissional e em menores oportunidades de produção na carreira. Pelo que as mudanças no trabalho e no emprego não podem ser enquadradas numa única tendência em direcção a uma homogeneização. Kovacs conclui que estamos perante uma transformação que engloba tendências contraditórias, que ao nível do emprego implica o aumento da diferenciação no que se refere às situações concretas de trabalho e às oportunidades de vida (Kovacs, 2005, pp. 18-19).

Nesta diversidade de abordagens sobre o sentido das transformações no trabalho e no emprego, Kovacs exprime a opinião que considera a coexistência de tendências diversas e até contraditórias na evolução dos padrões de emprego e nas qualificações. Os desenvolvimentos recentes não são manifestações de uma única tendência marcante de uma nova era que anunciava a generalização do trabalho inteligente, o fim do emprego, a generalização do trabalho independente ou ainda o fim do trabalho. Estamos perante uma tendência para a crescente diversificação, heterogeneidade do trabalho e do emprego e, até, para a sua invisibilidade no seio das redes complexas dentro e entre empresas. E Kovacs conclui que não estamos perante o fim do trabalho ou do emprego, mas perante a difusão de modalidades flexíveis frequentemente precárias de trabalho e de emprego (Kovacs, 2005, pp. 15-17).

Ainda sobre a convergência ou diferenciação das relações laborais na UE, Ferner e Hyman consideram, num estudo na década de 90, que as pressões da internacionalização são reais e substanciais, mas não são lineares ou esmagadoras nas suas consequências nas relações laborais. É também claro que alguns tipos de instituições e sistemas nacionais estão mais vulneráveis que outros (Ferner; Hyman, 1998, p. XV).

Esta nova fase é caracterizada pela expansão dos mercados internacionais, pela emergência de blocos de comércio regionais e pela incorporação dos países de leste no sistema económico mundial. Sectores de actividade económica anteriormente enquadrados nas economias nacionais abrem-se à competição internacional. A liberalização dos mercados

financeiros é um outro aspecto central da mudança e os seus efeitos são acelerados pelos desenvolvimentos das TIC. A actividade das multinacionais traduz-se na crescente internacionalização da produção. As inovações no plano tecnológico e organizacional e a sua difusão são outro fenómeno a considerar. Finalmente, as mudanças políticas do leste europeu, o desenvolvimento de instituições políticas supranacionais, como a União Europeia, exprimem um novo quadro de interdependência, (Lima, 2004, pp. 59-60).

Nesta nova fase de internacionalização da produção, o fenómeno das deslocalizações das empresas multinacionais é para Supiot uma boa ilustração dos efeitos induzidos pela colocação das normas em concorrência e dos desvios do princípio da livre concorrência a que ela conduz. Quando uma empresa se estabelece noutro país para aí conquistar parcelas de mercado, vai concorrer com outras empresas submetidas às mesmas regras sociais, fiscais, ambientais e outras, que regem esse mercado. Se tiver um bom desempenho, esta empresa dará resultados a repartir entre ela e a população local. Ou seja, a liberdade de investimento, a livre e sã concorrência operam como instrumentos de melhoria da situação material da população. Quando, pelo contrário, uma empresa deslocaliza a sua actividade para reimportar de seguida os produtos elaborados em contravenção das regras sociais, fiscais, ambientais e outras do país de origem, não são os produtos que são postos em concorrência, mas sim, os sistemas normativos.

Esta prática das deslocalizações com o objectivo de reimportação dos produtos (hoje visível nos têxteis, vestuário, calçado, mobiliário, indústria de componentes e sector automóvel), ameaça e pode levar nos próximos anos ao desaparecimento de importantes sectores de actividade económica e de centenas de milhares de postos de trabalho na UE. O debate sobre o emprego não pode continuar cingido ao direito ao trabalho; exige-se repor em questão o regime jurídico do comércio internacional. Caso contrário, os riscos de aumento do desemprego e de um regresso ao proteccionismo e aos nacionalismos é hoje e no futuro mais elevado (Supiot, 2005, pp. 138-139).

Numa das suas obras mais recentes ao analisar os principais traços da liberalização, Hyman releva: a intensificação da concorrência entre países; a internacionalização das cadeias produtivas dentro das empresas transnacionais que estão desligadas dos quadros regulatórios dos sistemas nacionais de relações laborais; a mão visível das empresas transnacionais que interage com a mão invisível cada vez mais coerciva do capital financeiro, num contexto de liberalização e desregulação do capital internacional e dos mercados monetários, criando um quadro altamente volátil de fluxos de capital.

Segundo Hyman o modo de conceptualizar os desenvolvimentos dos últimos anos é vê-los como uma forma de desnacionalização das relações laborais. As dinâmicas dos

mercados estão cada vez mais sujeitas à determinação externa. A regulação através da negociação colectiva perde eficácia perante comparações coercivas inerentes à internacionalização económica, sendo detectadas duas características: a pressão exercida para a adopção de normas colectivas cada vez mais flexíveis; quer a negociação ocorra primordialmente ao nível da empresa, quer ao nível sectorial ou macroeconómico, parece cada vez mais patentear aspectos de negociação de concessões. Esta tendência é também visível na debilitada vontade e capacidade dos governos nacionais para impor uma regulação do emprego (Hyman, 2002, pp. 21-22).

Para Kovacs a flexibilidade apela a uma moral individualista baseada na realização do indivíduo, no seu empenhamento e não no interesse colectivo ou em valores sociais. Tende a prevalecer não o individualismo-emancipação portador de mais liberdade, autonomia e capacidade de acção, mas o individualismo-fragilização que torna o indivíduo num ser isolado submetido à insegurança, desfiliação e fragilização do laço social (Kovacs, 2005, pp. 14-15).

Um dos instrumentos utilizados pelo patronato e os governos neoliberais para o retrocesso nos direitos sociais, é a campanha ideológica que converte os direitos dos trabalhadores, básicos e fundamentados socialmente, em privilégios. A partir da inculcação desta interpretação no senso comum, aumentam as contradições, desenvolvem-se invejas entre trabalhadores, jovens e seniores, entre trabalhadores da administração pública e dos privados, entre diferentes sectores ou com estatutos e condições de trabalho diferentes, ficando aberto o caminho para o Estado e entidades patronais, imporem uma relação do emprego de forma unilateral (Silva, 2007, p. 267).

Analisando esta lógica de desregulação, Abrantes elucida-nos de que o pensamento neoliberal, partindo da ideia de que o intervencionismo estadual e a autonomia colectiva limitam o bom funcionamento do aparelho produtivo, na medida em que levam à retracção da oferta do emprego e á falta de mobilidade da mão de obra, as teses neoliberais defendem o abandono do protecção e o regresso à plena autonomia da vontade e apelam à criação de um novo direito do trabalho numa óptica liberal. Trata-se, segundo Abrantes, de uma lógica em que, ao contrário do que inicialmente caracterizava o direito do trabalho, o económico relega o social para um plano secundário (Abrantes, 2001, p. 101).

Esta tendência para a desregulação também consolidou o domínio dos bancos centrais e de outras instituições financeiras, as quais foram impondo disciplinas antagónicas aos princípios da protecção e parceria social que subjazem à maior parte dos sistemas europeus de relações laborais (Hyman, 2002, p. 22). O Banco de Portugal no seu Boletim Económico Primavera 2007, refere que “ (...) a rigidez salarial no mercado de trabalho português, uma das mais elevadas da UE, não facilita o ajustamento das empresas a choques negativos,

especialmente tendo em conta que a legislação laboral dificulta a adaptação do número de trabalhadores à evolução da actividade das empresas” (BANCO DE PORTUGAL, 2007, p. 36). O Banco Mundial nos seus Relatórios Anuais, Doing Business, publica uma avaliação sistemática de todos os aspectos dos direitos nacionais, de 155 países, relevantes à eficiência económica. Baseia-se, nomeadamente em indicadores numéricos da “rigidez” dos direitos do trabalho desses países. Em 2005, o Relatório Doing Business contém um capítulo, especialmente consagrado às medidas dos entraves ao investimento que o direito do trabalho representaria em cada País. O quadro comparativo dos direitos do trabalho é construído em torno dos seguintes indicadores: dificuldades de recrutamento; dificuldades do aumento ou da redução da duração do trabalho; índice da rigidez do emprego, custos de recrutamento e custos de despedimento (Supiot, 2005, p. 134).

Em suma, os modelos actuais de relações laborais e de emprego, são considerados por este tipo de instituições nacionais, europeias e mundiais, como totalmente inadequados às necessidades das empresas e dos mercados que, face à evolução tecnológica e às pressões da globalização, exigem uma organização mais flexível em termos de horários, salários, trabalhadores contratados e pagamento de indemnizações.

Mas atentos, ao quotidiano dessas organizações e instituições nacionais que receitam as precariedades, a desprotecção e a redução das indemnizações por despedimento para uma maioria, verificamos que alguns dos seus quadros executivos se apropriam do melhor que está estabelecido como direitos universais aplicando-os na sua situação de privilégio. Não várias vezes esses executivos bradam que o despedimento dos trabalhadores deve ser livre e sem custos para as empresas ou que a retribuição deve estar ancorada no mérito, quando eles estão protegidos por cláusulas dos seus contratos individuais que lhes garantem elevadas indemnizações em caso de ruptura do contrato e prémios diversos, mesmo que exista prova de que geriram mal a instituição (Silva, 2007, p. 428).

Para Abrantes, as novas exigências de concorrência e de competitividade, impostas às empresas pelas TIC e pela globalização da economia, estiveram e estão na base dos apelos, com um eco mais ou menos extenso, à denominada flexibilização do regime jurídico do contrato de trabalho, considerado rígido e, por isso mesmo incapaz de se adaptar. A maior parte das medidas adoptadas na sequência desses apelos deve-se em muito à influência de correntes de pensamento neoliberal. Caracterizada pelo seu individualismo e pela fidelidade ao dogma do mercado, como único instrumento apropriado para a eficaz distribuição de bens e serviços, o neoliberalismo defende o enfraquecimento do Estado; “ (...) no plano laboral sustenta que a feição proteccionista que desde sempre caracterizou a legislação laboral, não tem hoje razão de ser”(Abrantes, 2001, pp. 99-100).

Analisando o sistema das relações colectivas de trabalho em Portugal, Freire, considera-o “desequilibrado, paralisado e prisioneiro de um conjunto de poderes, contra poderes e fixações jurídicas que lhe tolhem grande parte da sua eficácia de funcionamento” (Freire, 2001, p. 86). A Comissão Europeia lançou em 2007 e colocou à discussão pública, o Livro Verde Modernizar o Direito do Trabalho para Enfrentar os Desafios do Século XX, o qual, partindo dos desafios resultantes da globalização e das exigências da competitividade, pressupõe à partida que os modelos tradicionais do contrato de trabalho e da relação de emprego, conhecidos como modelo Social Europeu, não são viáveis para o futuro, pelo que preconiza a necessidade de uma reflexão sobre a forma de flexibilizar ainda mais as relações laborais e introduzir o conceito de flexissegurança.

A Comissão Europeia parte do pressuposto que os “modelos tradicionais” do contrato de trabalho e da relação de emprego não são viáveis para o futuro, incentivando os Estados-membros a iniciarem uma reflexão sobre a forma de flexibilizar ao máximo as relações de trabalho, garantindo concomitantemente alguma segurança aos trabalhadores, ou seja, propõem uma reflexão sobre a chamada flexissegurança. Assim a Comissão Europeia delimita o debate à discussão da flexibilização do “modelo tradicional” de relações de emprego, de modo a favorecer as empresas, fragilizando a posição dos trabalhadores na relação laboral e descaracterizando o direito do trabalho, enquanto direito de protecção do trabalhador. Em suma, o modelo actual de relações de emprego é considerado totalmente inadequado às necessidades das empresas e dos mercados que, face à inovação tecnológica e às pressões da globalização, exigem uma organização mais flexível em termos de horários, salários e número de trabalhadores ao serviço. Neste sentido, será necessário que as normas laborais sejam menos rígidas e menos protectoras para todos os trabalhadores, ou seja, que todos os trabalhadores tenham condições de trabalho e direitos inferiores aos actuais (COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, 2006, pp. 3-17).

O Livro Verde, desvaloriza a contratação colectiva, enquanto meio de regulação privilegiado das relações de emprego e o instrumento mais adequado de criação de normas negociadas e adaptadas às necessidades dos trabalhadores e das empresas, numa perspectiva de compatibilização dos direitos de cidadania no trabalho e a produtividade.

Os políticos europeus responsáveis ao nível dos governos e das instituições da UE ao admitirem competir nos mercados internacionais na base de mercados de trabalho fortemente desregulamentados, com baixos custos salariais e no enfraquecimento dos seus sistemas sociais, estão a escamotear que foi com o seu modelo social que a UE se tornou o maior parceiro comercial do mundo. Ao contrário do que prometeram aos trabalhadores e aos seus povos, propõem uma harmonização social no retrocesso. Essa proposta, para além da

descaracterização da UE enquanto modelo civilizacional alternativo, gerará perigosas rupturas de solidariedades e poderá até, fazer germinar ideias apelativas à sua desintegração com perigosos impactos (Silva, 2007, p. 440).

A filosofia predominante da Comissão Europeia tem sido a de elaborar legislação visando prescrições mínimas, em detrimento do importante princípio inscrito no Tratado da UE, a “harmonização no progresso”. Daí resulta uma pressão enorme, aquando das transposições para o direito nacional, no sentido da uniformização por baixo (Silva, 2000, pp. 236-239).

O modelo Social Europeu surge-nos confrontado com três tipos de desafios decisivos: o primeiro, é o de saber até que ponto consegue resistir à pressão desreguladora do neoliberalismo e afirmar novos equilíbrios no mercado de trabalho; o segundo, é o de responder às múltiplas incógnitas que o alargamento está a levantar, nomeadamente, as resultantes da ausência de coesão económica e social; o terceiro, é o de fazer, com êxito, o combate à ruptura de solidariedades: solidariedade intergeracional, solidariedade entre empregados e desempregados; solidariedade entre todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral e da profissão; solidariedade entre activos e reformados; e, solidariedade entre “maiorias” e “minorias” (Silva, 2000, p. 254).

Vamos reflectir ancorados na abordagem da escola da regulação com o objectivo de explicarmos diferentes padrões de relações de emprego e a sua variação. A escola de regulação, nas suas diferentes abordagens, reflecte sobre a articulação dos fenómenos internacionais e nacionais, no plano diacrónico e sincrónico. Como explica Rodrigues, a teoria da regulação emerge sobre o signo da crise, procurando explicar o porquê das crises, inserindo-se numa problemática mais vasta: a da variabilidade no tempo e no espaço das dinâmicas económicas e sociais. A escola da regulação identifica, no quadro capitalista, diferentes modos de desenvolvimento, isto é, a conjugação de um dado regime de acumulação com um determinado modo de regulação. Rodrigues, define o conceito de regime de acumulação como a forma de “ (...) repartição e de realocação sistemática do produto social realizando, num período prolongado, uma certa adequação entre transformação das condições de produção (volume do capital investido, sua distribuição entre ramos e normas de produção) e transformação das condições de consumo final (normas de consumo dos assalariados e de outras classes sociais, despesas colectivas, etc.)” (Rodrigues, 1988, p. 32).

Para Rodrigues, “ (...) contrariamente ao que é sustentado pela teoria neoclássica o sistema económico não é um sistema auto-regulado pelo mercado e, portanto, a regulação não se confunde com a lógica do mercado e a sua mão invisível”. Assim considera relevante uma clarificação do conceito de regulação do sistema económico como “ (...) um conjunto de

formas institucionais que, através de normas, compromissos e valores asseguram a reprodução das relações sociais fundamentais, a coerência do regime de acumulação e a compatibilidade dinâmica do conjunto de decisões descentralizadas que partem dos agentes sociais” (Rodrigues, 1988, p. 33). As formas institucionais do modo de regulação operam através de três princípios de acção fundamentais: a lei, a norma e o regulamento; o compromisso resultante de negociações (o que pode ter valor jurídico como no caso, por exemplo, das convenções colectivas); e, finalmente, a partilha de um sistema de valores, ou pelo menos de representações, quanto ao funcionamento da economia e regras de jogo de uma dada sociedade. (Lima, 2004, p. 63).

No quadro das formas institucionais de regulação, a configuração da relação salarial é crucial segundo Lima. A relação salarial, relação capital-trabalho, é definida pela articulação entre diferentes tipos de organização de trabalho, modos de vida e reprodução dos assalariados. A análise de configurações históricas específicas convoca, segundo Lima, cinco dimensões específicas: o tipo de meios de produção; a divisão técnica e social do trabalho; as modalidades de recrutamento e ligação dos assalariados às empresas; a composição do rendimento salarial, directo e indirecto; e, finalmente, o modo de vida dos assalariados em conjunção com o consumo de mercadorias ou de serviços colectivos não mercantis (Lima, 2004, p. 64).

O modelo fordista é o da grande empresa industrial, que assegura uma produção em massa, assente numa especialização estrita das tarefas e das competências, numa organização piramidal do trabalho, enquadramento hierárquico dos trabalhadores; separação entre tarefas de concepção e de realização dos produtos (Supiot, [et al], 2003, p. 17). Segundo Lima a relação fordista incluía um conjunto de princípios que pelas suas características eram traduzíveis em normas facilmente controláveis segundo uma lógica quantitativa: definição de tarefas (parcelizadas) relativas ao posto de trabalho, distinguindo claramente a concepção, da execução; promoções por antiguidade e prémios de produtividade. Para os trabalhadores, a contrapartida da alienação fordista, das tarefas repetitivas, monótonas e da falta de autonomia, poderia ser paradoxalmente o seu controlo. Em certa medida, permitia uma forma de controlo sobre as relações de trabalho na medida em que fixava fronteiras, limitando o carácter indeterminado do contrato de trabalho. Na opinião de Lima, a crise da regulação fordista é também uma crise que contribui para alterar o papel relativo da negociação colectiva sectorial na regulação económica e social principalmente nos domínios das relações de trabalho. As estratégias de resposta de flexibilidade ofensiva por parte das empresas colocam em novos termos o problema do controlo das relações de trabalho. Para Lima, a relação fordista e a flexibilidade ofensiva podem coexistir no mesmo país, sector ou empresa. Sublinha no

entanto, que a flexibilidade ofensiva (acentua os aspectos qualitativos) se combina frequentemente com a flexibilidade defensiva (acentua os aspectos quantitativos), em particular no que se refere à precariedade do vínculo laboral. Nesse sentido, os apelos à maior participação e autonomia dos trabalhadores são também, ambíguos, porque uma das bases fundamentais da sua autonomia lhes é retirada, a segurança no emprego (Lima, 2004, pp. 341-343).

No estudo da flexibilidade do emprego Kovacs recomenda que se faça uma distinção entre a flexibilidade quantitativa e qualitativa. Nos meios empresariais e políticos existe uma forte convicção de que a flexibilidade quantitativa assente na variação do volume de emprego, dos salários, dos horários de trabalho e do local de trabalho é um factor importante para o aumento da competitividade. Porém, segundo Kovacs, a flexibilidade pode ser analisada numa perspectiva mais qualitativa, quer no que respeita à organização, quer às pessoas. Nesta perspectiva a flexibilidade qualitativa está associada à capacidade de adaptação rápida dos indivíduos, grupos, unidades e da organização da empresa em geral às novas exigências e oportunidades. Esta capacidade alcança-se pela qualificação polivalente, novos perfis profissionais, práticas de gestão participativas e compromissos a longo prazo entre empregadores e trabalhadores.

A flexibilidade qualitativa implica novas formas de organização no trabalho, elevada qualidade nos produtos e serviços e também no emprego e condições de trabalho. Estas duas lógicas de flexibilidade, quantitativa e qualitativa coexistem e complementam-se no seio das redes empresariais (Kovacs, 2005, pp. 17-18).

Segundo Rodrigues as estratégias de flexibilidade podem diferir sendo mais ofensivas ou defensivas. A flexibilidade defensiva tende a estar associada à competitividade pelos custos, enquanto a flexibilidade ofensiva tende a relacionar-se pela inovação (Rodrigues, 1988, pp. 38-41). Segundo Lima as empresas e as nações mais dinâmicas têm em comum um conjunto de traços distintivos: mobilidade dos trabalhadores segundo os postos de trabalho e a maleabilidade das tarefas; contrato de trabalho garantindo aos trabalhadores contrapartidas no quadro da implementação das novas tecnologias; exigências dos trabalhadores em termos de nível de vida, qualidade e segurança no trabalho; pleno emprego e imperativos de competitividade (Lima, 2004 p.67).

Para Kóvacs o emprego designa o lugar que é ocupado pelos indivíduos na sociedade com o objectivo de realizar um trabalho, em troca de uma retribuição. Mais do que uma relação jurídica entre o trabalhador e o empregador, o emprego define um lugar ocupado na sociedade, uma posição social. Numa sociedade industrial o trabalho é uma actividade central que estrutura a vida dos indivíduos e a vida social em geral. Numa economia de pleno

emprego o trabalho remunerado não é apenas um meio de produção de riqueza, mas também um meio de integração social. O trabalho remunerado num emprego com duração indeterminada, salário regular colectivamente negociado e um conjunto de direitos e garantias, tornou-se numa importante fonte de desenvolvimento emocional, ético e cognitivo dos indivíduos e, concomitantemente, conferiu estatuto social ao trabalhador. Porém, este modelo de emprego encontra-se em crise (Kovacs, 2005, p. 12).

A estabilidade do emprego, articulada com o desenvolvimento e o crescimento relativamente regular, negociado, dos salários, foi uma das tendências que caracterizou o período pós Segunda Guerra Mundial até ao princípio dos anos setenta. A relação de emprego para além de estável, assentava numa base homogénea e o mercado de trabalho funcionava de acordo com normas uniformes. Esta relação de emprego nasce de um compromisso produtivo, que se desenvolvia a dois níveis: o nível microeconómico (da empresa) e o nível macroeconómico (nacional e sectorial). Segundo Cerdeira, este compromisso continha duas características importantes: de um lado, a aceitação pelos sindicatos das prerrogativas patronais em matéria da organização do trabalho e de definição da intensidade do trabalho, da tecnologia e da política de produtos, em contrapartida de aumentos salariais, com efeitos na melhoria das condições de vida dos trabalhadores; de um outro lado, a negociação entre patrões e sindicatos, com a intervenção, ou não, directa do Estado, ao nível sectorial e/ou nacional das convenções colectivas de trabalho. Este compromisso constituiu as bases de um ciclo virtuoso fordiano, que articulou uma produção de massas e um consumo de massas, como factores de aumento da produtividade e de acumulação de capital (Cerdeira, 2005, pp. 93-94).

A sociedade dos “trinta anos gloriosos”, embora tenha sido palco de grandes conflitos entre o capital e o trabalho, de uma grande repressão sindical e de forte exploração dos trabalhadores, ao mesmo tempo, foi, também, uma sociedade de crescimento, de integração social, nomeadamente, nos países europeus com regimes políticos democráticos. O Estado-Providência com as suas políticas de regulação e distribuição, foi parte integrante do processo de coesão social, assegurando quer a estabilidade, quer a previsibilidade. Neste período o contrato individual de trabalho caracterizava-se por uma relação de subordinação do assalariado relativamente ao empregador, por tempo indeterminado, horário de trabalho completo, um local de trabalho bem circunscrito, uma concepção hierárquica e colectiva das relações de trabalho e uma formalização relativamente fechada do elo qualificação-classificação que tornava difícil a mobilidade e a polivalência. O “emprego para toda a vida” solidificava as representações sociais, orientava os comportamentos de consumo e de vida dos

assalariados e, por conseguinte, estruturava o modo global de regulação da sociedade (Cerdeira, 2005, p. 95).

Procurando elucidar os factores que questionavam e levaram à crise o modelo do emprego padrão aqui identificado, Cerdeira, releva como determinantes internas, o enfraquecimento da propensão à inovação tecnológica, o crescimento da burocracia nas grandes empresas, a insatisfação dos trabalhadores relativamente a um trabalho rotineiro, e a saturação dos mercados de produtos estandardizados. Estes factores, entre outros, com o decorrer dos anos limitam a dinâmica dos ganhos de produtividade e alteram os fundamentos antecipados dos ganhos dos salários indutores indirectos do crescimento económico e do pleno emprego. Às determinantes de carácter interno, acrescem os efeitos nefastos da intensificação dos processos de globalização económica, favorecida pela difusão das TIC.

A crescente internacionalização económica cria, segundo Cerdeira, um antagonismo entre modos de regulação definidos à escala nacional e um regime de acumulação que se desenvolve à escala internacional. A não coincidência dos espaços geográficos impede que a gestão pública da regulação interna deixe de poder ancorar-se sobre os mecanismos de estabilização entre a oferta e a procura, já que as redes globais das empresas escapam ao controlo das pessoas que nelas trabalham, tal como o poder global escapa ao controlo social das sociedades locais ou nacionais (Cerdeira, 2005, pp. 95-96).

É possível regulamentar as relações laborais, tendo por objectivo a segurança no emprego, o progresso social e o desenvolvimento das sociedades democráticas. O problema de partida a resolver, não está então no facto de surgirem elementos novos ou específicos de uma determinada nova forma de prestar ou desenvolver o trabalho, nem no desaparecimento de velhas homogeneidades que marcaram as relações de trabalho. O problema, no mercado de trabalho complexo, está na aceitação pelas partes envolvidas na relação do trabalho, de se identificarem os novos elementos que caracterizam a prestação do trabalho isoladamente considerados, de se identificarem as velhas e novas homogeneidades e de, a partir daí, se construir a respectiva regulamentação e aplicação em consenso e não unilateralmente, pelo patrão ou entidade contratante.

Os mecanismos das novas relações de trabalho a definir e a aplicar na dimensão concreta de cada situação com que nos deparamos a nível de uma actividade ou profissão, de uma empresa, de um sector ou de um país, não propiciarão estabilidade se, no plano geral e global, não houver capacidade de instituir normas mínimas, desde logo na actuação das multinacionais perante os Estados, bem como mecanismos de fiscalização e coerção, expressos, por exemplo, em cláusulas sociais a introduzir nas normas da OMC com equilíbrios na exposição dos interesses dos trabalhadores e dos povos em distintas e

distanciadas condições de vida e de desenvolvimento. Ao nível da UE, as normas e directivas terão de ser coerentes e potenciadoras do progresso social, num processo que signifique incorporar regulamentações em articulação com a actividade normativa da OIT, o que convoca também a reclamação da revitalização e valorização desta organização das Nações Unidas (Silva, 2007, pp. 429-431).

Neste quadro as relações colectivas de trabalho podem adquirir uma dinâmica própria e manifestarem uma forte discrepância com as relações de emprego, podendo emergir uma tensão entre a institucionalização da relação de emprego pela regulação colectiva e o processo quase permanente de interpretação e reinterpretação das regras no quadro da empresa. Situando a análise no plano prospectivo, Lima considera que os desenvolvimentos das relações laborais e as relações de emprego podem conduzir a diferentes cenários, podendo-se acentuar a possibilidade da tendência para a diferenciação das relações do emprego e das relações laborais, não só entre países e sectores, mas também entre empresas e ocupações (Lima, 2004, pp. 77-78).

Para Lima, “ (...) a distinção analítica entre as relações colectivas de trabalho e as relações de emprego constitui um novo ângulo de análise dos fenómenos de convergência e diferenciação”, permitindo reflectir sobre a diferença de ritmos e mudanças nos dois planos, isto é, admitir que a mudança nos sistemas de relações colectivas de trabalho e, designadamente, no quadro normativo das convenções colectivas é necessariamente mais lenta do que a mudança das relações de emprego, no sentido da flexibilidade (Lima, 2004, p. 97).

3. Acção dos Parceiros Sociais na Nova Fase de Internacionalização

Para Ferreira e Henriques, o mundo laboral europeu e internacional sofreu nos últimos trinta anos, mutações diversas na sua estrutura e conteúdo, quando perspectivado na óptica dos sistemas de relações laborais, do direito do trabalho, dos mercados laborais ou do lugar ocupado pelo trabalho nas sociedades actuais. Estamos num momento histórico envolvendo uma dicotomia entre dimensões de crise e de transformação. Do ponto de vista da análise da relação entre a convenção colectiva e o contrato individual de trabalho importa sublinhar as mutações verificadas na estrutura contratual laboral, entre outras dimensões, a contraposição entre a relação individual de trabalho e a relação colectiva de trabalho, e os modos de produção e aplicação da normatividade laboral.

A modernidade laboral constituiu-se na base de duas tensões. A primeira gera-se na contraposição entre o status e o contrato. Do ponto de vista institucional e normativo, a solução encontrada nas sociedades democráticas e respectivos sistemas das relações laborais foi a do reconhecimento de que o trabalho não é uma mercadoria e não o sendo, aos cidadãos nas relações de trabalho não se lhes aplicaria o direito civil mas sim um direito de natureza social. Assim, a especificidade das normas laborais encontraram a sua identidade política e jurídica no princípio da discriminação positiva da parte mais débil na relação laboral (favor laboratoris), o trabalhador, recusando o tradicional paradigma civilista de igualdade formal, gerador de injustiça e iniquidade, quando aplicada nas relações laborais.

A segunda tensão presente na estruturação do mundo laboral, resulta das relações estabelecidas entre o Estado e a sociedade civil. Ao longo de um processo histórico onde as fronteiras entre o Estado e a sociedade civil foram adquirindo uma geometria variável fixou-se uma matriz definida pelo facto das relações de trabalho serem o primeiro espaço social a ser submetido ao princípio da auto regulação, através da contratação colectiva.

O sentido das transformações da actual fase de transição paradigmática do mundo laboral questionadora do modelo fordista, tem sido alvo de diferentes abordagens. De uma forma transversal essas abordagens captam as mudanças ligadas às transformações das relações de confiança e de responsabilidade, as mutações nas formas de dominação e de poder, a diminuição da capacidade integradora do trabalho e dos vínculos sociais a ele associados e o risco da falta de integração e coesão sociais.

O trabalho “mercantiliza-se” perdendo as residuais, mas fundamentais, dimensões associadas ao status e à especificidade das relações laborais que sustentam a ideia de que o trabalho não é uma mercadoria. O desemprego em massa, a discriminação de género, da raça ou etnia, o trabalho migrante, o trabalho ilegal e a existência de uma mão-de-obra barata e sem direitos, à escala global, tornam-se predicados das “novas” oportunidades do modelo

neoliberal das relações laborais. Também um sentimento geral de precariedade definido como insegurança (de estatuto), de incerteza (quanto ao futuro) e de desprotecção (de si próprio e do seu património), manifesta-se no mercado de trabalho sob a forma de fragmentação da relação de trabalho subordinado tradicional (de duração indeterminada, apresentando garantia de carreiras e protecção social).

Ferreira e Henriques, partilham a ideia de que as actuais tendências de transformação e de crise do mundo do trabalho ilustram o paradoxo emergente da concorrência de modelos sócio-laborais, onde o velho paradigma do industrialismo clássico, convive com o paradigma pós-fordista, onde a sociedade de informação e do conhecimento convive com a sociedade da exclusão e da desintegração social, e onde a dimensão colectiva de trabalho convive com o neoindividualismo das relações laborais. Perdem espaços as convenções colectivas, perde centralidade a negociação colectiva, ganham espaço sócio-laborais as negociações informais e interpessoais escoradas na promoção da autonomia individual, reconhecíveis nas modalidades de contratação precária e tendencialmente “civilistas” (Ferreira; Henriques, 2006, pp. 60-63).

Tudo indica estarmos perante uma nova fase da internacionalização. Ferner e Hyman assinalam novas pressões sobre as economias nacionais, face à incorporação de novas regiões na economia mundial, do surgimento de novos competidores internacionais, como por exemplo a China e a Índia; não menos relevante, a disponibilidade de trabalhadores nos países de leste, que com níveis de escolaridade e qualificações elevadas aceitam trabalhar a troco de baixos salários. Ferner e Hyman consideram que a mudança crucial na década de 90 assente na competitividade entre a qualidade e custo já não são alternativas. “O sucesso depende cada vez mais da capacidade para combinar alta qualidade e confiança com custos competitivos e daí existirem agora maiores pressões no controlo dos custos de trabalho, mesmo em economias que competiram previamente na base da produção de qualidade flexível” (Ferner; Hyman, 1998, p. xxiii). A apreciação da convergência ou diferenciação continua das relações laborais implica, segundo Ferner e Hyman, que se considerem as interacções complexas entre as forças transnacionais usualmente entendidas como impulsionadoras da convergência e a persistência de instituições nacionais específicas, padrões de experiência história e escolhas estratégicas (Ferner; Hyman, 1998, pp. xi-xv).

Segundo Estanque e Ferreira, os problemas da transformação das relações laborais tem necessariamente de ser discutido à luz do actual contexto de globalização económica com vista a elucidar as consequências deste processo para o movimento sindical e dos novos desafios que este tem hoje pela frente. A economia mundial desde sempre assentou em múltiplos desequilíbrios entre centros e periferias. Actualmente, os contrastes entre pólos de desenvolvimento e zonas de exclusão, assumem, não só, contornos particularmente chocantes

em países de rápido crescimento económico, como no seio dos países considerados avançados. Os autores não têm dúvidas de que a inovação introduzida pelas TIC constituíram poderosos meios em que se apoiou o mercantilismo dos anos oitenta para promover a desregulamentação da velha relação salarial fordista.

A visão edílica, neutra e fictícia de uma globalização homogeneizante e harmoniosa, construída pelos ideólogos do neoliberalismo e pelos mace media ao seu serviço é diariamente posta em causa pelos problemas laborais ao nível global. O neoliberalismo à escala global entrou numa dinâmica vertiginosa e os seus impactos sobre as relações de trabalho fazem-se sentir em todas as regiões do globo (Estanque; Ferreira, 2002, pp. 151-152).

O conceito de globalização é definido por Silva como, “ (...) o processo de desenvolvimento de inter-relações à escala mundial que em cada país (e em cada país nas dimensões macro e micro) está envolvido numa complexa teia de laços e interdependências que conduzem a que as decisões e acções nas mais diversas áreas, ocorrendo numa parte do mundo, possam repercutir-se em áreas muito distantes daquelas em que tiveram origem, muitas vezes de forma imediata” (Silva, 2000, p. 209).

Também Freire faz uma distinção entre globalização e globalismo. A globalização refere-se aos processos sociais associados à intensificação da interdependência global dos vários países, economias e culturas. O globalismo refere-se à narrativa ideológica sobre a globalização que associa tais processos aos valores e conteúdos do neoliberalismo. A narrativa neoliberal segundo Freire está ancorada em seis teses. Primeira tese: a globalização é sinónimo de liberalização e integração global dos mercados. Segunda tese: a globalização é apresentada como inevitável e irreversível e dependente da integração mundial dos mercados e da evolução tecnológica. Terceira tese: ninguém pilota a globalização. Para Freire esta ideia é falsa e relembra o papel das grandes potências e das organizações internacionais como o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Mundial, a OMC, na implementação da globalização neoliberal. Quarta tese: a globalização beneficia toda a gente; a expansão do comércio mundial será a forma adequada de aumentar a riqueza e o bem-estar dos seres humanos à escala mundial. Porém, segundo Freire, os resultados da globalização apresentam-nos taxas de crescimento do PIB inferiores às do período do capitalismo regulado; aumento das desigualdades à escala mundial, quer no seio dos países, quer entre países. Quinta tese: associa a globalização à difusão da democracia à escala mundial; liberdade, mercados livres, comércio livre e democracia são apresentados na prática como sinónimos. Sexta tese: a globalização requer a “guerra ao terrorismo”; aponta para a necessidade de se pôr o complexo militar-industrial ao serviço da globalização. Para Freire a realidade tem vindo a desmentir as

teorias do fim da história e os conflitos existentes evidenciam que a democracia dificilmente se impõe com a força das armas (Freire, 2007, p. 49).

Um outro enfoque é dado por Silva. Na actual fase de desenvolvimento das sociedades, em tempo de globalização, os seres humanos dispõem de mais meios económicos, tecnológicos, científicos e culturais do que em qualquer outro período da história da humanidade. Aparentemente, observando os factos de forma racional e simples seríamos conduzidos a afirmar que, com os meios existentes, podiam resolver-se os problemas essenciais dos seres humanos, construírem-se patamares de vida mais elevados para milhões de indivíduos que vivem com carências gritantes, produzindo-se alterações positivas na qualidade de vida na generalidade dos cidadãos.

Silva considera ser indispensável uma forte afirmação desta constatação/possibilidade para se credibilizarem e produzirem formas de acção individual e, sobretudo colectivas, com o objectivo de se forçarem mudanças profundas de transformação social. Na sua génese o sistema capitalista tem sido potenciador da criação daqueles meios e recursos, mas também nega a sua utilização por todos os indivíduos. A criação e a fruição desses meios têm sido feitas de forma desequilibrada, em parte à custa da degradação ou esgotamento de outros recursos e condições fundamentais, os recursos naturais. O neoliberalismo, que caracteriza a actual fase do sistema, tem nos modos de socialização dos indivíduos, o trabalho num lugar absolutamente central, uma das expressões mais profundas e, como podemos observar, por essa via estão a aumentar as contradições e incapacidades do sistema para responder a velhos e novos anseios dos indivíduos (Silva, 2007, p. 435).

A constante mobilidade do capital e o conseqüente aumento da fragmentação e a descentralização do processo produtivo, traduzem-se cada vez mais em fenómenos como a deslocalização das empresas, subcontratação, flexibilidade de horários, desemprego e emprego precário, cujas conseqüências, apesar da larga margem de imprevisibilidade, já se fazem sentir de forma drástica sobre a actividade sindical (Estanque; Ferreira, 2002, p. 152).

Ainda segundo Lima, a discussão sobre a convergência/diferenciação dos sistemas de relações laborais considerou sempre os aspectos relativos às relações colectivas de trabalho e às relações de emprego, mas nem sempre explorou teoricamente a natureza dessas diferenças. As perspectivas que apontam para a convergência dos sistemas salientam a importância dos factores técnico-económicos, colocando actualmente o enfoque nas TIC e nas novas condições da competição internacional, que acentuam a interdependência entre as economias.

Mas as mudanças quanto à centralização/descentralização das negociações, à densidade sindical ou à flexibilização dos recursos humanos não são o reflexo de quaisquer imperativos ou necessidades técnico-económicas. Lima, considera que a convergência dos

sistemas de relações laborais é muito improvável e a sua homogeneização ainda mais, dados os diferentes pontos de partida e trajectórias. Considera, ainda, os dilemas e as evoluções específicas das relações colectivas de trabalho identificando os sentidos das mutações em curso, relevando a negociação colectiva de âmbito sectorial, onde se jogam diferentes aspectos: a regulação das relações e condições de trabalho; a regulação do mercado de trabalho; a regulação económica; a gestão das mutações tecnológicas e organizacionais. Estes podem ser bastante influenciados pelas condições técnico-económicas, mas sofrem também, certamente, a influência de condições sociais e políticas, tanto mais que com estes aspectos se jogam outros como a gestão identitária da constituição e de legitimação dos actores e a procura de maximização de recursos de poder, (Lima, 2004, pp. 97-98).

O sindicato representa trabalhadores por conta de outrem, produtores que vendem a sua força de trabalho para obterem o potencial de bens necessários à sua reprodução social. Como organização, o sindicato desenvolve nos indivíduos que o compõem relações com o poder e, acima de tudo, potencia o seu poder organizacional junto de outros poderes, desde o poder-patrão, passando pelos poderes locais, até ao poder-Estado e Estados-bloco, ou “poder global” (Silva, 2000, pp. 48-51).

O acréscimo progressivo de diversas formas flexíveis ou instáveis de emprego, inserido nos processos de difusão das TIC, o desenvolvimento da concorrência entre empresas ao nível mundial e a destabilização dos Estados-previdência, são algumas das questões sociais mais relevantes que hoje desafia o movimento sindical. Os sindicatos asseguraram no passado grande parte da sua força e do seu poder organizativo na estabilidade do trabalho assalariado, formalizado numa relação de emprego e num contrato de trabalho.

Na opinião de Cerdeira, a difusão das TIC e a pressão concorrencial ao induzirem transformações no trabalho no sentido da requalificação ou desqualificação e ao segmentarem a situação dos assalariados face ao trabalho, questionam as fontes tradicionais de recrutamento sindical, de solidariedade e de mobilização para a acção sindical. A segmentação e flexibilização do trabalho e do emprego ao diversificar horários, remunerações, estatutos, identidades e representações colectivas, alteram as condições que permitiram aos trabalhadores constituírem uma força de contra poder, capaz de contrabalançar o poder das forças económicas. A fragmentação e a atomização dificultam a formação de colectividades de trabalho estáveis, favoráveis ao desenvolvimento de acções colectivas e a progressiva concentração do poder a nível de grandes actores económicos não é compensada por uma força equivalente do lado do trabalho (Cerdeira, 2005, pp. 91-92).

Por acção colectiva pode entender-se o conjunto das condutas coordenadas de um grupo em vista à realização dos seus interesses, segundo valores comuns. As acções

colectivas dependem, portanto, dos interesses comuns. A acção colectiva está ligada ao carácter colectivo da acção desenvolvida pelos actores colectivos, que são os sujeitos dessas acções (Maia, 2002, pp. 8-9).

Observamos que a quebra do movimento sindical em Portugal e no geral da Europa resulta de múltiplos factores. Silva releva cinco: (1) as grandes perdas na dimensão e no papel da indústria e/ou sector produtivo; (2) os novos tipos de emprego, uma parte resultante da aplicação de novas tecnologias, outra da emergência de novos serviços e actividades, todos marcados pelo aumento generalizado da precariedade do trabalho; (3) influencia ideológica neoliberal dominante e o papel dos média que impõem um individualismo institucionalizado, também sobre o mercado do trabalho, as relações laborais, manipulando contra os sindicatos conceitos muito sensíveis para a organização do trabalho, como são os da produtividade e da competitividade; (4) as condições de organização, movimentação e influência das multinacionais; (5) a fragilização e o crescente descrédito do poder político democrático, que dificulta a construção e, acima de tudo, a credibilização de compromissos nos mais diversos campos (Silva, 2007, pp. 449-450).

Segundo Hyman a crise do sindicalismo tradicional é reflectida não apenas pelos indicadores óbvios de perda de força e de eficácia, mas também na exaustão do discurso tradicional e o falhanço na capacidade de respostas aos novos desafios ideológicos. Os sindicatos têm que recuperar a iniciativa ideológica, para continuarem a ser agentes de relevância na mobilização socioeconómica. Os sindicatos precisam de novas utopias e estas são provavelmente difíceis de materializar se o seu enfoque for apenas colocado ao nível nacional (Hyman, 2001, p. 173).

A segmentação e a flexibilização do trabalho implicam uma crescente diversidade das condições de trabalho, a diferenciação e a individualização das relações de emprego. A flexibilidade apela a uma moral individualista baseada na realização do indivíduo, no seu empenhamento e não no interesse colectivo ou em valores sociais. A individualização dos valores, exaltação da subjectividade e responsabilidade individual são os princípios para a mobilização dos recursos humanos ao serviço das empresas. Os críticos destas práticas de gestão dos recursos humanos consideraram que o que tende a prevalecer não é o individualismo-emancipação portador de maior liberdade, autonomia e capacidade de acção, mas um individualismo-fragilização que torna o indivíduo um ser isolado submetido à insegurança, desfiliação e fragilização do laço social (Kovacs, 2005, pp. 14-15).

Contudo, Cerdeira observa que se a transformação da sociedade industrial e as mudanças nas organizações do trabalho estão a enfraquecer os recursos tradicionais do poder sindical, nomeadamente, a eficácia das greves, perante as ameaças de encerramento e

deslocalização das empresas, ao mesmo tempo, constituem novas oportunidades para a reinvenção sindical e para a recriação das relações laborais (Cerdeira, 2005, p. 95).

Também Kovacs reflecte sobre esta temática e considera que a procura constante de locais mais vantajosos para produzir e vender produtos e serviços, à luz da lógica da redução dos custos, tende a levar a uma fragmentação do processo produtivo e a uma divisão tipo “taylorista” do trabalho entre empresas. As actividades profissionais ligadas à alta tecnologia tendem a concentrar-se nas empresas centrais localizadas em áreas com infra-estruturas materiais, de informação-comunicação adequadas; ao mesmo tempo, as operações de rotina tendem a ser deslocalizadas para empresas subcontractadas, situadas preferencialmente em regiões de mão-de-obra barata. A descentralização da produção, a desagregação do trabalho e a sua coordenação numa rede interactiva de comunicação em tempo real, a segmentação e a flexibilização do trabalho levam à crescente diversidade de horários laborais e das condições de trabalho, à diferenciação, à individualização dos trabalhadores e da relação de emprego.

Mas, para Kovacs, os trabalhadores com uma natureza de emprego flexível não constituem, todavia, um grupo homogéneo caracterizado pela precariedade face aos trabalhadores do núcleo duro cujo emprego tem uma natureza estável e ligados às actividades centrais de maior valor acrescentado. Para alguns trabalhadores em situação de precariedade esta é uma opção e uma oportunidade num percurso para uma melhor situação profissional. Para outros, o emprego precário é um risco de cair numa armadilha de onde é difícil sair (Kovacs, 2005, p. 2).

Neste contexto de grande diferenciação, a defesa do factor “trabalho” depende cada vez mais de negociações individuais. O poder concentrado dos grandes actores económicos (grandes empresas transnacionais e suas alianças com instituições globais como o FMI, o Banco Mundial ou a OMC, não está ou está pouco contrabalançado do lado do trabalho. O poder sindical encontra-se enfraquecido e a defesa dos interesses do trabalho a nível transnacional é débil ou inexistente. Em nome da competitividade são tomadas medidas no sentido do desmantelamento da protecção institucional do trabalho, nomeadamente no sentido da eliminação da regulação colectiva. Os sindicatos debilitados pela crise e pela mudança no sistema produtivo têm dificuldades em adaptar a sua estratégia e organização às necessidades de grupos de trabalhadores mais heterogéneos (diferentes níveis de formação/qualificação, género, idade, nacionalidade, grupos socioprofissionais fragmentados e grupos sem capacidade para defender os seus interesses). (Kovacs, 2005, p. 3)

Os sindicatos deparam-se com um cenário em que parece estar tudo em mudança contínua, num movimento incontrolável. Os problemas com que os trabalhadores se deparam, desemprego, precariedades no emprego, desajustamentos de formação e qualificações, perda

de direitos laborais e sociais, aumentos de horário de trabalho, redução real de salários, polivalências desqualificantes e outros, são justificados pelos poderes dominantes como sendo um resultado de um processo de “modernização” sempre associado à globalização que ninguém controla.

Neste contexto é induzida a ideia de que não há poderes, ou entidades institucionalizadas (desde a empresa aos Estados, aos blocos regionais, ao plano mundial), responsáveis ou responsabilizáveis pelo que acontece, a quem se possa exigir respostas e que tenham a obrigação de responder às situações criadas, respeitando a autonomia e os interesses específicos de quem contra-propõe ou reivindica, ou seja, poderes que para os trabalhadores e para as suas organizações sejam interlocutores efectivos, na recepção e no tratamento de uma proposta, na gestão de um processo reivindicativo ou de um conflito (Silva, 2007, p. 450).

O objectivo neoliberal é transformar o contrato de trabalho baseado no estatuto do trabalhador (identidade colectiva) num conjunto de direitos em contratos de mercado e, concomitantemente, fragilizar a negociação colectiva, dando primazia à negociação individual, onde o protagonismo tende a pertencer ao patronato que define o espaço e conteúdo da negociação argumentando para tal com a mudança, a imposição das tecnologias e do mercado. Em resultado desta fragmentação e atomização, torna-se mais difícil a formação de colectivos de trabalho estáveis e com capacidade para empreender acções colectivas. Há uma tendência para o enfraquecimento quer da noção do interesse colectivo, quer da empresa enquanto uma unidade portadora de sentido e significado para aqueles que nela trabalham. Neste novo e complexo contexto os sindicatos são confrontados com a necessidade de adoptarem uma orientação estratégica que responda à instabilidade do mercado de emprego (Kovacs, 2005, p. 3).

Numa reflexão sobre os Sindicatos na Alemanha, Reino Unido e Itália, Hyman elenca quatro observações. Em primeiro lugar todos partilham os mesmos problemas: o declínio da importância do núcleo tradicional ocupacional; o enfraquecimento dos laços entre o trabalho e identidades sociais; muitas vezes pouco apoio político; e os dilemas entre o trabalho e o cada vez mais forte ambiente económico competitivo. A “economia global” que emerge da produção baseada em informação e competição é caracterizada pela sua interdependência, pela sua assimetria, pela sua regionalização, pela sua inclusão selectiva, pela sua segmentação assente na exclusão e, como resultado de todas estas características a sua variabilidade geométrica que por sua vez tem tendência a dissolver economias históricas e geográficas.

Em segundo lugar, os desenvolvimentos que constituem grandes desafios para os sindicatos em alguns países, certas vezes causam pouco incómodo noutros países. Feitos históricos específicos podem adquirir um estatuto quase irónico e podem ser abandonados

com um custo imenso, como por exemplo a escala móvel para os sindicatos em Itália. Os sindicatos europeus estão sob vários tipos de cerco. Em terceiro lugar, mesmo quando os movimentos sindicais encaram imperativos comparáveis para a acção, as suas respostas são moldadas pelos diferentes pontos de partida e podem envolver uma dinâmica que está dependente do caminho. Em quarto lugar, restrições de objectivos oferecem alternativas para escolhas estratégicas. A acção sindical não é simplesmente determinada externamente mas é também o resultado da discussão interna, debate e muitas vezes conflito (Hyman, 2001, p. 169).

No sindicalismo uma das expressões, a mais permanente, da organização dos trabalhadores é hoje questionada por diferentes enfoques. Algumas abordagens relevam a tendência do declínio da sindicalização, sugerindo algumas explicações para tal tendência. No plano mais estrutural, técnico-económico, elencam como causas, as reestruturações com supressão do emprego em sectores tradicionalmente com forte implantação sindical; a crescente heterogeneidade dos trabalhadores; o declínio da dimensão das empresas; a mobilidade dos trabalhadores entre as empresas e entre diferentes condições perante o emprego e a vida activa. No plano subjectivo, relevam as mudanças de valores e de ideologia empresarial e da sociedade em geral e da legitimidade do sindicalismo. Outras abordagens, constatando o declínio da taxa de sindicalização em numerosos países, a partir da década de oitenta, sublinham as grandes diferenças relativas entre países e a heterogeneidade de situações.

Para Estanque, Ferreira e Costa, numa concepção democrática das relações laborais, o campo sindical ocupa um lugar central. Face aos processos de mudança que hoje pulverizam o mundo laboral, o sindicalismo continua a apoiar-se em visões e modalidades de acção que muitas vezes se revelam desadequadas face à realidade actual. As grandes mutações em curso na economia global colocaram os sindicatos numa posição particularmente difícil. Este processo geral de fragilização do sindicalismo é, segundo os autores, sinónimo de fragilização dos trabalhadores. Assim, o princípio de defesa do trabalho digno e democrático não pode ser alcançado sem a participação sindical e a sua revitalização (Estanque; Ferreira; Costa, 2002, p. 3).

Para Silva os problemas com que os trabalhadores se deparam são resultado de opções e decisões de carácter político, económico, social e cultural, tomadas por actores sociais concretos sendo esses que os sindicatos continuam a ter de responsabilizar e com eles têm de conflitar e negociar: (1) as entidades patronais e as suas estruturas empresariais; (2) o poder económico e financeiro, hoje mais estruturado, organizado e influente que em outras fases históricas; (3) as multinacionais com as suas estruturas, organização, redes e processos de

influência avassaladoras, sobre as quais há que encontrarem formas de responsabilização; (4) o Estado, a quem compete não permitir a subversão da hierarquia dos poderes, com mecanismos e regras de funcionamento que devem estar ao serviço dos cidadãos e garantir, nomeadamente, que, dentro do exercício do trabalho, as pessoas não sejam amputadas na sua liberdade e dignidade nem nos seus direitos plenos de cidadania; (5) as instituições e os organismos políticos, económicos e sociais da UE, de cujas decisões dependem muitos dos seus efeitos das políticas no quotidiano; (6) as instituições e os organismos mundiais aos quais se exigem reformas e acções concretas na resposta à actual situação internacional e a esta injusta e violenta globalização (Silva, 2007, p. 449).

A acção sindical tem sido motivo de reflexão e crítica de vários autores, nomeadamente, o apego dos sindicatos ao modelo de relação laboral tradicional e à sua postura pró-activa em defesa dos trabalhadores que são colocados perante diferentes formas flexíveis de emprego. Os sindicatos têm uma importante função integradora e reguladora e, nesse sentido, devem desenvolver práticas e promover atitudes, junto dos empresários e trabalhadores que inviabilizem à partida a emergência de situações propiciadoras dos constrangimentos que se colocam aos seus associados. Para Cerdeira, esta postura pró-activa requer uma maior identidade entre a estrutura sindical e aqueles que representam.

A insegurança do emprego cria uma situação paradoxal relativamente ao sindicalismo. A proliferação das formas inseguras de emprego deve-se, em grande medida, à redução significativa da densidade sindical. Esta redução enfraquece a capacidade negociadora sindical e, por seu lado, as formas inseguras de emprego, não permitem uma vivência sindical que promova a sindicalização dos trabalhadores. Segundo Cerdeira, os sindicatos devem reorientar a sua acção para o local de trabalho e concomitantemente, procurar alargar a filiação a novas categorias de trabalhadores, com o objectivo de regular o mercado de trabalho. É exigida uma postura sindical mais integradora e, por conseguinte, uma acção sindical que ultrapassa o local de trabalho (Cerdeira, 2005, pp. 98-99).

Num recente processo de investigação sobre “Novos mercados de produção” na indústria portuguesa foram utilizados três modelos de referência: o modelo neotaylorista – fordista, o modelo lean production e o modelo antropocêntrico. De relevar que os modelos utilizados correspondiam a tipos ideais, ou seja, a abordagens teóricas, que permitiam analisar a realidade. Sobre a participação dos trabalhadores e relações de trabalho o modelo neotaylorista/fordista admite um baixo nível de participação e as relações de trabalho são relações de desconfiança; o modelo lean production assenta na forte participação directa e em relações de trabalho de confiança; o modelo antropocêntrico assenta na intensa participação directa e indirecta e, em relações de trabalho de cooperação (Kovacs, 2002, pp. 95-96).

Cerdeira releva o papel pró-activo dos sindicatos de forma a influenciar decisivamente os processos de reestruturação das empresas e sectores. Considera que é necessário que os sindicatos desenvolvam estratégias de ajustamento favorável ao novo contexto, o que implica não apenas uma percepção clara dos processos de mudança, como uma alteração dos conceitos fortemente enraizados nas culturas das relações laborais, como sejam o da estabilidade, permanência e homogeneidade e a introdução de outros conceitos como a mudança, a complexidade, a diversidade e a heterogeneidade. Só uma posição ofensiva, baseada sobre a lógica da solidariedade e da democracia é susceptível de construir novos recursos de poder para o sindicalismo. As estratégias defensivas, baseadas na denúncia, na oposição e alimentação pela lógica da protecção e da repartição, só serão eficazes, se os recursos tradicionais de poder de que dispõem os sindicatos, são ainda suficientemente fortes, para inflectir as lógicas das direcções das empresas (Cerdeira, 2005, pp. 123-124).

Hyman critica a sobrevalorização da crise e declínio do sindicalismo. Primeiro, começa por considerar que não existe um padrão uniforme de fragmentação e perda de representatividade dos sindicatos; pelo contrário, as situações são diversas tendo em conta a competição sindical e a postura anti-sindical dos governos; o impacto das diferentes modalidades de emprego varia segundo o contexto nacional. Segundo, entende que o diagnóstico da crise da agregação de interesses é hipersimplificado, hipergeneralizado, hiperdeterminista e corresponde a uma visão mítica do passado, uma idade de ouro em que os trabalhadores seriam espontaneamente colectivistas e as suas organizações cerrariam fileiras em torno de um projecto de classe unificador. Os Sindicatos como organizações colectivas, inscreveram-se sempre numa grande heterogeneidade de experiências e aspirações, imediatas e localizadas. Terceiro, Hyman questiona a ideia de que se operou uma passagem dos valores colectivos e do sentimento de pertença social ao individualismo e à relação instrumental com os Sindicatos.

Para Hyman, a relação da generalidade dos assalariados com os sindicatos tende a ser geralmente uma relação instrumental, com excepção de períodos extraordinários de entusiasmo e de forte mobilização. A maioria dos trabalhadores faz a sua adesão aos sindicatos por razões instrumentais como a forma mais efectiva de satisfazer necessidades e aspirações individuais, no quadro do reconhecimento da impotência individual face aos empresários. Podem é ter mudado as necessidades e aspirações o que pode constituir um desafio para os Sindicatos.

Na relação dos líderes e activistas com o sindicalismo, prevalece o factor ideológico e o colectivismo ancorado como um valor em si. Hyman conclui que o que ocorre não é uma crise do sindicalismo, mas uma crise de estilo tradicional de orientação do sindicalismo face à

gestão das tensões entre uma perspectiva de solidariedade e de transformação da sociedade, numa perspectiva socialista e a prática quotidiana de defesa dos interesses imediatos e de categorias específicas de trabalhadores (Hyman, 1991, pp. 5-6).

Os Sindicatos, diferentemente dos partidos, não derivam o seu poder de competição eleitoral e de ganhar eleições, mas da capacidade para representar, expressar e defender uma visão social. A distância entre os representantes, os Sindicatos, e os representados, os trabalhadores, compromete ou dificulta a tomada de decisão ou as opções a tomar e a sua concretização (Lima, 2004, p. 81).

Também Freire considera que, ...“o sindicato não é um fim em si mesmo, embora tenha sido, em determinadas circunstâncias históricas, um instrumento de afirmação e progresso daqueles que viviam do salário do seu labor”. Freire, considera que “ (...) o sindicato só se justifica se contribuir efectivamente para a melhoria das condições económicas, sociais e morais do conjunto dos trabalhadores assalariados” (Freire, 2001, p. 86).

Para Hyman os sindicatos frequentemente manifestam inércia organizativa e permanecem aprisionados por orientações estratégicas que anteriormente foram eficazes, mas que perderam força perante novos desafios. Os potenciais recursos de poder dos movimentos operários, a oportunidade de se concentrarem nos pontos fracos do capital transnacional, não se reflectem no seu repertório de estratégias efectivas (Hyman, 2003, p. 26). Analisando os pontos fracos do capital transnacional, Hyman elucida que um desses pontos é ideológico. Questiona se não poderiam os sindicatos mobilizar o descontentamento resultante do impacto destrutivo do liberalismo económico na vida das pessoas. Sobre a acção dos sindicatos no plano nacional, Hyman considera que estes devem desde há muito a sua influência em grande medida ao seu estatuto de actores fundamentais na sociedade civil. Mais recentemente, os sindicatos reconheceram que só podem sustentar ou reconquistar um papel significativo através do estabelecimento de laços efectivos com outros elementos da sociedade civil. Mas para Hyman, a efectiva debilidade de uma sociedade civil europeia constitui um dos maiores obstáculos à criação de um verdadeiro sistema europeu de relações laborais. Assim, os sindicatos e outros apoiantes de uma efectiva regulação social do emprego, devem ter como uma importante tarefa a consolidação da sociedade civil europeia (Hyman, 2002, pp. 26-28).

Sobre a participação institucional dos sindicatos, Silva considera que uma efectiva participação implica uma intervenção que possibilite a negociação, permita a apresentação e a defesa de propostas em tempo útil, de forma a poder influenciar os conteúdos das políticas. A participação institucional eficaz exige aos sindicatos, autonomia, independência e

responsabilização, características só possíveis com organizações sindicais fortes e de massas (Silva, 2007, p. 465).

Tendo como base o espaço da UE, Hyman reflecte sobre a relevância dos sindicatos como representantes do mundo do trabalho, como actores a nível europeu e considera necessária uma mudança radical na importância atribuída ao próprio trabalho. Os sindicatos devem, concomitantemente, envolverem-se no processo de integração europeia e tornarem-se muito mais categóricos e vigorosos na sua oposição ao avanço desumanizante das forças de mercado (Hyman, 2002, pp. 28-29).

Vários autores identificaram os sindicatos como as grandes vítimas da internacionalização e da dissolução dos SRI articulados. No entanto, enquanto coesos e solidários os movimentos sindicais provaram estar bem colocados para suportar os desafios. Uma questão que se coloca aos sindicatos é o perigo da dinâmica sindical colocar o enfoque apenas na negociação colectiva. Os sindicatos não são apenas negociadores colectivos, são também guardiões dos interesses dos trabalhadores para além do local de trabalho. Os sindicatos estão preocupados não só com o salário nominal mas também com a dimensão dos impostos, outras deduções, com os benefícios sociais e prémios que as suas contribuições lhe dão direito. Em alguns países da UE existe o papel institucionalizado dos sindicatos na administração do sistema de segurança social, o que contribui para a estabilidade dos associados (Bélgica e maior parte dos países nórdicos) e dá-lhes uma posição de visibilidade pública. Em geral, uma das mais comuns conotações de parceria social é precisamente aquela em que os sindicatos têm um papel legítimo ao representar os interesses dos trabalhadores em todas as agendas (Ferner; Hyman, 1998, p. xviii).

A noção de parceria social requer segundo Ferner e Hyman uma clarificação. Não é utilizada em todo o universo da Europa Continental, mas é comum onde existe uma tradição católica significativa; nos países nórdicos a frase, partes do mercado de trabalho é mais utilizada. O conceito de parceria social não pode ser tomado como um sinónimo de paz e harmonia industrial; pensamos estar perante um paradoxo, uma vez que o termo é mais familiar em países com tradições fortes em militância e conflitos de classe. A noção de parceria social implica: em primeiro lugar, um reconhecimento social dos diferentes interesses dos trabalhadores e empregadores; em segundo lugar, uma aceitação e de facto de encorajamento da representação colectiva desses interesses; em terceiro lugar, a aspiração que a sua acomodação organizada possa trazer uma base efectiva para a regulação do trabalho e do mercado de trabalho. Implícita é também a noção de que as organizações envolvidas e a regulação centralizada, são as características óptimas para um SRI (Ferner; Hyman, 1998, p. xv).

Dentro da UE um dos mais recentes aparelhos retóricos é a ideia de diálogo social. Muito tempo e muita energia são dispendidos por representantes dos trabalhadores e dos empregadores, mas raramente produzem acordos com carácter geral e com conteúdos concretos. Frequentemente as discussões resultam numa “opinião conjunta” que pode ser de facto confortante, ou não, saber que os representantes sindicais conseguem alinhar as suas opiniões com as opiniões dos empregadores; mas o efeito real é imperceptível. Mas dentro e entre os sindicatos em si, a perseguição do diálogo e a procura de uma opinião comum são requerimentos vitais. Uma capacidade sindical melhorada e de solidariedade necessitam de um grande nível de discussão multidimensional, comunicação e entendimento. Para resultar a um nível internacional, os sindicatos acima de tudo devem usar a experiência que obtiveram a nível nacional nos esforços de reconstituir os sindicatos como corpos que acolhem relações interactivas internas e que servem mais como redes do que como hierarquias (Hyman, 2001, p. 174).

Na sua reflexão sobre a construção das democracias constitucionais europeias, Estanque considera que nessa construção é inquestionável o papel decisivo da conflitualidade social e do sindicalismo, assim como releva os elevados custos suportados pelas classes trabalhadoras na conquista de um modelo baseado no contrato social e nos direitos de cidadania. No entanto, desde meados dos anos oitenta, assistiu-se a uma tendência para o esgotamento da relação salarial fordista, o Estado providência entrou em crise e o chamado modelo social europeu está em risco de colapsar. Com as tendências de globalização económica e financeira, o aumento da competitividade, a abertura das fronteiras do comércio mundial, expandiu-se uma nova onda liberal apoiada nas TIC, o que fez reemergir velhos problemas sociais e o surgimento de novos problemas. Estas mutações promovem novas contradições e desigualdades sociais nas sociedades contemporâneas com resultados na recomposição e des-standardização das formas tradicionais de trabalho (Estanque, 2006, pp. 1-2).

Colocando o enfoque na crescente exaustão dos regimes democráticos formais, Estanque considera que é cada vez mais urgente que a cidadania cívica e política se projectem numa nova dimensão. Assim, importa promover a recuperação do sujeito social activo, ou seja, promover uma ruptura com o individualismo conformista e consumista que a racionalidade moderna produziu com o triunfo do capitalismo, e que o neoliberalismo vigente tem vindo a expandir à volta do globo nas últimas décadas. Para Estanque, os défices de autonomia e iniciativa individual diagnosticados na sociedade portuguesa, devem-se, não a uma qualquer essência individualista dos portugueses, mas sim ao clima de constrangimentos

e de medos que têm vindo a expandir-se nas estruturas sociais, nomeadamente, no campo laboral.

O peso dos micro poderes nas instituições burocráticas e nas empresas continua a alimentar múltiplas situações de opressão que asfixiam a dignidade individual, a autonomia e a criatividade de cada um. Enquanto trabalhador, ou enquanto cidadão, o sujeito individual é suprimido, ou esconde-se no anonimato e na sua esfera privada, o que, por sua vez inibe a emergência de novos sujeitos colectivos (Estanque, 2006, pp. 7-8).

No actual contexto os sindicatos são obrigados a abrir as suas preocupações para englobar as dinâmicas políticas e sociais que estruturam o mercado de trabalho. Para exercerem uma influência efectiva no mercado de trabalho os sindicatos têm que se dirigir ao Estado e para avaliar a relevância de uma economia moral alternativa, os sindicatos devem também participar na sociedade civil (Hyman, 2001, p. 15).

Para Silva, os sindicatos têm que recusar o papel de serem uma espécie de parceiro na gestão desse processo de “modernização” aparentemente incontrollável, a que todos se têm que “adaptar”, sem contudo abandonarem ou abdicarem do exercício efectivo dos seus direitos de intervenção institucional. O caminho de um movimento sindical reivindicativo e proponente convoca uma acção sindical dinâmica, articulada e coordenada nos diversos planos, que responsabilize e afrente esses poderes de forma adequada a cada processo. Os sindicatos precisam de ir por este caminho, para encontrarem formas de construção de relações de força mais favoráveis aos trabalhadores.

A acção proponente dos sindicatos revela-se da maior importância, não só pela credibilização que confere à acção sindical como, ainda, pela influência que exerce sobre a instância decisória. A força e a validade desta acção dependem da representatividade de quem a desencadeia, da sua capacidade de mobilização e, por conseguinte, do potencial de acção reivindicativa existente (Silva, 2007, p. 451).

À medida que a sociedade portuguesa se terciariza, o movimento sindical tende a deixar de ser predominantemente de base operária. No entanto, convém reter o papel histórico do movimento operário até a um período recente em Portugal. Foi, aliás, esse movimento operário que alimentou as bases sociais do sindicalismo português e são, segundo Estanque, essas referências e essa memória que continuam a marcar o discurso e as propostas de acção de uma larga corrente do sindicalismo português. Para Estanque é hoje unanimemente reconhecido que esta visão deixou de adequar-se à realidade do mundo laboral. Muito embora as classes sociais estruturadas a partir da esfera produtiva continuem a fornecer a principal base das desigualdades, o certo é que, a classe deixou há muito de ser o determinante principal do conflito político. Num contexto crescente de globalização e individualização das

relações sociais, as clivagens de classe produzem concomitantemente, antagonismos de interesses e relações de consentimento a partir da produção.

Se até aos anos sessenta nos países industrializados, e no caso singular de Portugal, no pós 25 de Abril de 1974, a luta de classes conduzida pelo movimento operário podemos considerá-la relevante do ponto de vista social e político, foi porque havia condições para construir culturas operárias fortes, sob a forma de comunidades de resistência, ou emancipadoras, as quais, entretanto se esbateram ou se extinguíram por completo (Estanque, 2006, pp. 15-16).

Nos anos mais recentes a lógica das mudanças estruturais, associada à abertura dos mercados, à competitividade, à privatização dos serviços, à fragmentação, encerramento e deslocalização de empresas, parece estar a empurrar para baixo diversos sectores da força de trabalho, inclusive os das “classes médias” que aparentemente já teriam deslocado da velha condição empobrecida em que se encontravam. As velhas clivagens mantêm-se e surgem novas clivagens. E perante isto, Estanque considera que a acção sindical tem sido incapaz de colocar no terreno iniciativas que mobilizem os sectores mais precários, mais carenciados e mais jovens. Estes, deixados ao abandono e dependentes das novas formas de exploração, simplesmente abdicam de procurar a filiação sindical e não acreditam no sindicalismo.

As hesitações, dificuldades e dilemas do sindicalismo português, estão para Estanque ligadas directamente aos processos de fragmentação de classes, em particular àqueles que vêm dando lugar a novas diferenciações entre fracções de classe média - função pública, professores, bancários, médicos, enfermeiros, juizes, etc., cujas lutas em torno de problemas ligados às carreiras, condições de trabalho e status profissionais, interferem nos processos organizativos e nas propostas do sindicalismo no seu conjunto. O sindicalismo permanece forte em alguns sectores da administração pública e dos serviços, porque muitas vezes assenta na defesa de interesses particularistas cujo sucesso se deve, principalmente, à força dos grupos de pressão que o apoiam à sua capacidade negocial com o poder político (Estanque, 2006, pp.18-19).

No actual cenário de crise de contracção do estado social, de debilidade do movimento sindical, de ameaça à coesão social e da crescente individualização das relações sociais, começa, segundo Estanque a crescer o espectro, se bem que ainda algo difuso, de desmembramento do tecido social. Se o trabalho deixar de assumir-se como elo tradicional de ligação entre o indivíduo e a sociedade em geral, se o campo profissional deixar de cumprir a sua função de reconhecimento e de conquista de estatuto social, não apenas se promove o alastramento da precariedade, da pobreza e do desemprego, mas é o próprio sentido identitário, quer individual quer das colectividades, que pode dismantelar-se em definitivo.

Pelo que compete aos cidadãos e aos seus movimentos e associações, nomeadamente, ao sindicalismo, velar pela defesa do contrato social e dar continuidade a alguns dos valores que ao longo dos últimos dois séculos, orientaram as lutas sociais em prol da democracia e da justiça social (Estanque, 2006, pp. 18-20).

Ao examinar o papel dos sindicatos no processo geral de transformação da sociedade e partindo do pressuposto teórico da centralidade do trabalho Silva, elenca para tal nove componentes: (1) O trabalho é uma actividade produtiva de criação de valores de uso e de troca. O caminho percorrido desde as sociedades escravagistas propiciou aos seres humanos profundas mudanças, permitindo-lhes agora vender a sua força de trabalho. Mas vendem-na em situações diferenciadas: alguns conseguem vendê-la de forma a garantir realização pessoal; outros não conseguem atingir este objectivo e alguns nem sequer conseguem uma subsistência digna. (2) O trabalho é uma actividade socialmente útil, pois contribui de forma muito significativa para a estruturação e organização da sociedade, para o fornecimento de bens e serviços que harmonizam e qualificam o seu funcionamento. (3) A grande presença das pessoas no trabalho, tornou-se fonte essencial de socialização. O trabalho é espaço de socialização, com troca de experiências e de vivências. Nele se cruzam dimensões cultural-simbólicas e materiais, se produzem e se cimentam hábitos de vida que se repercutem nos comportamentos e na acção geral dos indivíduos. No espaço de trabalho desenvolvem-se fortes laços de coesão, hábitos de participação cívica, impulsos e formas de acção colectiva. O usufruto do trabalho digno é seguramente um fortíssimo factor de inclusão.

(4) O trabalho convoca aprendizagens, potencia-as e desenvolve-as. O trabalho é fonte de avaliação de cada indivíduo pelos outros, daí também a importância da valorização do trabalho e das profissões. (5) Qualquer cidadão, para se sentir realizado tem de sentir útil, portador de direitos sociais, ter acesso a valores de diversa ordem. O trabalho requer ensino, informação, comunicação, cultura; exige participação e o dispor do tempo; reclama saúde física e equilíbrio emocional; põe em evidência a necessidade de outras actividades, realizações e o lazer; potencia a utilização mais equilibrada do não trabalho. (6) O trabalho sendo teoricamente um direito universal, não o é na prática e a luta pelo trabalho digno é hoje um enorme desafio em que os sindicatos estão envolvidos. Para aqueles que têm trabalho e conseguem vender a sua força de trabalho em bases dignas, o trabalho é factor inquestionável de valorização humana e inspirador e impulsionador de evolução da qualidade de vida fora do trabalho. (7) No modo de produção capitalista o trabalhador não é senhor de participação activa no processo e no produto. Daí resultam condições para tornar o trabalho, em certas condições, fonte de alienação. Para uma parte significativa dos trabalhadores actuais, laborando com velhas ou novas tecnologias e desenvolvendo o trabalho em diversas formas

de prestação, este continua a ser embrutecedor, muitas vezes tolhendo o trabalhador nos seus horizontes de vida.

(8) As relações de trabalho estruturam e condicionam as outras actividades e relações a nível do quotidiano. O salário permite o acesso ao consumo, a determinados estilos de vida. O nível salarial e o patamar de socialização atingido, muitas vezes de forma determinante pelo trabalho que se tem – influenciam positiva e negativamente os trabalhadores nos seus comportamentos e escolhas de todo o tipo, também a atitude face ao colectivo de forma profundamente diferenciada. (9) A sociedade está crescentemente a ser chamada a cuidar do ambiente e dos valores ecológicos, mas não responde com eficácia. Vimos que a concorrência intracapitais destrói emprego e faz proliferar precariedades, ao mesmo tempo que degrada aceleradamente o meio ambiente. Os trabalhadores valorizam muito, quer a defesa e promoção da saúde, higiene e segurança no trabalho, quer as questões mais amplas de ambiente no trabalho (Silva, 2007, pp. 445-448).

Se os Sindicados querem manter a sua relevância como representantes dos trabalhadores e actores ao nível europeu, devem proceder a uma mudança radical na ênfase que suporta tal conceito. Ao mesmo tempo que discutem e integram o processo de aprofundamento da UE, devem elevar a sua voz de denúncia e protesto, assumindo-se como adversários do avanço das forças de mercado. Não será uma tarefa fácil para os sindicatos e a luta vai ser difícil, mas o objectivo deve ser agir para construir uma nova integração dos processos de trabalho a nível europeu, que o estatuto dos trabalhadores e particularmente os mais vulneráveis colocados na periferia do mercado de trabalho emergente (Hyman, 2001, p. 176).

As posturas sindicais devem ser concomitantemente reivindicativas e proponentes, assumidas ao nível da empresa, sectorial, regional, nacional e global, como factores determinantes para a defesa dos interesses e dos direitos dos trabalhadores e uma contribuição valiosa para o processo de modernização dos sectores e empresas. O sindicalismo será eficaz se for proponente e reivindicativo, capaz de negociar com o patronato a todos os níveis (micro, meso e macro), com os governos, com as instituições da UE, mas também capaz de informar e mobilizar os trabalhadores, conflitar e lutar pelos seus interesses desde o local de trabalho, passando pelo sectorial, regional, nacional, até ao nível internacional.

O sindicalismo para poder merecer a confiança dos trabalhadores, terá de assumir características de ampla unidade; terá de se afirmar com plena independência e autonomia face ao patronato, ao Estado, aos partidos políticos e confissões religiosas. Os novos caminhos que o sindicalismo é desafiado a trilhar, não pode ignorar que sendo necessário garantir uma forte ligação aos locais de trabalho, é cada vez mais indispensável uma forte

articulação da acção aos níveis locais, sectorial, nacional e global, e, particularmente ao nível europeu, em função da nossa inserção na UE. O conflito de classes continua a constituir uma condição de mudança e transformação social. Na emergência e no desenvolvimento da conflitualidade social, o sindicato assume-se como catalisador, gestor e, acima de tudo, propulsor do conflito. O sindicalismo representa uma força dinamizadora e estruturante das mudanças sociais (Silva, 2000, pp. 249-255). Também Hyman enfatiza o estatuto dos sindicatos ao considerar que,...“se as relações de trabalho são uma realidade e a exploração e a insegurança são características persistentes do relacionamento no emprego, neste sentido, seja explicitamente ou implicitamente, os sindicatos são agentes de classe” (Hyman, 2001, p. 36).

Podemos considerar estar perante a formação de uma configuração social, quando um conjunto de indivíduos em interacção, em jogos ou outros envolvimento, tornam as suas acções interdependentes. A interdependência dos indivíduos, condição prévia para que formem uma configuração, poderá ser uma interdependência de aliados ou de adversários (Maia, 2002, p.75).

Segundo vários estudos existe uma tendência para o declínio da negociação sectorial e da macro-concertação, para a descentralização dos sistemas de relações laborais e para a centralidade crescente da estratégia das empresas na definição das relações de emprego. Esta tendência afirma-se não só nos países em que o sistema de relações laborais é mais descentralizado como nos EUA, no Reino Unido ou no Japão, mas é também visível em países com sistemas centralizados, como a Suécia e a Austrália. Na Alemanha também existem sinais de descentralização, mas o nível sectorial mantém a sua importância. Em França, com as leis Auroux os acordos de empresa e estabelecimento também cresceram, embora sem o declínio da negociação sectorial (Lima, 2004, p. 81).

Também Supiot e [et al] consideram que nas últimas décadas ao nível da UE se verifica uma generalização do recurso à negociação colectiva, estendendo os seus domínios para além do direito do trabalho assalariado, até aos trabalhadores, que sendo juridicamente independentes, são economicamente dependentes de um cliente. A tendência da negociação colectiva é o seu alargamento a novas funções e objectos (Supiot; [et al], 2003, pp. 148-150).

Algumas das medidas apresentadas como políticas de emprego, a diminuição dos encargos sociais das empresas, a facilitação de uso de trabalho temporário, as reestruturações e a desregulação do tempo de trabalho, tem implicitamente outros objectivos como a flexibilidade do mercado de trabalho e são ditadas por diferentes perspectivas ideológicas. As medidas de formação profissional são também encaradas na perspectiva da empregabilidade (Lima, 2004, p. 83).

No contexto de uma sociedade moderna, indubitavelmente uma sociedade de conflito ou de conflitualidades, a reorganização do quadro de negociação, diálogo e concertação social é imprescindível, com vista a encontrar compromissos sociais que, por um lado, contribuam para assegurar direitos essenciais até aqui conquistados e, por outro assumam novos direitos; uns e outros articulados no sentido de abrir novos caminhos com vista à construção de novos e mais justos modelos de sociedades. A negociação bilateral terá então que constituir, o centro do processo de negociação que se procura revitalizar, sendo a concertação tripartida e o diálogo social complementares.

Segundo Silva o papel do Estado, no que se refere à definição e enquadramento da divisão social do trabalho e à estruturação, regulação e regulamentação do trabalho mostra-se, no seu fundamental insubstituível. Concomitantemente, aumentou a importância da existência de compromissos e normas mínimas definidas em organismos supranacionais em que se definem as políticas económicas, socioeconómicas e sociopolíticas. É indispensável a normalização de direitos estabelecidos ao nível da OIT, visando os objectivos do trabalho digno e da igualdade de tratamento entre todos os indivíduos no trabalho, pelo que a sua revitalização e revalorização se apresentam aos sindicatos como reivindicação premente e prolongada (Silva, 2007, p. 443).

Assim, no actual contexto político, económico e social, Silva propõe-nos quatro pressupostos essenciais para um compromisso social em Portugal. O primeiro pressuposto será a valorização do trabalho, como factor de produção e numa perspectiva de afirmar e garantir o trabalho digno e devidamente remunerado, como um direito universal, cuja criação e partilha devem ser feitas a partir da capacidade racional, material, técnica e científica da actual sociedade dos seres humanos, individual e colectivamente considerados e organizados e, globalmente mais interdependentes. O segundo pressuposto está na clarificação dos espaços onde se desenvolve a regulamentação das relações laborais. Considera existirem três espaços a clarificar: a contratação colectiva (negociação bilateral), constitui um espaço de negociação entre sindicatos e patrões (privados ou públicos); continuará a constituir o espaço central de desenvolvimento da regulamentação das relações laborais, cujos compromissos estabelecidos assumem carácter de lei depois de publicados. A Concertação Social tem uma dimensão tripartida (Sindicatos, Patrões e Governo); os debates e compromissos neste espaço são mais globais, pressupõem concertação de interesses amplos, baseados na troca equilibrada de incentivos às organizações envolvidas, como contrapartida ao envolvimento e ao empenho destas na dinamização de “políticas de interesse comum” alargado na sociedade. O espaço dialogo social surge crescentemente multipartido em função da necessidade ouvir e ter em

conta as posições de múltiplos movimentos e organizações que surgem na sociedade e que podem ser a expressão e o suporte da chamada sociedade civil.

O terceiro pressuposto situa-se na promoção da contratação colectiva ao nível dos sectores e das empresas. A contratação colectiva é um instrumento de participação directa dos trabalhadores nos espaços de prestação de trabalho, (em plenários e referendos) territórios relevantes para a democracia. O quarto pressuposto considerado é do da efectivação das leis de trabalho, por duas razões fundamentais: primeiro, porque é indispensável em democracia valorizar os compromissos sociais; segundo, porque se não houver cumprimento das normas a última reclamação de flexibilização das relações laborais será a eliminação do Direito do Trabalho (Silva, 2000, pp. 243-247).

4. A Negociação Colectiva e os Desafios da Mudança

A negociação colectiva é uma velha instituição do mundo laboral moldada pelas especificidades nacionais, resultantes das diferentes combinações entre o Estado e a sociedade civil, desafiada pelas profundas transformações sócio-laborais da contemporaneidade. Enquanto instância de regulação das relações laborais, a negociação colectiva beneficiou das ideias fundadoras da OIT, acompanhou as principais fases do desenvolvimento do Direito do Trabalho e das relações laborais europeias desde a fase de “repressão-conflitual” marcada pela desobediência civil, passou pela fase de “tolerância-cooperação”, até se chegar, recentemente, à fase de “reconhecimento-participação-colaboração”, marcada no início pela consolidação dos direitos sociais e de cidadania industrial na base da legitimidade que o Estado providência lhe conferiu e posteriormente pelo desenvolvimento da Concertação Social e das tendências para a flexibilização (Ferreira, 2006, p. 7).

Parece-nos ser relevante situar a negociação colectiva como direito fundamental no quadro dos princípios da OIT. Analisando a finalidade da negociação colectiva à luz das normas e directivas da OIT é inquestionável que é seu objectivo estabelecer normas mais favoráveis que a legislação geral. Os princípios, os valores e os objectivos da OIT são inseparáveis da liberdade sindical e do direito à negociação colectiva. O preâmbulo da constituição da OIT (1919) considera que a paz universal só pode basear-se na justiça social; afirma que existem condições de trabalho injustas, apontando, entre outros, a necessidade de limitar a duração do trabalho, garantir um salário vital e direitos de segurança social; exprime-se a necessidade de reconhecer o princípio de salário igual para trabalho de valor igual e o princípio da liberdade sindical.

Em 1949 são reconhecidos os direitos de organização dos trabalhadores e da negociação colectiva na Convenção nº 98. Esta Convenção da OIT tem como princípio orientador o da autonomia das partes. Isso significa que as partes (patrões e trabalhadores) devem ter a liberdade para estipularem por si mesmo as condições de emprego. O Estado pode regular, mas essa regulação deve ser para promover e não para entravar o exercício desse direito. A intervenção do Estado deve ser mínima e se houver necessidade de ingerências por motivos de dificuldades económicas, estas devem ser excepcionais e de duração limitada.

Em 1977 a OIT adoptou a Declaração de Princípios respeitante às empresas multinacionais e à política social, a qual contém disposições sobre o direito de negociação colectiva. A Convenção nº 154 da OIT aprovada em 1981 coloca o enfoque no fomento da negociação colectiva e nas medidas para alcançar esse objectivo, nomeadamente: a extensão da contratação colectiva a todos os trabalhadores de todos os sectores de actividade; o

fomento do estabelecimento de regras de procedimentos acordadas entre as partes; os órgãos e os procedimentos de resolução de conflitos laborais devem ser concebidos de forma a fomentar a negociação colectiva. De registar que a Convenção nº 154 não foi ainda rectificadora por Portugal.

Segundo a Recomendação nº 91 de 1952 sobre as convenções colectivas, a negociação colectiva deve ser efectuada entre empregadores e organizações representativas dos trabalhadores. Estas organizações só podem ser os sindicatos. Isto porque a Convenção nº 135 de 1971 sobre os representantes dos trabalhadores, estabelece no seu artigo quinto que, “(...) a existência de representantes eleitos não deve ser usada para enfraquecer a posição dos sindicatos ou dos seus representantes”. A Convenção nº 154 determina que “ (...) são tomadas medidas apropriadas sempre que necessário para assegurar que a existência destes representantes dos trabalhadores não é usada para enfraquecer a posição das organizações de trabalhadores respectivas”. Podemos considerar que existe uma dupla preocupação: evitar os chamados “acordos directos” entre empregadores e grupos de trabalhadores como os não sindicalizados; e impedir que organizações eleitas, a exemplo das comissões de trabalhadores, possam ser usadas para substituir os sindicatos na negociação colectiva (Silva, 2007, pp. 413-415).

Pela sua importância para o tema do nosso trabalho relevamos a aprovação em 1998 pela OIT de uma Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, nos termos da qual todos os países membros da OIT devem respeitar os princípios sobre os direitos fundamentais, contidos em Convenções, independentemente de terem ou não ratificado tais Convenções. Estas podem ser classificadas em quatro categorias: (1) liberdade sindical e direito de contratação colectiva (Convenções nº 87 e 98); (2) abolição do trabalho forçado (Convenções nºs 29 e 101); (3) abolição do trabalho infantil (Convenções nº 138 e 182); (4) não discriminação no emprego e na profissão (Convenções nº 100 e 111).

Tendo por base informação de 2001, dos 175 membros da OIT, 174 membros tinham ratificado pelo menos uma destas Convenções e apenas 47 membros tinham ratificado todas as Convenções. Em 2001 a Convenção nº 98 não tinha ainda sido ratificada por países tão populosos como a China, a Índia e os Estados Unidos da América (Silva, 2007, pp. 415-416).

A dimensão colectiva das relações de trabalho sempre esteve estreitamente ligada às formas de organização de trabalho nas empresas. É esta organização que determina os contornos dos colectivos de trabalho em que assentam os mecanismos jurídicos de acção, representação e negociação colectiva. A organização pré-industrial baseada na diversidade de ofícios, assumia formas de acção e de representação corporativas. Neste modelo, era o preço dos produtos e não o montante dos salários, que era alvo das práticas de negociação colectiva.

No modelo industrial, a profissão deixa de assumir a centralidade na organização do trabalho. A indústria coordena tarefas cada vez mais especializadas, para satisfazer as necessidades da produção em massa. Já não é com base na profissão que se constroem as identidades colectivas; estas são construídas com base na pertença a uma empresa ou a um sector de actividade. No limiar de um novo milénio este modelo não desapareceu mas coexiste com novas formas de organização do trabalho que alteram os quadros de acção, da representação e da negociação colectiva. Os problemas da dimensão colectiva do trabalho exigem uma visão nova, que tenha em consideração os factores de mudança e as suas repercussões nas várias áreas das relações produtivas e do trabalho. Por exemplo, em relação aos conflitos colectivos, o peso elevado do desemprego implicou um recuo das greves no sector privado, de modo a que foi a prática de greve, mais do que o respectivo direito consagrado pelas normas, que se viu afectado pelas mutações profundas da organização do trabalho (Supiot ;[et al], 2003, pp. 147-148).

As convenções colectivas de trabalho resultantes da negociação entre as organizações sindicais e as organizações patronais assumiram geralmente a forma de acordos sectoriais, acordo tipicamente europeu, relacionado com a própria história das organizações, da legislação social e a história social da Europa. Para os trabalhadores, envolvidos na mesma indústria e detendo a mesma profissão ou actividade, tratava-se de garantir os mesmos padrões no plano dos salários, dos horários de trabalho, da formação profissional, da protecção face aos despedimentos. Para os empregadores, a aceitação dos acordos sectoriais baseava-se na possibilidade de limitar a competição das empresas numa mesma indústria, no domínio das condições de trabalho (Lima, 2004, p. 85). Segundo Freire a negociação e a contratação colectiva de trabalho constituem elementos muito importantes da regulação económica e social no quadro de uma sociedade moderna e democrática (Freire, 2001, p. 87).

Também Ferreira releva que a centralidade da negociação colectiva no contexto dos sistemas de relações laborais é hoje reconhecida, encontrando reconhecimento normativo nacional e internacional enquanto fonte de direito privilegiada no domínio das relações colectivas de trabalho. A sua capacidade de regulação económica, social e jurídica das relações laborais constitui um dos elementos estruturantes do mundo do trabalho. A importância da negociação colectiva justifica-se não apenas por ser uma forma, por excelência, de expressão da autonomia dos parceiros sociais, mas também a mais importante via pela qual empregadores e trabalhadores, estabelecem conjuntamente esquemas de organização económica e social, determinando condições de vida e de trabalho e fixando regras que influenciam o desenvolvimento económico e a concorrência entre empresas (Ferreira, 2006, p. 3).

Interrogarmos as mudanças na negociação colectiva sectorial implica, segundo Lima, considerar dois aspectos principais. O primeiro diz respeito à mudança da sua relação com os outros dois níveis de regulação, principalmente a regulação de empresa e a regulação de nível nacional, sob a forma de concertação ou outras. O segundo diz respeito às mutações da própria agenda de negociação colectiva e às alterações do seu conteúdo, isto é, quer a emergência de novos temas de negociação, quer a mutação de conteúdos segundo novas orientações em domínios habitualmente regulados pelas convenções colectivas, como, por exemplo, os sistemas de qualificações e progressão profissional. No que respeita a novos temas a incluir na agenda da negociação colectiva propomos: a formação profissional; a saúde, higiene e segurança no trabalho; a flexibilidade do tempo de trabalho, a flexibilidade funcional, a flexibilidade geográfica; a vigência das convenções; e novos perfis profissionais polivalentes. Os dois aspectos considerados por Lima podem estar relacionados no sentido em que, por exemplo, a macro concertação pode influenciar a mudança da agenda da própria negociação colectiva. Ou ainda porque a mudança das próprias normas das convenções colectivas sectoriais pode integrar uma nova filosofia de relação com a definição de normas ao nível da empresa, deixando em aberto explicitamente a possibilidade das empresas concretizarem parcialmente alguns dos procedimentos (Lima, 2004, p. 85).

Ferreira, chama a nossa atenção para a possibilidade de desestandardização da centralidade de base nacional da negociação colectiva a qual pode organizar-se em torno dos seguintes tópicos: (1) fim do trabalho e insegurança no emprego; (2) descolectivização do direito do trabalho e das relações laborais; (3) crise da negociação e da voz colectiva; (4) reconfiguração da estrutura contratual laboral e emergência de novos vínculos laborais; (5) condições de trabalho e riscos profissionais; (6) ineffectividade da normatividade laboral (Ferreira, 2006, p. 8).

Também Freire, ao analisar as tendências em curso na negociação colectiva, considera que se está caminhando nos países mais desenvolvidos para uma maior descentralização dos processos com particular realce para os acordos de empresa (Freire, 2001, p. 92). Segundo Dornelas e [et al] a taxa de cobertura da contratação colectiva de trabalho em Portugal, tradicionalmente elevada, reduziu-se a menos de metade no primeiro ano de aplicação do Código do Trabalho (CT), 2004; e em 2005 só recuperou parcialmente. Em regra, em Portugal, predomina a negociação sectorial, mas existem sectores em que os Acordos Colectivos de Trabalho (ACT's), ou os Acordos de Empresa (AE's), abrangem uma parte relevante do emprego. Um outro aspecto importante é a extensão administrativa por via dos Regulamentos de Extensão dos CCT's, publicados o que contribui de forma decisiva para a elevada taxa de cobertura verificada em Portugal.

Segundo Dornelas e [et al] os indicadores disponíveis sugerem que podem existir elevados graus de desconformidade entre as normas legais e contratuais e as práticas empresariais em domínios como a natureza do contrato de trabalho e o cumprimento dos horários de trabalho. Não menos importante é a consideração de que os consensos alcançados na Concertação Social não se têm traduzido em modificações da contratação colectiva de trabalho, suficientes para orientar a regulação da mudança dentro das empresas em conformidade com as decisões constantes dos acordos bilaterais e dos acordos tripartidos celebrados em sede de Concertação Social (Dornelas; [et al], 2006, pp. 19-23).

Partindo da ideia da existência de um eixo de inclusão e de um eixo de exclusão da negociação colectiva, Ferreira considera que estes eixos são definidos pela capacidade de penetração da negociação colectiva na regulação das relações laborais. O eixo de inclusão incorpora, segundo Ferreira, dois tipos de realidades sócio-laborais. A primeira reporta-se ao impacto da descolectivização do direito das relações laborais e da crise da voz colectiva, sobre os sistemas de relações laborais; nesta tendência destacaria: (1) as transformações sentidas nos domínios do desemprego, da segmentação e dualidade dos mercados de trabalho, acarretando dificuldades de organização dos trabalhadores com relações laborais atípicas; (2) a designada “crise do movimento sindical” cujo principal sintoma será a desindicalização; (3) a terciarização das economias, conjugada com as tendências de desindustrialização, levando à problematização do modelo de base operária e industrial das relações colectivas de trabalho e induzindo a flexibilidade operativa afeiçoada às relações laborais no terciário; (4) as dificuldades associadas à democracia laboral traduzível nas barreiras às formas de participação indirecta e directa na vida das empresas; (5) a estruturação do quotidiano numa base individualista, traduzível no mercado de trabalho por um crescente interesse pelas formas de contratação individuais e atípicas. Considerando o conjunto das mutações elencadas, Ferreira aponta-nos uma tendência para o recuo dos contratos colectivos e a consequente perda de centralidade da negociação colectiva, ao mesmo tempo que ganham espaço as negociações informais e interpessoais escoradas na “promoção da autonomia individual”, reconhecíveis nas modalidades de contratação precárias e tendencialmente civilistas (Ferreira, 2006, p. 75).

A segunda realidade sócio-laboral diz respeito ao peso da economia informal e do trabalho não declarado no quadro da economia portuguesa. Estamos perante um segmento periférico que tende a ser socialmente invisível; está confinado a uma esfera exterior ao espaço público e sem interferência da contratação colectiva. O fenómeno da economia informal está intimamente ligado ao trabalho informal (trabalho não declarado, trabalho ilegal ou trabalho infantil). Este trabalho situa-se em zonas de exclusão da estrutura normativa

laboral e da contratação colectiva. Para Ferreira a existência de bolsas de exclusão conduzem-nos ao reconhecimento de que parte do ajustamento do mercado de trabalho português não é influenciada pela negociação colectiva (Ferreira, 2006, pp. 76-77).

No que respeita às relações laborais situadas no eixo de inclusão da negociação colectiva, Ferreira utiliza como indicador de partida a sua taxa de cobertura, definida como a percentagem de trabalhadores abrangidos pelas convenções colectivas de trabalho no total dos assalariados aos níveis nacional, regional, sectorial ou de empresa. Ao analisarmos a capacidade de penetração da negociação colectiva na regulação das relações laborais, devemos considerar as noções: de extensão, que torna a convenção colectiva obrigatória na sua área e âmbito de aplicação, alargando-a aos empregadores que não são parte do acordo e aos trabalhadores não sindicalizados nas organizações sindicais subscritoras; de alargamento, que favorece a transposição de uma convenção para sectores ou áreas em que não existem organizações sindicais ou patronais capazes para a negociação colectiva; densidade sindical, definida pelo numero de trabalhadores sindicalizados no tal de trabalhadores assalariados; equivalentes funcionais, traduzidos em praticas laborais que não têm base formal nos mecanismos de extensão, mas têm efeito de extensão das condições das convenções colectivas. É de relevar em Portugal a importância dos mecanismos de extensão e de alargamento no espaço de intervenção do Estado na fixação das condições de trabalho (Ferreira, 2006, pp. 77-79).

Analisando a acção e organização dos trabalhadores, Lima considera que a capacidade de definir regras comuns sectoriais e de actuar ao mesmo tempo no campo das empresas influenciando o controlo das relações laborais, torna-se vital. Assim, o reconhecimento da dificuldade dos trabalhadores em actuar ao nível das empresas, em vez de potenciar, pode limitar as próprias transformações ao nível sectorial (Lima, 2004., p. 343). A influência das convenções sectoriais impõe, segundo Lima, alguma compatibilidade/complementaridade entre as suas normas e as práticas das empresas. As práticas estão ligadas a formas de fazer, a competências, a actividades regulares e convencionais mais ou menos codificadas (Maia, 2002, p. 292).

A dimensão sobre a mudança do conteúdo das normas de convenções colectivas começa por se colocar nestes termos. A distância entre as normas convencionais e as práticas das empresas não se traduz necessariamente por uma contradição potenciadora de uma crise de regulação. Todavia, a emergência de fortes contradições entre os padrões convencionais e as práticas nas empresas coloca o problema de uma superação e novas sínteses, palco de conflitos e compromissos mais ou menos instáveis, em que os actores se esforçam por mudar a seu favor as normas ou, bem entendido, as práticas (Lima, 2004, p. 86). Este é um dos

aspectos que vai merecer a nossa atenção, na medida em que existe a ideia de que tem aumentado a desconformidade entre as normas fixadas pelas convenções colectivas, o Código do Trabalho e restante legislação do trabalho e as práticas empresariais nas empresas.

Para Maia toda a acção social requer um mínimo de conformidade às regras ou às normas sociais. A conformidade começa por se exercer ao nível da reciprocidade das expectativas. O indivíduo socializado que conhece as regras sociais de conduta, age segundo expectativas normativas do comportamento, ou seja, orienta o seu comportamento em relação às expectativas dos outros. Pelo que a conformidade pode ser entendida como inerente à acção, podendo, contudo, numa outra perspectiva, ser entendida como imposta do exterior através do controlo social ou do conjunto de mecanismos de que uma sociedade dispõe, a fim de assegurar a conformidade às suas normas (Maia, 2002, p. 76).

A questão da mudança das normas é sem dúvida a mais complexa tanto no que se refere à legislação laboral, como às normas das convenções colectivas. Num contexto de novos desafios à internacionalização e à concorrência num mercado global sem regras, o desemprego elevado, as mudanças tecnológicas, organizacionais, nos sistemas de ensino-formação, uma maior participação das mulheres, uma recomposição dos fluxos migratórios, o fenómeno da mudança das normas convencionais assume uma tendência e uma expressão sem precedentes. A procura de uma maior flexibilidade nas suas diferentes dimensões, assume a centralidade do discurso político e económico neo-liberal e transforma-se no principal objectivo orientador das mudanças nomeadamente: na natureza dos empregos; nos conteúdos das categorias profissionais e nos sistemas de classificação; nas carreiras profissionais e nas modalidades de progressão/promoção; nas políticas retributivas; nas qualificações; nas competências e na formação profissional; nas normas de ajustamento no volume e qualidade do emprego; os horários de trabalho e sua gestão em períodos alargados; na mobilidade funcional e geográfica. Na opinião de Lima à qual damos o nosso acordo, a questão da mudança das normas assume uma elevada complexidade, quer na legislação laboral, quer nas normas convencionais, pelo que devemos aprofundar a análise e o sentido da mudança. Numa perspectiva funcionalista, de determinismo técnico-económico, as normas laborais, “(...) teriam de adaptar-se às necessidades ou imperativos económicos postulados a priori” (Lima, 2004, p. 88).

Segundo Lima a esta concepção adaptativa, devemos contrapor uma, “ (...) concepção pró-activa no sentido da mudança das práticas, em particular, quando estas representam um retrocesso social” (Lima, 2004, p. 88). As normas emanam do movimento social e inscrevem-se nas instituições, o que lhes garante uma permanência por relação com as práticas que orientam. Pelo que, segundo Lima “(...) a antiguidade como critério para avaliar a

necessidade de mudança das normas deve suscitar alguma ponderação” (Lima, 2004, p. 88). A autora questiona se por exemplo, normas que consagram direitos fundamentais, como as que combatem a exploração do trabalho infantil, devem evoluir ao sabor da conjuntura. Para Lima, “(...) as normas não são um instantâneo da realidade económica, social, cultural e política, nem no plano legislativo, nem no plano convencional” (Lima, 2004, p. 88).

Outras concepções defendem a ideia da necessidade de alterar as normas com défices de aplicação aos locais de trabalho ou porque são sistematicamente violadas. Mais uma vez Lima apela à ponderação. Talvez, mais do que alterar a norma, seja recomendável introduzir novas normas que reforcem a verificação da sua aplicação. Também actual, é a concepção de que é o reforço da competitividade das empresas, como objectivo central, a que se deve subordinar a mudança das normas. Esta concepção levanta problemas de retrocesso social. As reivindicações dos empregadores de tornar normas de tal modo flexíveis, para responder à conjuntura, ou à agressividade da competitividade de produtos produzidos em países onde falar de direitos ambientais, laborais e sindicais, é um eufemismo, é algo que coloca em causa o modelo social europeu e aumenta as assimetrias numa relação já de si desigual entre empregadores e trabalhadores. Uma outra concepção que defendemos, distinta das anteriores, é a regulação das diferentes dimensões do mercado global e a revisão das normas no sentido de, concomitantemente, responder às necessidades da competitividade das empresas e ao reforço dos direitos de trabalho numa perspectiva de harmonização social no progresso. Lima aponta a perspectiva que apela à renovação ou criação de normas no sentido de responder aos novos e velhos fenómenos de exclusão, exploração e dominação, mantendo direitos laborais que a história social, duramente descrita, demonstrou serem inalienáveis (Lima, 2004, p. 89).

Este carácter assimétrico significa que os trabalhadores e as entidades patronais não estão em pé de igualdade na relação de trabalho, pelo que as normas da convenção colectiva e pela mesma razão as normas das leis de trabalho, têm uma natureza limitadora da liberdade da entidade patronal como forma de proteger o trabalhador considerado o elo mais fraco na relação laboral (Silva, 2007, p. 421).

Parece-nos oportuno relevar a definição do conceito de relação de trabalho elencado por Abrantes, “(...) O conceito constitucional da relação de trabalho assenta na ideia de que o trabalhador é uma pessoa, cuja liberdade e cujos interesses não podem ser totalmente sacrificados aos interesses da empresa, havendo pelo contrário, que encontrar soluções que garantam tanto a liberdade da empresa como os direitos dos trabalhadores” (Abrantes, 2001, p. 106).

Segundo estudos sustentados na análise histórica, a renovação dos conteúdos das convenções colectivas, não tem sido um processo permanente e acelerado de redefinição de

normas. A renovação das normas configura diferentes dilemas, atendendo às suas características com destaque para a configuração específica da relação entre os actores das relações colectivas. Ao mesmo tempo a renovação das normas põe em jogo relações de poder e interesses mais ou menos conciliáveis, constituindo um objecto permanente de tensões e lutas sociais em torno da sua definição, interpretação e das práticas que a modelam. Ainda segundo Lima, numa perspectiva societal é de admitir que os conteúdos das convenções colectivas variam não só em função da configuração dos sistemas de relações profissionais em que se integram, mas também em ligação com os sistemas de emprego, designadamente, no que se refere aos modelos organizacionais adoptados pelas empresas e no que se refere às políticas de emprego e de ensino-formação (Lima, 2004, p. 89).

Ainda relacionado com os conteúdos das convenções colectivas, Abrantes coloca o seu enfoque num conceito quanto a nós, não menos relevante; o conceito de cidadania na empresa, isto é, ” (...) ao valor que a condição de trabalhador traz à estrutura clássica do contrato de trabalho, com o reconhecimento da relevância dos direitos fundamentais não especificamente laborais, dos direitos do cidadão, que os exercita enquanto trabalhador na empresa.(...) Na empresa, o trabalhador mantém, em princípio todos os direitos de que são titulares todas as outras pessoas” (Abrantes, 2001, p. 103).

Reflectir sobre a variedade e mudança da negociação colectiva sectorial, quer no plano da sua relação com outros níveis de regulação, quer no plano dos padrões e mudança de conteúdo das convenções colectivas, implica, para Lima, considerar as suas relações com a configuração global do sistema de relações laborais. No entanto há que equacionar a mudança em dois planos tendo em conta: a multidimensionalidade das convenções colectivas e das estratégias dos actores; o estatuto jurídico e o enquadramento institucional das convenções colectivas; as fases de desenvolvimento industrial e a especificidade das matérias e regular; e o grau de heterogeneidade inter e intra-sectorial, nos planos técnico-económicos e institucional (relações colectivas de trabalho). (Lima, 2004, pp. 89-90).

A negociação colectiva constitui segundo Supiot e [et al], a instituição mais dinâmica e o instrumento apropriado para a assimilação e a adaptação permanente às mutações, face à heterogeneidade das formas de organização do trabalho, à participação dos diferentes protagonistas e ao progressivo inter-relacionamento dos problemas: entre sistemas de ensino, formação e qualificação profissional; entre tempo de trabalho e tempo de vida social; entre o ambiente e os problemas de saúde e segurança no trabalho. A negociação colectiva surge como um precioso instrumento para alcançar a adaptabilidade, para inspirar confiança face à incerteza e para dar aplicação ao princípio da igualdade de oportunidades, integrando a dimensão de género. A informação, a consulta e a participação dos trabalhadores nas

empresas desempenhará um papel de primeiro plano nas relações colectivas de trabalho (Supiot [et al], 2003, pp. 148-149). No entendimento de Lima, para a compreensão dos processos de mudança, quer se trate da reconfiguração das relações entre níveis de regulação, quer se trate da mudança de conteúdo das convenções colectivas é necessário considerar esta pluridimensionalidade (Lima, 2004, p. 90).

No plano jurídico-político, “ (...) estruturalmente, a convenção colectiva é um acordo entre organizações contrapostas que, por seu intermédio, podem estabelecer a disciplina obrigacional das suas relações recíprocas. Mas, é um contrato que só preenche a sua função económica e social na medida em que possa regular de forma directa e imediata as relações individuais entre os trabalhadores e os empregadores. Tal eficácia implica uma limitação considerável da autonomia contratual individual e representa a imposição de obrigações a pessoas que, tendo em conta a natureza jurídica dos Sindicatos, se pode dizer que não intervieram na celebração da convenção. O problema da natureza jurídica da convenção colectiva começa por ser um problema desta construção de causa e efeito entre um contrato e a sua eficácia normativa face a terceiros” (Moura, 1984, p. 93).

A convenção colectiva de trabalho tem duas dimensões: a dimensão obrigacional, composta pelo conjunto de normas negociadas que regulam a relação laboral entre o empregador e o trabalhador; e a dimensão normativa, composta pelo conjunto de normas negociadas, não aplicáveis directamente à relação laboral entre o empregador e o trabalhador, que definem as regras entre as organizações patronais e sindicais envolvidas na negociação colectiva de trabalho.

O espaço de negociação que faz existir o sindicato como instituição, permite-lhe influenciar não só este espaço, mas também o espaço político em geral. O sindicato, como instituição, preenche uma função de representação dos interesses profissionais junto dos poderes públicos e estes últimos utilizam-no frequentemente como medidas de intervenção pública na política industrial, comercial, do emprego e formação (Lima, 2004, p. 93). A contratação colectiva de trabalho constitui para os sindicatos uma aquisição, um direito inalienável, cuja efectivação assegura aos trabalhadores as suas condições de subsistência, mas também a consagração de todo um amplo conjunto de direitos individuais e colectivos (Silva, 2007, p. 408). Para além das organizações sindicais e patronais, o Estado tem um papel central, quer na definição do estatuto jurídico das convenções colectivas, quer na sua articulação com a legislação do trabalho, quer na definição das matérias que são da sua competência (fixadas em normas imperativas) ou que lhe são subtraídas, (exemplo das normas com efeitos supletivos). (Lima, 2004, p. 93).

A estabilidade e a segurança do contrato de trabalho nos países da UE que se ancoraram numa regulamentação laboral e social devidamente assumida e valorizada nas políticas e enquadramentos jurídicos assumidos pelo Estado, são hoje postos em causa e cada vez mais entregues à responsabilização individual, ou estão sujeitos a uma negociação colectiva fragilizada ou, noutros casos, a compromissos internalistas assumidos ao nível da empresa, à margem de importantes factores do contexto social geral e de um sentido de solidariedade que se proclama universal. Este estilhaçar de responsabilidades é destruturante para a sociedade e do ponto de vista dos interesses dos trabalhadores, comporta uma situação de risco. Ele fragiliza profundamente o estatuto profissional dos trabalhadores/cidadãos e, por essa via, quebra e mesmo anula a dimensão social. A segurança no trabalho continua, pois, a ser um objectivo primordial para a evolução do estatuto social dos cidadãos/trabalhadores e, logo, factor importante para o desenvolvimento das sociedades (Silva, 2007, pp. 426-427).

Em síntese, Lima considera que esta combinatória de “funções” torna mais complexa a apreciação da importância relativa da negociação colectiva, em especial de âmbito sectorial, face aos outros níveis de regulação e negociação. Paralelamente demonstra que o próprio problema da mutação das normas das convenções colectivas não se refere exclusivamente à sua função de regulação do mercado de trabalho, mas articula e desafia outras funções, as quais ou parte das quais podem ser consideradas mais importantes do ponto de vista estratégico em determinadas circunstâncias e períodos históricos (Lima, 2004, p. 93).

Ao reflectirmos sobre o estatuto das convenções colectivas na Europa não podemos deixar de salientar: a luta diversificada dos trabalhadores ao longo de décadas pela melhoria das suas condições de trabalho; as alterações no sentido do progresso do conteúdo das relações laborais; e a construção da Europa social, ou como define Costa, a transnacionalização do social na Europa. Costa, numa breve síntese apresenta-nos as etapas chave da construção da Europa social desde a década de cinquenta.

A ideia de uma Europa social podemos considerar que emerge em 1957, com o Tratado de Roma. Este Tratado, apesar de não conter disposições significativas no domínio social, considera-o como projecto nacional; foi instituído o Comité Económico e Social, representando os parceiros sociais tradicionais, patrões, sindicatos, bem como, diversos grupos de interesses da comunidade, com o objectivo de discutir uma pluralidade de políticas. O Acto Único Europeu em 1987, consagrou o conceito de “mercado interno”, acrescentando ao Tratado de Roma disposições relativas à melhoria do ambiente no meio de trabalho, ao diálogo social e à coesão económica e social.

Em 1989 é aprovada a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, a qual consagra, no plano comunitário, um conjunto de princípios aplicáveis à protecção dos trabalhadores e estabelece os grandes princípios âncora do modelo europeu do Direito do Trabalho. O Tratado Maastricht, em 1992, abriu caminho ao maior aprofundamento e integração da então Comunidade Europeia, à consolidação dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores (na forma como estes estavam expressos na Carta Comunitária), bem como, no desenvolvimento de acções em domínios como a exclusão social, os deficientes, a pobreza e a integração dos migrantes de países terceiros. Na sequência do Tratado de Maastricht foi aprovado um Protocolo a doze países autorizando um acordo a onze países sobre a Política Social, devido à auto-exclusão manifestada pelo Reino Unido. Este Protocolo introduziu algumas alterações importantes: uma competência legal mais alargada de intervenção no domínio da política social da UE; um maior espaço para votações por maioria qualificada, contra a regra das votações por unanimidade; e um reforço do papel dos parceiros sociais europeus, reconhecendo-lhes a possibilidade de negociarem acordos colectivos europeus.

Em 1994, foi aprovada a Directiva 94/45/CE que implementou os Conselhos de Empresa Europeus (CEE's) destinados a instituir mecanismos de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária. O Tratado de Amesterdão (1997) recupera o texto do acordo sobre a política social do Tratado de Maastricht e integra-o no articulado do novo Tratado; define os objectivos da UE no domínio da política social, fazendo uma referência explícita à Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores aprovada em 1989; fixa as matérias sociais que carecem de aprovação por maioria qualificada; define as condições de intervenção dos parceiros sociais nos processos de decisão da UE no domínio social; inclui um capítulo sobre o emprego, onde se reafirma que a responsabilidade primeira no domínio do emprego cabe aos Estados-membros, embora no quadro de uma estratégia coordenada ao nível da UE.

O domínio social fica associado ao económico; é prevista a criação de um Comité de Emprego, encarregado de observar a evolução da política de emprego ao nível da UE. No quadro da Cimeira Europeia de Nice, em 2000, a aprovação de uma Carta dos Direitos Fundamentais da UE era vista como mais uma oportunidade para melhorar os conteúdos do Tratado de Amesterdão e da Carta dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores. Mas, o facto de apenas ter recebido a aprovação enquanto declaração política e não ser juridicamente vinculativa, deixou antever mais motivos de reivindicação e acção futura para os sindicatos europeus na construção da Europa social (Costa, 2002, pp. 74-75).

Na Europa, a negociação colectiva é, em geral, uma opção facultativa. Em Itália existem incitações no sentido de a definir como uma obrigação; no Reino Unido e na Bélgica existem comissões paritárias permanentes responsáveis pelas convenções colectivas sectoriais; a Suécia e a França em datas diferentes consagram normas com a obrigação de negociar, mas não a chegar a um acordo. A cobertura das convenções colectivas varia consideravelmente, dependendo do nível de negociação privilegiado; das disposições legais referentes à atribuição de benefícios, constantes dos acordos; de direitos de negociação distintos e da taxa de sindicalização. O Estado intervém também de forma diferente, consoante os países, na extensão do campo convencional, podendo transformar em lei acordos particulares ou simplesmente promovendo a extensão das convenções, procedimentos que se verificam na Alemanha, Bélgica, França, Itália, Holanda, Portugal e Suíça. Parece óbvio para Lima que a capacidade de influenciar os processos de negociação colectiva e pressionar no sentido da mudança será maior nos países com elevadas taxas de sindicalização (Lima, 2004, p. 94).

As políticas salariais dos anos 50 colocaram as remunerações dependentes dos resultados e os sistemas de remuneração eram individuais e centrados na quantidade do trabalho efectuado pelo assalariado, como o trabalho à peça. Nos anos 60 e 70 definiram-se modos colectivos de remunerações, tendo como referência o tempo na perspectiva da mensualização e não uma produção quantitativamente determinada, perspectiva que correspondia à organização fordista do trabalho. Paralelamente, assiste-se à fixação de salários mínimos e a implementação de políticas de indexação salarial, por exemplo em Itália, abrangendo o conjunto dos trabalhadores.

Em finais dos anos 70 e princípio dos anos 80, assiste-se a uma nova inflexão. O desenvolvimento da crise económica e da concorrência internacional, colocam como prioridade política o controlo da inflação, num contexto de crescimento do desemprego que limitava o poder sindical. A moderação salarial e o critério da inflação esperada, substituindo o da inflação passada, (verificada), impuseram-se como medidas políticas de ajustamento, sendo estas orientações comuns numa larga maioria dos países europeus. Esta orientação, implementada de forma variável de país para país, traduziu-se em muitos casos, pela procura de consensos a um nível centralizado entre as organizações sindicais e patronais, através de pactos sociais ou acordos com um carácter mais informal, com o objectivo de a fazer repercutir nas negociações salariais, nomeadamente, de âmbito sectorial.

Mais recentemente, nos anos 90, esta tendência acentuou-se face à adopção da moeda única europeia, em 1999, com a correspondente moderação salarial e a redução da parte dos salários no PIB (Lima, 2004, pp. 108-109).

Também Hyman reflecte sobre as consequências da internacionalização económica e questiona se esta, “ (...) está a levar a cabo o que em épocas anteriores de desenvolvimento capitalista não conseguiram alcançar, isto é, a transição para uma sociedade de mercado e, dentro dela, a invenção genuína de um mercado de trabalho” (Hyman, 2002, p. 17). Segundo Hyman a arquitectura do status e contrato estabelecida nos vários acordos nacionais no período do Pós-Guerra, era adequada a um regime fordista de tecnologias e mercados de produtos estáveis e previsíveis, mas restringia uma maior flexibilidade e adaptabilidade exigida por um modelo de produção mais dinâmico e um ambiente concorrencial mais instável.

Este modelo de produção mais dinâmico envolve pressões orientadas para dois tipos opostos de redefinição da relação do emprego: ou o reforço do status através da incorporação dos empregados na comunidade da empresa, como membros cujos status implicava tanto direitos como responsabilidades; ou a reafirmação do contrato através da erosão dos direitos de status, baseando por outro lado, a autoridade empresarial no poder nu e cru de contratar e despedir. Os empregadores poderiam aplicar tratamentos diferenciados aos segmentos nucleares e periféricos da sua mão-de-obra (Hyman, 2002, p. 17). O conceito de status designa a classe que o individuo ocupa dentro do(s) grupo(s) a que pertence(m): social, político, laboral, sindical ou associativo. O status indica a posição que se ocupa ou o papel social que se desempenha relativamente a outros membros do mesmo grupo (Maia, 2002, p. 367).

Num período temporal ainda recente, segundo Hyman, era plausível analisar os regimes nacionais de produção em termos de concorrência nos custos ou na qualidade. Se a prioridade fosse dada aos custos competitivos, mais os mercados de trabalho se assemelhavam a mercados e os empregadores usavam trabalhadores pouco qualificados, facilmente substituídos, sujeitos à disciplina do trabalho taylorista, respondendo às flutuações dos mercados de produção, com políticas de contratação e despedimento. Já a concorrência pela área da qualidade, implicava uma integração mais pró activa do design do produto, da comercialização e das políticas de pessoal, com disponibilidade para investir tanto na capacidade de produção como nas qualificações dos trabalhadores, bem como, uma visão da relação de emprego como um compromisso recíproco a longo prazo. Hyman chama no entanto a nossa atenção de que esta dicotomia é uma simplificação redutora, na medida em que cada um dos modelos de concorrência possui contradições internas.

Em resultado da intensificação da concorrência nos mercados de produtos, mesmo as empresas bem sucedidas tendem a ser competitivas tanto ao nível de custos como que qualidade. Assim, o novo regime de gestão de trabalho procura combinar o tradicional

empenho dos trabalhadores no êxito empresarial baseados no status, com uma perspectiva mais dura baseada no contrato, considerando os trabalhadores como recursos descartáveis. A ambivalência deste modelo está patente no moderno conceito de gestão de recursos humanos, que reconhece que os trabalhadores são seres humanos, ao mesmo tempo que os desumaniza ao defini-los como recursos (Hyman, 2002, pp. 17-18).

Colocada a questão se pode uma convenção colectiva de trabalho estabelecer condições menos favoráveis aos trabalhadores que as leis do direito de trabalho, em Portugal e de acordo com o Código do Trabalho a resposta é positiva. Todavia, não é essa a sua lógica. A lógica é de que uma convenção colectiva de trabalho deve estabelecer condições mais favoráveis aos trabalhadores que os mínimos da lei. A regra é de que a lei pode ser melhorada pela convenção colectiva. Quando isso não é possível a lei di-lo expressamente inserindo uma norma imperativa. A contratação colectiva de trabalho é uma fonte de inovação e de renovação das normas reguladoras das relações laborais em que as partes, directamente envolvidas nessas relações, têm oportunidade de as desenhar e regular de acordo com o que lhes parece mais ajustado às suas necessidades e interesses. A contratação colectiva deve ser vista um elemento de democratização das relações de trabalho e deve ser concebida como um instrumento de progresso e não de regressão social (Silva, 2007, pp. 422-423).

Num contexto em que se releva a importância dos acordos individuais ao ponto de podem substituir a negociação colectiva, Silva propõe-nos uma reflexão sobre o modo como articular os contratos individuais e a negociação colectiva. A OIT na Recomendação nº 91 estabelece: “ (...) os empregadores e os trabalhadores ligados por uma convenção colectiva não deveriam poder estabelecer, por meio de contrato de trabalho, disposições contrárias às da convenção colectiva”. As disposições dos contratos individuais abrangidas por um contrato colectivo, se forem contrárias a este, devem ser consideradas nulas sendo substituídas pelas da convenção colectiva. Mas o contrato individual de trabalho já pode estabelecer disposições mais favoráveis que as constantes da convenção colectiva. Para Silva estas disposições emanam de duas ideias base: a ideia de progresso social (o que é mais favorável ao trabalhador prevalece) e a da preferência da regulação colectiva sobre a regulação individual. A dinâmica em curso de individualização das relações laborais representa para Silva um profundo risco de regressão social, um regresso à desigualdade inerente à relação de emprego, a possibilidade de uma degradação das condições de vida e de abrir a porta à discriminação e à arbitrariedade (Silva, 2007, pp. 423-424).

Analisando os traços principais da globalização, Hyman considera que nas últimas três décadas se verificou uma transformação radical. Um traço é a intensificação da concorrência entre países, á medida que novos elementos invadem os mercados de produtos anteriormente

dominados por um reduzido número de economias europeias ou norte americanas. Um segundo traço, é a internacionalização das cadeias produtivas dentro das Empresas Transnacionais (ETN's) que estão desligadas dos quadros regulatórios dos sistemas nacionais de relações laborais. A mão visível das ETN's interage com a mão invisível cada vez mais coerciva do capital financeiro. As mudanças mais profundas são: a liberalização e desregulação do capital internacional e dos mercados monetários; a aceleração das transacções como resultado do desenvolvimento das TIC; e a derrocada do sistema de estabilização monetária internacional do Pós-Guerra dominada pelos Estados Unidos da América. O resultado, é segundo Hyman um quadro altamente volátil de fluxos de capital, as flutuações imprevisíveis (especulativas) do valor nominal das acções das empresas ou das moedas nacionais traduzem-se numa instabilidade fracturante na economia física (Hyman, 2002, p. 19).

Neste contexto Hyman considera que um modo de conceptualizar os desenvolvimentos dos últimos anos é vê-los como uma forma de “desnacionalização” das relações laborais. Estas surgiram inicialmente a partir de uma base local ou sectorial mas no século XX consolidaram-se numa estrutura institucional nacional. As relações laborais foram uma invenção da era do proeminente Estado-Nação. Na maior parte dos países da Europa Ocidental, os sistemas “modernos” de relações laborais consolidaram-se num contexto de relativa segurança de emprego, sob condições económicas de pleno emprego, frequentemente apoiadas em suportes jurídicos. Esta realidade era viabilizada por uma procura estável e crescente nos principais mercados de produtos e por restrições institucionais e de outra ordem sobre a concorrência destrutiva do mercado (Hyman, 2002, p. 21).

Com a integração económica e transnacional as dinâmicas dos mercados estão cada vez mais sujeitas à determinação externa. A intensificação da competitividade internacional nos mercados de produtos, a imposição externa de constrangimentos às políticas dos governos, assim como as decisões de localização das ETN's, impõe novos, onerosos e frequentemente imprevisíveis constrangimentos à agenda das relações laborais nacionais.

Os três elementos de regulação social definidos por Hyman (legislação estatal, negociação colectiva e regulação comunitária) identificados como a base dos sistemas de relações laborais são todos afectados por estas tendências. A regulação através da negociação colectiva perde eficácia face à pressão para a adopção de normas colectivas cada vez mais flexíveis com vista a uma maior liberdade de acção a nível empresarial; uma outra característica é que a negociação ocorra primordialmente ao nível de empresa. Mas Hyman vai mais longe ao referir que a negociação a nível sectorial ou a nível macroeconómico, “ (...) parece cada vez mais patentear aspectos de negociação de concessões” (Hyman, 2002, p. 22).

Silva releva cinco factores estruturais, como grandes obstáculos a uma maior e mais eficaz efectivação da contratação colectiva: (1) as alterações estruturais, organizacionais e tecnológicas conduzidas quase unilateralmente pelo poder económico e financeiro, que alteram as formas de prestação de trabalho e tornam pantanoso o espaço da definição de funções e profissões; (2) as deslocalizações das empresas e dos serviços e as diferentes formas de subcontratação, processos que se desenvolvem sem respeito por fronteiras; (3) as precariedades crescentes dos vínculos do emprego; (4) o desemprego e a proliferação de ameaças sobre o emprego; (5) o desequilíbrio de poderes entre o capital e o trabalho em desfavor deste, a que se associa o enfraquecimento da influência das normas e as directivas da OIT.

Continuando a sua reflexão sobre os obstáculos ao exercício do direito à negociação colectiva, Silva elenca as práticas políticas dos governos reflectidas no comportamento do Estado: (1) o plasmar em lei de um conjunto de normas desequilibradoras das relações de força em favor do capital, colocando os sindicatos em “estado de necessidade” de que é exemplo o Código do Trabalho; (2) os procedimentos dos governos no que se refere à administração pública, onde, em geral, não tem existido o efectivo direito à negociação; (3) a insuficiente promoção da negociação colectiva por parte do Estado, em resultado da ausência ou fragilidade das práticas de conciliação, mediação e arbitragem (Silva, 2007, pp. 412-413).

Retomando a reflexão de Hyman sobre a tendência das negociações para as concessões, parece-nos relevante colocar a abordagem de Silva de que, “ (...) as convenções colectivas, sob pena de total descaracterização, não poderão transformar-se em simples cartilhas de obrigação dos trabalhadores para aumentar a produtividade e favorecer a competitividade, submetendo ao objectivo de lucro toda a dimensão social, cultural e política do trabalho e a generalidade dos direitos individuais e colectivos dos trabalhadores...” (Silva, 2007, p.413).

Apreciando a acção dos governos nacionais na União Europeia, Hyman releva que a sua vontade ou capacidade de impor uma regulamentação do emprego se encontra debilitada. O entusiasmo político manifestado na maior parte dos países europeus pela flexibilidade e a desregulação como a melhor receita para a competitividade reforçou e ajudou a legitimar o avanço do contrato e a erosão do status no emprego. A desregulação também consolidou o domínio dos bancos centrais e de outras instituições financeiras, impondo disciplinas que são inerentemente antagónicas aos princípios da protecção e parceria social que subjazem à maior parte dos sistemas europeus de relações laborais (Hyman, 2002, pp. 22-23).

À questão muitas vezes colocada de que os sindicatos estão acantonados e até bloqueados numa posição defensiva, ao procurarem colocar como imutáveis os conteúdos das

convenções colectivas de trabalho adquiridas em contextos políticos diferentes, Silva considera que analisando os comportamentos e a acção dos sindicatos, crê que a resposta deve ser negativa. Os sindicatos, construtores conscientes de uma cultura livre, de carácter voluntário entre as partes, sabem que as convenções colectivas de trabalho consagram elas mesmas mecanismos de revisão e de inclusão de omissões que podem ser assumidas a todo o tempo. Os sindicatos esgrimindo esse compromisso, construído em contextos políticos e económicos que lhes eram mais favoráveis, poderiam agora usá-lo como forma de pressão para obterem outras contrapartidas, tanto mais que, para o capital, são relevantes os ganhos resultantes do avanço da ciência, da tecnologia e de outros factores, que se têm traduzido em aumentos da produtividade (Silva, 2007, pp., 410-411).

Finalmente, Hyman, constata que estes desenvolvimentos erodem a força das normas e valores mais intangíveis que têm sustentado o modelo social europeu e constituído as bases do status do trabalhador. Hyman pensa que seria perigoso e errado adoptar uma interpretação demasiadamente económico-determinista das tendências actuais, as quais contêm ambiguidades e contradições. A intensificação transnacional das forças do mercado têm implicações reais e importantes que constituem um desafio á capacidade reguladora dos regimes de relações laborais a nível nacional, mas a utilização ideológica das ideias da desregulação ajuda a criar uma prevenção fatalista de que não há alternativas. Descobrir alternativas é, pelo contrário, a tarefa que compete à análise das relações laborais (Hyman, 2002, p. 23).

Ancorada em diferentes abordagens, Lima partilha da ideia de que “ (...) as normas não são o mero resultado de adaptação a imperativos técnico-económicos e não podem ser vistas exclusivamente como instrumentos ou técnicas de gestão”, (Lima, 2004, p. 99). Na óptica do modelo económico concorrencial, as normas, nos domínios das hierarquias profissionais, salariais e da mobilidade profissional relacionariam exclusivamente e seriam determinadas pelas leis de oferta e da procura. A teoria do capital humano parte dos indivíduos que investem na educação. A desigualdade das remunerações corresponde às diferenças de capital humano de cada trabalhador. As diferenças de remuneração seriam assim resultado do grau de investimento em formação, tendo em conta o funcionamento do mercado de trabalho na sua relação entre oferta e procura.

Na perspectiva marxista, a característica essencial do mercado do trabalho reside no facto de que o que está no centro das trocas não é o trabalho mas a força do trabalho, definida como uma capacidade ulterior de trabalho. Este conceito da força de trabalho é definido como, “ (...) o conjunto das capacidades físicas e intelectuais do trabalhador que este põe face à disposição do empregador durante um certo tempo” (Lima, 2004, pp. 101-102). Na

perspectiva marxista, o valor da força de trabalho define-se...“na sua forma monetária, pelo conjunto dos custos de produção e reprodução dessa força, numa época dada e num país dado, custos que implicam que se tenham em conta as características dos assalariados e dos empregos” (Lima, 2004, p. 102). Ainda no que se refere aos custos de produção da força de trabalho, Lima sublinha a importância da formação que os trabalhadores têm de adquirir para responder às exigências do emprego, custos que podem ser modificados pelas condições variáveis de aprendizagem profissional e de formação no percurso da carreira. Os custos de reprodução da força de trabalho interferem também no valor da força de trabalho, “ (...) o que explicaria as diferenças entre os salários dos meios urbanos e rurais e também as diferenças de salários resultantes do estatuto social de diferentes categorias de trabalhadores” (Lima, 2004, p. 102). Há, assim segundo Lima, “ (...) elementos na norma de consumo que não podem ser objectivamente recenseados e que decorrem de uma apreciação social que define e traduz a norma de consumo mínima” (Lima, 2004, p. 102).

Rodrigues, coloca o enfoque nas transformações que atingem a relação salarial, que define como, “ (...) o conjunto das condições jurídicas e institucionais que regem a utilização do trabalho assalariado, assim como, a reprodução das condições de existência dos trabalhadores” (Rodrigues, 1988, p. 35). A um nível analítico, a relação salarial pode ser caracterizada, segundo Rodrigues, a partir de algumas das suas componentes básicas e que permitam de alguma forma explicitar as interconexões que se tecem entre modos de vida, recomposição das classes assalariadas e lógica de acumulação do capital. Situando-se nos contributos da teoria da regulação quanto às transformações da relação salarial e aos princípios que a configuram: a organização do processo de trabalho; a formação dos salários directos e indirectos; e a utilização do rendimento salarial (Rodrigues, 1988, p. 35). Segundo Lima, a heterogeneidade do mercado de trabalho é então captada em termos de diferenciação salarial (Lima, 2004, p. 105).

Parece-nos oportuno introduzir o conceito de retribuição, quando analisamos os salários. De acordo com o Código do Trabalho, considera-se retribuição, “ (...) aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho”. O que inclui,” (...) a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie”. A retribuição base, “ (...) é aquela que, nos termos do contrato ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, corresponde ao exercício da actividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o período normal de trabalho que tenha sido definido” (Leitão, 2003, pp. 197-198).

No decurso da construção da problemática, um conjunto de notícias e estudos chamaram a nossa atenção para as várias formas de desigualdades no trabalho, com base no género, que ainda permanecem discriminatórias para as mulheres. Em Portugal, podemos considerar que o progresso nas normas nos últimos trinta e três anos tenderam a eliminar do ponto de vista legal as discriminações de género no trabalho. O Código do Trabalho aprovado em 2003 reforçou as normas da igualdade e não discriminação em função do género, no acesso ao emprego, nas condições de trabalho e na carreira profissional. Já a realidade e as práticas no espaço do trabalho parecem evoluir mais lentamente, mantendo-se ainda velhos e novos fenómenos de discriminação entre homens e mulheres, de que estas são vítimas.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), define na Convenção nº 111 a discriminação como, “ (...) toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão” (OIT, 2007, p. 9). Segundo a OIT, a discriminação pode ocorrer quando se procura um emprego, no emprego, e até no momento de terminar esse emprego. A discriminação não é uma ocorrência excepcional ou aberrante, mas antes um fenómeno sistémico que está, em muitas situações enraizado no modo de funcionamento dos locais de trabalho, nos valores e regras culturais e sociais dominantes (OIT, 2007, p. 9).

Também Granja elenca quatro tipos de discriminação: (1) considera que existe discriminação directa sempre que, em razão de factores como o género, alguém seja sujeito a tratamento menos favorável do que aquele que é ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável; (2) considera discriminação directa oculta, a medida ou prática com indícios evidentes da sua existência que pressupõe um resultado especialmente prejudicial para as mulheres e que assenta numa diferença de trato estabelecida directamente em função do género; (3) considera como discriminação indirecta, a disposição, critério ou prática, que aparentemente neutra, seja susceptível de colocar pessoas pelo factor de género, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa posição seja objectivamente justificada por um fim legítimo e que os meios para a alcançar sejam adequados e necessários; (4) já a discriminação positiva, constitui um instrumento ou medida de acção positiva especialmente incisiva que consiste numa medida diferenciadora tomada para privilegiar as componentes de um grupo desfavorecido, isto é em situação de discriminação adversa (Granja, 2006, pp. 88-89).

Em síntese, o fenómeno da discriminação no trabalho, é uma violação de um direito humano que origina um desperdício de talentos, com prejuízos ao nível da produtividade e do

crescimento económico, gera desigualdades socioeconómicas que põem em causa a coesão e a solidariedade social e funciona como um travão à redução da pobreza (OIT, 2007, p. 7).

Analisando a acção do sindicalismo face às desigualdades entre homens e mulheres no trabalho, Ferreira considera que os actuais padrões de segregação de género no mercado do trabalho são ainda, em parte, a expressão viva de práticas excludentes e segregadoras dos sindicatos desde o começo da revolução industrial. Seguindo o padrão de relações sociais de género que subordinam e dominam as mulheres, “ (...) os sindicatos de tudo fizeram no passado para que as mulheres não beneficiassem da igualdade de oportunidades, com os homens, tendo, inclusivamente, promovido algumas lutas contra a presença destas nos locais de trabalhos” (Ferreira, 2002, p. 121).

Segundo Ferreira, as estratégias de fechamento dos sindicatos às mulheres foram essencialmente de dois tipos: na sua fase inicial o da exclusão pura e simples do direito de filiação sindical e de acesso ao emprego; numa segunda fase o da segregação das mulheres em sectores específicos de emprego com baixos estatutos e remunerações. A partir de meados do século XX, à medida que as mulheres forçaram a sua entrada no mercado de trabalho e adquiriam mais direitos civis e políticos, nomeadamente o direito ao voto, a segunda tipologia tende gradualmente a substituir a primeira (Ferreira, 2002, p.124).

Os estudos das práticas sindicais de discriminação da mulher no trabalho iniciaram-se na década de setenta, embora em Portugal dessas pesquisas só existem dados da década de noventa, tendo por base algumas conclusões de uma análise produzida da CGTP/IN, a um conjunto de convenções colectivas de trabalho. Segundo Ferreira, o primeiro erro do movimento sindical terá consistido em concordar com o pagamento de salários inferiores às mulheres pela realização de tarefas similares às dos homens. Um segundo erro, face ao espectro da generalização do emprego de mulheres, o movimento sindical impôs barreiras à sua contratação em lugar de reivindicar salários iguais para todos (Ferreira, 2002, pp. 124-125).

Os acordos entre sindicatos e o patronato para que apenas fossem contratados trabalhadores filiados nesses sindicatos, só foram ilegalizadas em Portugal por despacho, em 1943. Como era proibido à mulher a filiação nos sindicatos, estas práticas discriminatórias impediam o seu emprego. Outras estratégias proibiam a contratação de mulheres ou apenas das mulheres casadas para certos postos de trabalho. Estas práticas discriminatórias tinham no Estado o primeiro promotor. Em Portugal, as mulheres estiveram legalmente impedidas de ingressar em algumas profissões mesmo depois do 25 de Abril de 1974.

Por serem ilustrativas dos sectores em análise decidimos elencar algumas das muitas práticas registadas por Ferreira. No sector da chapelaria, um despacho pouco antes de 1935,

proibiu a presença de mulheres em todos os trabalhos que não fossem de costura, desde que existissem homens desempregados, adultos maiores de 21 anos, inscritos nos sindicatos nacionais. Estas restrições estendiam-se à têxtil algodoeira, às sedas naturais e artificiais. Ainda no sector da chapelaria, um despacho governamental de 1935 fixava salários mínimos diários para várias categorias de trabalhadores masculinos, bem como o preço do trabalho à peça, por tipo de trabalho e de chapéu; em contrapartida, fixava um salário único, diário para as mulheres.

O contrato colectivo de trabalho de 1943, impunha na indústria de bordados da Madeira, na qual as mulheres eram largamente maioritárias, um salário mínimo inferior em 42% ao dos serventes. Em 1939, na indústria de lanifícios, as operárias não especializadas ganhavam menos 40% do que os homens; no acordo colectivo de trabalho de Novembro de 1943, a operária especializada de primeira categoria dos lanifícios, devia auferir um salário mínimo 53% inferior ao do operário especializado.

Outra limitação imposta pela Lei, ou pelas convenções colectivas dizia respeito à proporção de mulheres empregadas que as entidades patronais não podiam ultrapassar, “ (...) em nome da defesa da maternidade e do interesse da Nação”. Na indústria de malhas e passamanarias, um despacho de 1936 impunha a substituição das mulheres por homens nas máquinas manuais (Ferreira, 2002, pp. 125-133). Com a Revolução do 25 de Abril de 1974, as normas legais foram sendo expurgadas de conteúdos discriminatórios e em 1979 o Decreto-Lei nº 392/79, de 20 de Setembro, institui o direito à igualdade das mulheres no trabalho e no emprego e cria a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Apesar do progresso conseguido ao nível das normas legais, um estudo da CGTP/IN, na década de noventa, a 75 Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT), considera que algumas convenções colectivas ainda consagram a exclusão das mulheres a certos postos de trabalho, como por exemplo: trabalho no fundo das minas, onde só podiam trabalhar mulheres com funções técnicas; e situações de exclusão em 14 categorias profissionais na indústria têxtil algodoeira, malhas e tapeçaria.

A CITE, em 1992 chama também a atenção para um conjunto de IRCT's, que ainda continham designações de profissões apenas no feminino, onde o têxtil é mais uma vez citado. O sector do calçado ilustra bem, segundo Ferreira, os fenómenos de segregação e das desigualdades salariais; este sector estabeleceu no IRCT duas fileiras profissionais. No Grupo B, com menores salários estão agregadas as categorias profissionais (femininas) embora as designações sejam feitas no masculino; em 1994, concentravam-se no Grupo B, 88% das trabalhadoras do sector. Num estudo mais recente, projecto NOW-LUNA (1996-2000), cuja promotora foi a CGTP/IN, uma das conclusões releva que um conjunto de IRCT's nos quais

se incluía o vestuário e confecções, violavam normas legais imperativas no tocante à organização do trabalho e continham normas discriminatórias relativamente às mulheres, ao excluí-las expressamente. Estas práticas que vêm do passado em algumas situações mantêm-se cristalizadas e segundo Ferreira, não geraram ainda uma estratégia e uma acção sindical forte capaz de levar à sua erradicação (Ferreira, 2002, pp. 127-129).

Da nossa parte, iremos procurar elucidar qual a realidade actual nas ITVC. A Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto, o Código do Trabalho, contém um conjunto de normas sobre a igualdade e não discriminação em função do género: acesso ao emprego, actividade profissional e formação, artigo 27º; condições de trabalho, artigo 28º; carreira profissional, artigo 29º; protecção do património genético, artigo 30º; regras contrárias ao princípio da igualdade, artigo 31º (Leitão, 2003, pp. 47-50): O Estado tem uma enorme responsabilidade em assegurar a igualdade nos locais de trabalho, mas os actores e as instituições não estatais, como as organizações dos trabalhadores e de empregadores ou os órgãos de negociação colectiva, têm um papel igualmente relevante a desempenhar (OIT, 2007, p. 57).

Em resultado das acções dos diferentes actores, instituições não estatais, o Estado e a UE, as desigualdades de género, têm diminuído substancialmente. Segundo a OIT as oportunidades de trabalho remunerado oferecido às mulheres tem vindo a aumentar, assim como é cada vez maior o número de mulheres que exercem funções tradicionalmente reservadas aos homens. Mas em muitas situações as mulheres ganham, em média, menos que os homens e a conciliação entre a maternidade e o trabalho remunerado continua a ser um desafio diário. Quando entram em conflito com as exigências profissionais, as responsabilidades familiares podem constituir uma desvantagem no mercado de trabalho, devido à forma como a sociedade está organizada e como as tarefas familiares ainda são distribuídas. Como a maioria das responsabilidades familiares continua a cargo das mulheres, elas contribuem também para as desigualdades de género.

A desigualdade salarial entre os homens e as mulheres, tem várias causas, entre as quais a discriminação em função do género. Parece-nos adequado introduzir a reflexão de Canotilho e Moreira sobre a retribuição do trabalho. A Constituição da República Portuguesa (CRP) estabelece no capítulo dos direitos dos trabalhadores, o direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, a natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna. Para Canotilho e Moreira o preceito constitucional do direito à retribuição deve ser conforme à quantidade de trabalho, isto é, à sua duração e intensidade; à natureza do trabalho, isto é, tendo em conta a sua dificuldade, penosidade e intensidade; e a qualidade do trabalho, isto é, de acordo com as exigências em conhecimentos, prática e capacidade. Ao trabalho igual em quantidade,

natureza e qualidade, deve corresponder um salário igual, sem qualquer discriminação entre trabalhadores. A igualdade de retribuição como determinante constitucional positiva, impõe a existência de critérios objectivos para a descrição de tarefas e avaliação de funções necessárias à caracterização de trabalho igual (trabalho prestado à mesma entidade quando são iguais ou de natureza objectivamente igual as tarefas desempenhadas) e trabalho de valor igual (trabalho com diversidade da natureza das tarefas, mas equivalente de acordo com os critérios objectivos fixados (Canotilho; Moreira, 1993, pp. 317-320)

Assim, é fundamental assegurar um princípio consagrado pela OIT, a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. Segundo a OIT a igualdade de remuneração não significa que os homens e as mulheres devem ganhar o mesmo, nem implica alterar o trabalho que as mulheres fazem; a igualdade de remuneração visa corrigir o fenómeno da subvalorização das profissões tipicamente exercidas por mulheres e remunerá-las de acordo com o seu valor. Esta subvalorização não é necessariamente um reflexo de factores de mercado ou de requisitos profissionais, mas poderá traduzir diferenças no poder da negociação colectiva, ideias preconcebidas sobre a escassez de competências ou a tradicional subvalorização das profissões ditas femininas. As utilizações de metodologias de avaliação dos postos de trabalho com vista a assegurar a igualdade de remuneração, têm que garantir que não contêm enviesamentos de género. A avaliação apenas respeita ao conteúdo funcional e não às características ou ao desempenho das pessoas (OIT, 2007. p. 81).

A conciliação entre a maternidade (ou paternidade) e o trabalho remunerado continua a ser um desafio diário. Quando entram em conflito com as exigências profissionais, as responsabilidades familiares podem constituir umas desvantagens no mercado de trabalho devido à forma como a sociedade está organizada, uma vez que a maioria das tarefas familiares são da responsabilidade das mulheres. O conflito entre a família e o trabalho condiciona as opções das mulheres em relação à sua decisão de ingressar no mercado de trabalho e mesmo quanto aos tipos de profissões a que se podem candidatar (OIT, 2007, p. 80).

Também os horários de trabalho longos, uma tendência actual nos países industrializados, dificultam cada vez mais a conciliação da vida profissional com as responsabilidades familiares. Dado que são as mulheres que assumem normalmente a prestação dos cuidados à família, as suas opções quanto à decisão de ingressar no mercado de trabalho, ou quanto aos tipos de emprego em que podem candidatar-se são limitadas, pelo que os horários excessivamente longos representam um obstáculo à igualdade de oportunidades e reforça a segregação profissional em razão do sexo e, consequentemente, as desigualdades salariais entre homens e mulheres (OIT, 2007, p. 84).

No Plano de Acção de 2004-2007, a OIT identificou duas prioridades temáticas: a desigualdade salarial entre homens e mulheres e a igualdade racial/étnica, na sua dimensão de género. A remuneração e os salários, bem como os mecanismos de fixação de salários são aspectos centrais de um mandato da OIT. A redução da desigualdade salarial entre homens e mulheres implica a implementação de um conjunto de medidas, incluindo intervenções no domínio da igualdade de remuneração, a promoção da igualdade de oportunidades no acesso à orientação e formação profissional e a adopção de medidas de conciliação entre trabalho e família. As políticas e programas de emprego ignoram frequentemente as questões de género, no sentido de que não tomam em consideração a situação e as necessidades específicas das mulheres e dos homens, conduzindo, desta forma, a desigualdades nas oportunidades e nos resultados e prejudicando a eficácia da política (OIT, 2007. pp. 105-107).

Para a OIT, os parceiros sociais desempenham um papel chave na eliminação da discriminação e na promoção da igualdade no trabalho. Podem contribuir para atingir esse objectivo, eliminando práticas discriminatórias no seio das suas próprias estruturas e nos serviços que prestam aos seus associados. A negociação colectiva é um instrumento crucial que as organizações de trabalhadores e empregadores podem utilizar para desencadear alterações concretas nas condições de vida e de trabalho e nas perspectivas dos trabalhadores vulneráveis à discriminação. A discriminação no mundo do trabalho constitui um abuso dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, representando também um custo enorme para a sociedade (OIT, 2007, p. 130).

A reacção do tecido produtivo à reorientação da política macroeconómica visando a redução dos custos salariais unitários, fez-se essencialmente de três formas: ajustamento pelo volume de emprego, através da redução do número de trabalhadores, adaptando-se às variações da produção e utilizando em situações de picos sempre que necessário, a subcontratação de outras empresas; ajustamento pelas formas de emprego, com o recurso a contratos a termo certo, incerto, a tempo parcial, teletrabalho, trabalho temporário e prestação de serviços; ajustamento pelos salários, com o controlo dos custos salariais unitários, podendo ter diferentes implicações segundo as categorias dos assalariados, com perda do poder de compra de uns em benefício de outros. Este ajustamento exprimiu-se por um acréscimo da dispersão salarial, por contraste ao período dos anos 60 a 80 (Lima, 2004, p. 110).

Neste novo contexto, o quadro complexifica-se dificultando uma avaliação rigorosa das disparidades e desigualdades salariais. Concomitantemente a perspectiva de redução dos custos salariais directos como estratégia de flexibilidade defensiva, emergem tendências de diferenciação salarial segundo os resultados das empresas, para a individualização dos salários, privilegiando-se a avaliação do desempenho ou a avaliação de competências, em

detrimento das actividades prescritas com base no nível remuneratório. A estas práticas podemos ainda associar a atribuição selectiva, por vezes sem critérios e procedimentos explícitos, de um conjunto de vantagens materiais anexas ou indirectas à remuneração directa. Também as alterações dos critérios e normas de progressão e promoção participaram desta lógica de individualização, em detrimento das orientações colectivas que privilegiaram os automatismos de progressão, regra geral associados à antiguidade (Lima, 2004, p. 111).

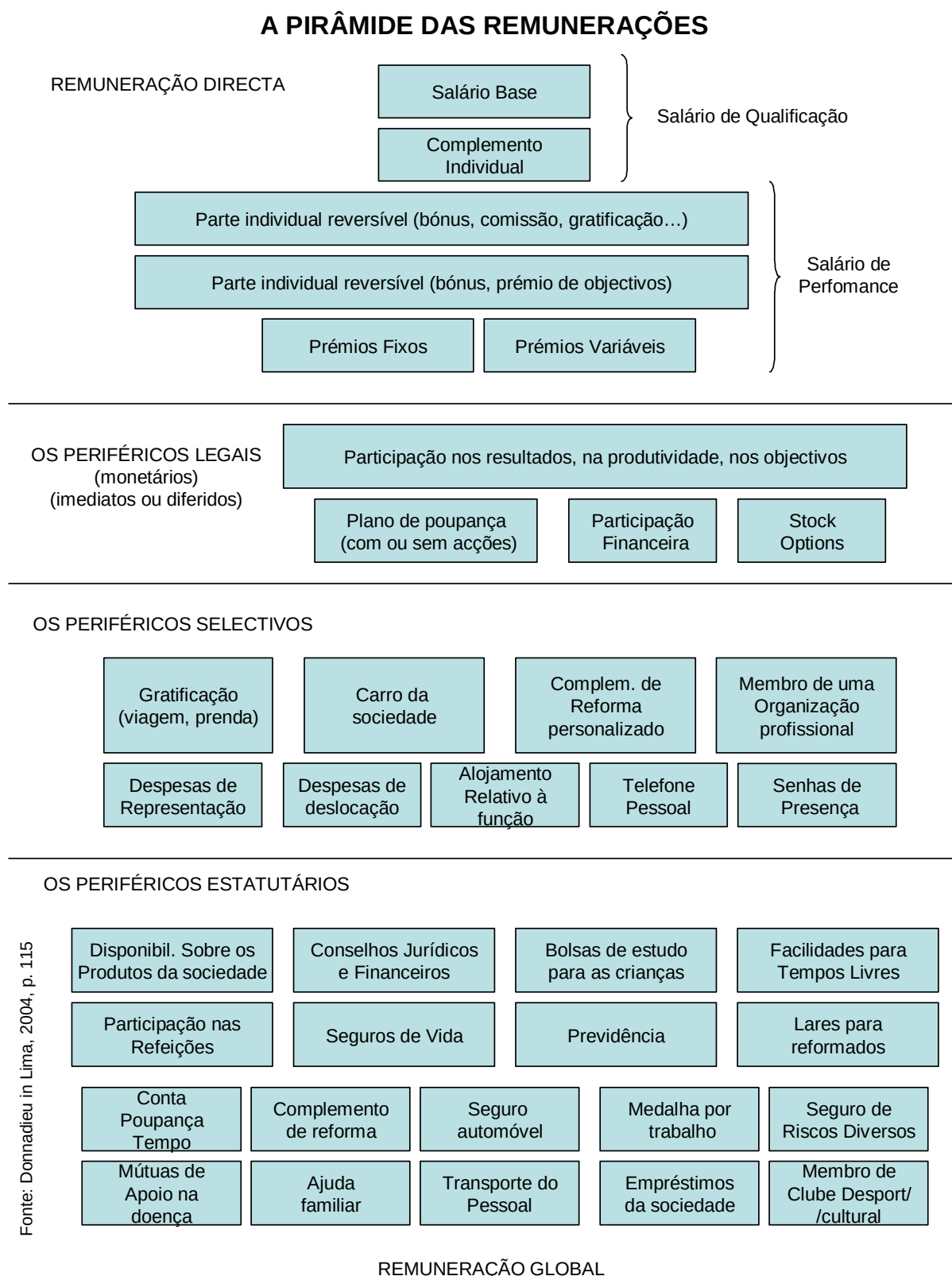
Um outro aspecto relevante na nossa análise é a formação dos salários. Segundo Lima, a formação de salários estabelece-se em duas etapas, sendo a fixação da massa salarial prévia à determinação dos salários individuais. Os critérios para definir a evolução da massa salarial podem ser diversos: a inflação antecipada pelo Estado, lucros antecipados, resultados observados, mercado, etc. As regras de formação dos salários individuais podem ser definidas pelas grelhas de classificação das convenções colectivas, sectoriais ou de empresa, por grelhas internas à própria empresa ou por grelhas definidas com apoio e gabinetes externos, podendo haver a coexistência de diferentes grelhas, designadamente em fases de organização da transição entre o velho e um novo sistema de classificação dos indivíduos e dos empregos (Lima, 2004, p. 112).

Citando a pirâmide das remunerações, figura nº I-I-1, elaborada por Donnadieu, a qual toma como referência o modelo francês, Lima desconstrói o conceito de remuneração global em: a remuneração directa que inclui: o salário base que constitui a parte fixa e garantida da remuneração, entendendo que esta corresponde ao salário da qualificação; os bónus ou remuneração variável aleatória e de risco, entendendo que estes correspondem ao salário de performance; os periféricos da remuneração que incluem: os periféricos legais que têm como característica resultarem de uma lei ou de um decreto e complementam a remuneração sem ter legalmente o carácter de salário; os periféricos selectivos são pagos em produtos/géneros e são por definição variáveis e reversíveis, funcionam por exemplo como elemento de gratificação; os periféricos estatutários têm um carácter distributivo e regulamentar do tipo “direitos adquiridos”.

Estas componentes da remuneração global poderão resultar, tanto de um estatuto interno às empresas, negociado ou não; poderão resultar de negociações colectivas de empresa ou sectores; e algumas componentes podem ser atribuídas numa lógica selectiva mais individualizada (Lima, 2004, p. 113). Ainda segundo Lima, no modelo da pirâmide de remunerações de Donnadieu, as qualificações apenas são relevantes no que se refere ao salário base, o que nos leva a supor que, além deste e da hierarquia salarial baseada nas qualificações, a parte variável pode configurar uma outra hierarquia salarial flexível, resultante de critérios colectivos (gerais e selectivos) e individuais, não decorrentes das

qualificações. Donde a qualificação só influenciaria o salário base, sendo de outra natureza os elementos que concorrem para o edifício da remuneração global ou para a hierarquia da remuneração global. Pelo que, pode supor-se que os grupos mais qualificados, em particular os quadros, passam a ser beneficiários de mais prerrogativas do que os grupos menos qualificados, alargando-se o fosso entre remunerações globais dos trabalhadores mais qualificados e menos qualificados (Lima, 2004, pp. 113-114).

Figura I – I – 1 – A PIRÂMIDE DAS REMUNERAÇÕES



Fonte: Donnadieu in Lima, 2004, p. 115

A definição de hierarquias profissionais e salários constitui uma operação de classificação social no campo das relações de trabalho. Para Lima a construção das grelhas de hierarquização profissional implica um sistema de classificação de qualidades relativas, constituindo a definição de tais qualidades e modalidades da sua avaliação, factores-chave da sua estruturação. Assim, a caracterização dos sistemas de classificação remete-nos para diferentes dimensões de análise: o que se classifica? O que se hierarquiza? As qualidades do trabalhador ou as exigências relativas à sua situação no trabalho (posto de trabalho ou emprego)? Ou considera-se uma lógica mista? Como se classifica e com que critérios? Como se estrutura a hierarquia em níveis? Qual a sua amplitude? Quais as modalidades e mecanismos de mobilidade profissional, designadamente, no que se refere à progressão/promoção? De acordo com as opções tomadas, teremos modelos distintos de classificação, com impactos diferenciados na gestão dos recursos humanos. Ao procurar elucidar uma definição de um sistema de classificação, Lima considera um conjunto de funções: uma função de identificação das profissões, dos empregos, das qualificações e das competências, identificação que deve ter em conta a dinâmica da evolução das profissões; uma função de categorização consistindo na construção de uma hierarquia profissional; uma função salarial, correspondendo a afectar a cada um dos níveis correspondentes a tal hierarquia um salário mínimo, definindo (em parte) e justificando uma ordem salarial; uma função na organização do trabalho no sentido da contribuição para a definição das actividades e da construção da mobilidade profissional; uma função de regulação do mercado de trabalho, facilitando, através da referência a um instrumento único, a mobilidade profissional no sector e as progressões e também as condições de acesso ao emprego e as relações entre mercado externo e interno (Lima, 2004, pp. 116-117);

Um dos problemas-chave dos sistemas de classificação é para Lima o que se classifica: as qualidades do trabalhador ou as exigências do emprego? Podendo existir vários modelos, Lima apresenta-nos uma tipologia quanto ao objecto das classificações, retendo a lógica dominante e para a qual identifica quatro tipos:

(1) As classificações centradas nas exigências do emprego, tendem a estabelecer as comparações sociais na empresa com base no princípio salário igual, trabalho igual. A operação de avaliação dos empregos tende assim a apreciar o valor relativo dos empregos ou das actividades desempenhadas. Neste tipo de classificação, assente numa concepção mais tradicional, associada a uma perspectiva taylorista de organização do trabalho, a sua análise incide sobre a identificação e descrição precisa de todas as tarefas elementares exigidas à execução do emprego. Para além dos limites que encontra na sua descrição exaustiva, num contexto organizacional flutuante, constitui um sistema rígido, com grandes riscos de se

tornar obsoleto. Numa concepção mais recente associada a empregos de amplitude funcional mais ampla ou com alguma polivalência, a análise dos empregos considera essencialmente as actividades ou missões.

(2) As classificações centradas nos atributos do indivíduo, manifestam uma lógica de desconexão entre a organização do trabalho e a determinação do salário. Este tipo de classificação centra-se sobre critérios associados, ao indivíduo, diploma inicial (ensino geral), antiguidade e por vezes a idade. O nível de entrada é determinado pelo nível de estudos e a progressão é determinada pela antiguidade.

(3) As classificações centradas nos atributos profissionais, é uma lógica de classificação, sobretudo, presente no caso alemão, em que o certificado de aprendizagem, permitindo o acesso a um estatuto qualificado, é o pivot da estrutura hierárquica, constituindo a referência que assegura ao seu titular uma mesma posição relativa, qualquer que seja a empresa em que se encontra.

(4) As classificações centradas nas competências, numa primeira leitura, remeteriam para a centragem exclusiva nos atributos do indivíduo, na medida em que a competência “é um atributo de sujeito”. Mas segundo Lima, a discussão da relação entre competência e emprego, remete-nos para uma apreciação mais complexa. Neste tipo de classificação há necessariamente uma referência ao emprego, no sentido em que as competências que a classificação deve permitir hierarquizar, correspondem a um saber-fazer operatório, útil no desenvolvimento do trabalho e não às aquisições da formação inicial, avaliadas uma vez por todas. Ancorado no Acordo ACAP 2000 francês, Lima propõe-nos uma definição do conceito de competência do trabalhador. Como...“um saber-fazer operacional validado, quer dizer, os seus conhecimentos e a sua experiência, aplicáveis numa organização adaptada, confirmados pelo nível de formação e em seguida pelo domínio de funções sucessivamente exercidas” (Lima, 2004, pp. 117-120).

Parece-nos pertinente reflectir sobre os conceitos de qualificações e competências uma vez que frequentemente estes conceitos são confundidos. A qualificação é independente do contexto e é objecto de uma negociação colectiva permanente. O significado de qualificação está implícito no sistema de formação profissional. A noção de competência adquiriu uma importância mais recente nos discursos políticos e nas práticas de gestão e remete-nos para a capacidade real de um indivíduo dominar um conjunto de tarefas que compõem um determinado posto de trabalho. A competência exprime-se através de um conteúdo operatório, ou seja, é-se competente para realizar este ou aquele conjunto de tarefas, não se é competente em si. A competência não é dada, é adquirida, é fruto de uma combinação dinâmica de diversas fontes, não podendo ser vista como uma simples soma de capacidades particulares,

diferentes e isoladas. O reconhecimento da qualificação baseia-se numa avaliação. Ao inverso da competência, cujo valor só se pode basear na avaliação de um indivíduo. A qualificação baseia-se num juízo colectivo, estabelecido segundo normas que permitam evitar juízos abusivos.

Para Castilho quando se fala de competência está-se a falar unicamente dos indivíduos e não do trabalho; mas quando se fala de qualificação não há a certeza se se fala da qualificação do trabalho ou dos indivíduos. Considera Castilho que o conceito de qualificação é socialmente construído (Castilho, 1998, p. 58). Na análise das transformações técnico-organizacionais e novas competências Kovacs refere que a ” (...) turbulência do mercado de trabalho manifesta-se na coexistência de tendências diversas e até contraditórias tais como a emergência de novas competências ligadas às transformações técnicas-organizativas, mudanças quantitativas e qualitativas na procura de qualificações, rápida obsolescência dos conhecimentos adquiridos (...). É cada vez mais aceite a ideia de que a qualificação dos recursos humanos, ou seja a sua capacidade de produzir valor acrescentado, condiciona a posição competitiva das empresas, dos países, dos blocos económicos, numa economia em que as actividades estratégicas se tornam intensivas em tecnologias de informação e em conhecimento” (Kovacs, 2002, pp. 81-82).

Nesse sentido cresce a importância da dupla certificação e a necessidade de investirmos na educação e na formação dos indivíduos. São cada vez mais exigidos conhecimentos gerais que permitam a compreensão e o controlo dos processos produtivos, sobrepondo-se à execução de tarefas específicas. Kovacs releva o desenvolvimento de competências-chave comuns a diferentes profissões e níveis de responsabilidade (operários, empregados, gestores e especialistas). Estas competências transversais estão segundo Kovacs associadas: (1) à capacidade de definir objectivos, identificar problemas e encontrar soluções; (2) ao conhecimento dos códigos de sistemas de informação e organização; (3) ao saber cooperar e controlar processos, saber gerir os recursos utilizados, ao saber inovar, à capacidade de adaptação; (4) ao saber acumular e actualizar conhecimentos, ao saber comunicar e negociar.

Kovacs considera que a utilização destas novas competências está ainda longe de ser generalizada nas empresas, mas a sua promoção é decisiva tanto para as empresas como para os indivíduos. O desenvolvimento das novas competências melhorou a empregabilidade que Kovacs define como, ” (...) a oportunidade e capacidade de as pessoas adquirirem competências que lhes permitam encontrar, manter e enriquecer a sua actividade e mudar de emprego” (Kovacs, 2002, p. 82). No actual contexto as mudanças e alterações colocam a

ênfase no potencial dos indivíduos e nas suas capacidades de mobilizar e desenvolver esse mesmo potencial em situações reais de trabalho.

Os sistemas de classificações na sua multifuncionalidade e diversidade de objectivos para que remetem, definem, segundo Lima, desafios específicos quanto às suas configurações quando se considera o sector ou as empresas. Tradicionalmente é ao nível do sector que se elaboram os sistemas de classificação. As convenções colectivas sectoriais ao elaborarem os sistemas de classificação têm como vocação fixar um quadro bastante geral afim de poderem ser aplicados em todas as empresas, independentemente, da sua dimensão, da sua situação económica, constituindo, mais do que um instrumento de gestão, garantias colectivas. A construção de um quadro único de referência dos empregos permite harmonizar as práticas salariais das empresas e assegurar uma solidariedade mínima. A reformulação dos sistemas deve permitir conservar esta função fundamental e manter uma hierarquia adaptada (Lima, 2004, p. 120).

São as organizações sindicais e patronais que definem, ao nível sectorial as regras de acesso às profissões (reconhecimento de diplomas, da experiência profissional, das competências) e as regras de progressão na carreira, bem como, estudos e negociações com o objectivo de construção de novas profissões, renovação das existentes e a estruturação do mercado de trabalho nos sectores. A carreira profissional pode ser definida como um conjunto de actividades levadas a cabo por um trabalhador para prosseguir e dirigir o seu percurso profissional, no âmbito de uma organização específica, de forma a atingir um elevado nível de competências e de contrapartidas hierárquicas, sociais ou políticas. Lima, considera e nós damos o nosso acordo, à relevância do nível sectorial. A não existência de uma classificação sectorial adaptada à evolução da actividade pode aumentar o risco de aprofundamento de disparidades entre as empresas, por exemplo, trabalhadores com a mesma profissão e desenvolvendo uma mesma actividade podem ter níveis de qualificação e perspectivas de carreira muito diferentes, prejudicando a mobilidade profissional e a evolução e reconhecimento de competências (Lima, 2004, pp. 120-121).

Ortsman apresenta-nos de forma sistematizada diversas possibilidades de organização dos postos de trabalho desde os anos vinte até à actualidade. A organização clássica, parcializada, nasceu nos anos vinte com a criação de cadeias de montagem (Taylorismo) correspondia bem à produção em série de produtos de qualidade relativamente estável. Permitia igualmente uma rápida adaptação de uma mão-de-obra não qualificada a estas cadeias de montagem de concepção relativamente simples. Cada pessoa efectua uma tarefa diferente da dos outros. A tarefa é tão pequena quanto possível, o que corresponde a um trabalho muito parcializado e muito repetitivo. Pela mesma razão, a formação é muito curta limitada à

aprendizagem de gestos repetitivos e ao mesmo tempo necessária à interiorização do ritmo de trabalho. Há uma separação rígida entre as tarefas da hierarquia e as tarefas de execução. Por ordem de importância em tempo de ocupação do superior hierárquico, trata-se do controlo das performances individuais, da coordenação entre postos e da distribuição do trabalho, nomeadamente, a afectação aos postos de trabalho na manhã, tendo em conta as ausências. Se ficar tempo disponível, a hierarquia poderá igualmente tomar a cargo outras actividades de gestão e de relações com o exterior. Os postos de trabalho são concebidos a partir do seguinte princípio: limitar o número de tarefas num posto; procurar a repetitividade máxima; minimizar as capacidades requeridas; e procurar o tempo de formação mínima.

Quando não há um esforço de redução da actividade individual até à parcialização ou quando a vontade de aumentar moderadamente as actividades de um posto de trabalho é manifesta, fala-se de trabalho alargado. É uma forma de organização muito comum. Mesmo nas linhas de montagem há a tendência por vezes de alargar as tarefas afim de evitar as dificuldades inerentes a uma demasiada rigidez do processo de produção. No trabalho alargado também não se acentua demasiado a necessidade de uma diferenciação do trabalho entre postos. Cada um tem um trabalho distinto do seu vizinho, mas pode haver lugar para recomposições. A formação pode ser mais longa que para o trabalho parcializado e faz-se essencialmente no terreno. Mas há sempre, em contrapartida, uma separação rígida entre as tarefas da hierarquia e as tarefas de execução. Encontramos para a hierarquia o mesmo tipo de actividades como as que existem para o trabalho parcializado.

O enriquecimento das tarefas apareceu nos anos sessenta. As razões invocadas foram principalmente de ordem psicológica. Com efeito, a complexidade técnica teve aqui um papel determinante na difusão deste modo de organização. Era necessário dar margem de liberdade suficiente às pessoas encarregadas de servir máquinas complexas ou de efectuar operações que requeriam uma grande tecnicidade. Cada pessoa tem um conjunto complexo de tarefas que lhe são específicas, mas não necessariamente diferentes, em natureza, das de outros. Neste caso não se pode falar de tarefas mas de uma actividade com um conjunto de tarefas ligadas entre elas. Esta actividade pode ter uma duração relativamente longa e tem associada, muitas vezes, responsabilidades de autocontrolo e, eventualmente, de coordenação com os postos periféricos. A formação é longa porque é necessário um bom conhecimento técnico e capacidade de iniciativa. A hierarquia consagra apenas o essencial do seu tempo ao controlo e à coordenação do trabalho. Encarrega-se essencialmente da interface com o ambiente e da tomada de decisões mais importantes.

O grupo polivalente impôs-se pouco a pouco como uma variante natural do trabalho enriquecido, quando a actividade dos membros do grupo os leva a realizar um produto comum

que necessita de uma importante interdependência técnica. Corresponde a um trabalho complexo que apela ao espírito de iniciativa, a uma competência abrangente e a uma boa compreensão das interdependências dos postos. Ela favorece, da parte de cada um, uma melhor compreensão da missão global da equipa. As pessoas detêm sucessivamente, todos os postos. São polivalentes. Cada um realizará rotativamente actividades de natureza muito diversa: seja parcializada, seja de trabalho alargado, seja de trabalho enriquecido, porque passa por todos os postos dos mais interessantes aos menos interessantes, dos mais parcializados aos mais complexos. A formação é longa, porque é necessário aprender todos os postos. A formação no terreno tem um papel muito importante neste tipo de organização. Para a hierarquia é fundamental a capacidade de animar a equipa e de comunicar com o exterior sem perder a possibilidade de ajudar sobre o plano técnico os membros da equipa. Pede-se pois à hierarquia competências simultaneamente técnicas e em relações humanas.

A equipa semi-autónoma é um trabalho de grupo. As pessoas ocupam todos os postos, dos mais interessantes aos menos interessantes, dos mais simples aos mais complexos, como no trabalho polivalente. Mas ao contrário, há ausência de uma hierarquia directa. A equipa toma a seu cargo colectivamente a responsabilidade de realizar os seus objectivos. A formação é necessariamente longa. A formação no terreno com e pelos outros é importante. Isto exige uma boa capacidade relacional e de adaptação às necessidades do grupo. As margens de iniciativa de uma equipa semi-autónoma são muito variáveis: primeiro nível – participação do grupo na afectação dos postos de trabalho e na definição dos métodos individuais de trabalho; segundo nível – assumpção de actividades periféricas e complementares como a reparação de avaria, o primeiro controlo de qualidade, a repartição dos períodos de férias; terceiro nível – participação na definição dos objectivos de produção e na escolha de certos instrumentos de produção, certas máquinas; quarto nível – participação na selecção de futuros candidatos, na definição das modalidades de formação e na evolução previsível do produto (Ortsman, 1994, pp. 73-79).

As empresas constituem o espaço de aplicação das normas sectoriais e simultaneamente o lugar de definição de regras de classificação que, respeitando o quadro geral das convenções colectivas se adaptam de modo mais preciso à realidade das empresas, isto é, como instrumento de gestão. Lima considera que para as empresas, é fundamental que os sistemas de classificação sectorial permitam responder às mudanças tecnológicas e organizacionais, às necessidades de qualificação, de desenvolvimento de competências, de motivação dos trabalhadores e não constituir um entrave a tais processos. As normas de classificação das convenções sectoriais podem permitir acompanhar e até dinamizar os

processos de mudança, ou, pelo contrário, podem constituir um obstáculo às reorganizações produtivas (Lima, 2004, p. 121).

Hoje devemos considerar um conjunto cada vez mais diversificado de formas de mobilidade questionando a concepção tradicional da carreira profissional enquanto processo de mobilidade vertical. Independentemente da mobilidade profissional se poder traduzir num processo de ascensão ou regressão profissional, a mobilidade pode assumir diferentes formas: (1) a mobilidade geográfica, consiste na mudança de área geográfica em que é exercida a profissão; (2) a mobilidade sectorial e/ou de empresa, consiste na mudança de sector de actividade e/ou de empresa; (3) a mobilidade funcional e/ou horizontal, consiste na mudança de funções; (4) a mobilidade socioprofissional, refere-se à mudança de profissão; (5) a mobilidade na condição perante o trabalho, está associada à mudança da condição perante o trabalho (activo ou ocupado, activo desempregado e inactivo); (6) a mobilidade contratual, consiste na mudança de tipo de relação contratual (independente, temporário, a tempo parcial, a termo certo e sem termo).

As formas de mobilidade podem verificar-se em dois planos: a mobilidade interna, quando se produz no seio da mesma empresa; e a mobilidade externa quando a mudança coincide com mudança de empresa ou de empregador. A consideração das diferentes formas de mobilidade tem como consequência a pulverização do conceito de carreira dado que introduz descontinuidades profissionais que tanto podem resultar de opções individuais como de constrangimentos que resultam das dinâmicas socioeconómicas. Podemos ilustrar estas descontinuidades com os novos ciclos que hoje confrontam os indivíduos, formação-emprego-desemprego-formação. A multiplicidade de modos de inserção profissional, de formas de mobilidade e de trajectórias profissionais, conduzem-nos a questionar o conceito de carreira enquanto processo linear de mobilidade socioprofissional ascendente, para o passar a elucidar como um processo social complexo e multifacetado que se traduz em trajectórias socioprofissionais resultantes de processos de recomposição/decomposição de saberes indutores de diferentes graus de empregabilidade.

Já para os trabalhadores, as questões mais importantes no que se refere aos sistemas de classificação são o reconhecimento, designadamente no plano do estatuto e do salário, dos esforços de qualificação, do desenvolvimento de competências, o reconhecimento e valorização das perspectivas de mobilidade e de desenvolvimento da carreira. Não menos relevante é prevenir a exclusão e facilitar a inserção dos grupos mais vulneráveis no mercado do trabalho. Lima, chama a atenção de que uma grelha de classificação que não permite aos trabalhadores evoluir, pode gerar tensões e exclusões (Lima, 2004, p. 121).

Reflectindo sobre a evolução do emprego e das qualificações Kovacs defende que a evolução pode ser muito diferenciada em função de um conjunto de condições macroeconómicas, sociais e culturais, nomeadamente, da divisão internacional do trabalho, das políticas dos governos, das condições do mercado de produtos e do trabalho, do sistema de ensino/formação, das estratégias sindicais, do nível de educação-formação dos recursos humanos. No actual contexto os principais objectivos seguidos pelas empresas visam a redução dos custos, a melhoria da qualidade e o aumento da flexibilidade e do controlo (Kovacs, 1998, p. 82).

Considerando os sistemas de classificações num plano mais amplo, Lima propõe-nos uma incursão a alguns contributos da reflexão teórica e pesquisa empírica em França, Quadro nº I-I-1, face à importância da estruturação dos sistemas de classificação a nível sectorial, tal como em Portugal. Não correspondendo necessariamente a uma ordem cronológica, as abordagens e a realidade francesa apresentam-nos diferentes modelos:

As grelhas de classificação de tipo Parodi, assentam num acordo mínimo, sem que se possa encontrar um princípio comum entre os actores que justifique de forma única e homogénea as diferenças de salários. De facto, a hierarquização não se refere explicitamente a quaisquer critérios de ponderação, apresentando-se listas de profissões ou postos de trabalho classificados numa hierarquia, grosso modo, por todos. Na situação das grelhas Parodi clássicas, não há uma referência explícita ao conteúdo dos empregos, cujo posicionamento na hierarquia se mantém inalterado, qualquer que seja a evolução posterior do conteúdo dos empregos. Na situação das grelhas Parodi melhoradas, a definição do conteúdo dos empregos é explícita, cristalizando configurações específicas no plano tecnológico e organizacional. As grelhas Parodi melhoradas, correspondem a sectores profissionais com maior tradição de negociação e caracterizam-se pela definição detalhada das tarefas a desempenhar, assim como pela partilha de responsabilidades entre os assalariados.

A maior ou menor amplitude da definição profissional reflecte por vezes lógicas diferenciadas na indústria e nos serviços. Na indústria, nomeadamente, as convenções colectivas descrevem os postos de trabalho e respectivos conteúdos com grande exaustividade, com precisões factuais em termos de tarefas, equipamentos utilizados ou dados ambientais.

As profissões dos serviços, no contexto dos sectores industriais, apresentando algumas diferenças, tendem a definir-se também por relação com o posto de trabalho. Já no contexto do terciário emergiu gradualmente uma outra lógica (terciário moderno) em que se considera não o posto de trabalho mas o emprego, definindo-se como unidade de avaliação um perfil de amplitude profissional mais alargada, substituindo-se à lógica de identificação de tarefas, a de

actividades e missões, garantindo maior flexibilidade e adaptabilidade e reduzindo o número de categorias profissionais (Lima, 2004, p. 122).

Numa primeira fase, segundo Lima, a hierarquização em níveis de classificação, não é definida tendo por referência critérios classificatórios explícitos. A valorização dos factores relativos às exigências dos postos de trabalho ou do emprego e/ou das qualificações e competências dos trabalhadores, pode estar mais ou menos subjacente, encontrando-se indicações relativas à complexidade do trabalho, à tecnicidade, à experiência profissional e à formação, mas não é formalmente explicitada a combinatória de critérios de classificação.

Estes dois modelos de grelhas de classificação analisados, Parodi clássico e Parodi melhorado, apresentam, segundo Lima, as seguintes limitações: grande rigidez, face à descrição das funções estreitamente ligadas a um tipo de organização do trabalho e tecnologia; dificuldade de contemplar as mudanças na organização do trabalho e na tecnologia, na reconfiguração dos perfis profissionais e competências, a supressão de antigas e a emergência de novas profissões; enriquecimento do trabalho, polivalência, grupos semi-autónomos, círculos de qualidade (Lima, 2004, pp. 122-123).

QUADRO I – I – 1

Tipologia das Grelhas de Classificação (caso francês)

PARODI		CRITÉRIOS CLASSIFICATÓRIOS	FUNÇÃO PÚBLICA
Clássico	Melhorado		
Segundo o princípio de nomenclaturas dos empregos, estas grelhas são apenas uma enumeração das denominações dos postos.	Mesmo princípio mas cada emprego descrito geralmente de forma muito detalhada (tipo de máquinas, por exemplo).	Definição de níveis de qualificação segundo critérios explícitos comuns a estes níveis. Os critérios mais frequentemente utilizados são: nível de responsabilidade; autonomia; natureza da actividade; conhecimentos necessários.	Com base no estatuto da função pública, centram-se nas exigências em matérias de diplomas, na consagração das carreiras; e na estabilidade de emprego.
Hierarquização grosso modo intuitiva e validada pela negociação.	Hierarquização grosso modo intuitiva e validada pela negociação.	Hierarquização segundo a ponderação dos critérios.	Hierarquização em graus, em que o diploma detém um papel chave no acesso, por via de concurso, e em que a progressão está associada à antiguidade.

Fonte: In Lima, 2004, p. 123

Um terceiro modelo, o modelo função pública, centra-se nas pessoas, fundando-se em características individuais, enquanto os dois modelos anteriores por nós analisados se centravam nas exigências do emprego. O modelo função pública apresenta uma estreita ligação entre a classificação que se estrutura em graus e o modo de recrutamento e da formação inicial dos indivíduos. As aptidões intelectuais e os conhecimentos em diversos domínios são controlados por via de concurso e os indivíduos são classificados em função do nível de exigências do concurso correspondente. A progressão dos indivíduos resulta da antiguidade subordinando a contribuição para a organização à formação inicial. Este modelo conduz a uma análise redutora das competências e capacidades individuais e tende a ignorar as aquisições da experiência profissional (Lima, 2004, pp. 123-124).

Um quarto e último modelo, o sistema de critérios classificatórios, surge na metalurgia, em França, em 1975, constituindo até hoje uma das opções de revisão dos modelos anteriores. Este modelo inspira-se nas experiências realizadas nos Estados Unidos, as quais, identificando os critérios relevantes para classificar os empregos, consideraram um sistema de pontuações permitindo hierarquizá-los. Em França, a solução mais adoptada substituiu a lógica quantitativa (experiência americana), por uma lógica qualitativa que consistia na identificação dos critérios de definição de níveis e escalões, permitindo dispor de um quadro de referência facilitando a autonomia das empresas.

Neste quarto modelo, as convenções colectivas identificam os critérios de classificação, ver Quadro nº I-I-1, níveis e escalões, apresentando a grelha respectiva, deixando às empresas a missão de posicionamento dos empregos em cada nível e escalão, tendo em conta os requisitos exigidos. A apresentação do perfil específico dos empregos, a respectiva definição de funções e a listagem dos empregos afectos aos diferentes níveis de classificação, deixam de constar nas convenções colectivas de trabalho (Lima, 2004, pp. 123-124).

As organizações sindicais numa primeira fase, segundo Lima, resistiram fortemente à implementação destes modelos e ainda hoje as negociações e os consensos são difíceis de alcançar. Esta situação verifica-se porque a orientação sindical privilegia os critérios e a classificação com o enfoque no trabalhador e não no emprego. A oposição ou reserva sindical, estão associadas, em parte, aos inconvenientes do método: flexibilidade muito grande, em particular nos casos em que são apenas explicitados os critérios de enquadramento geral e não se especificam as condições de cada nível, o que pode dar lugar a situações arbitrárias e em que se torna difícil contestar a classificação; heterogeneidade de aplicação segundo as empresas, o que não permite à grelha constituir um quadro coerente para a mobilidade no interior do sector (Lima, 2004, p. 125).

CAPÍTULO II – NEGOCIAÇÃO DAS CONVENÇÕES COLECTIVAS EM PORTUGAL – BREVE SÍNTESE

1. Da Revolução de Abril ao Código do Trabalho

As mudanças políticas resultantes da Revolução de 25 de Abril de 1974 instituíram para além de outros, os direitos de livre associação e organização sindical, de negociação colectiva, sectorial e de empresa(s) e de greve. Desde 1974 até hoje a relação da negociação colectiva sectorial com o sistema de relações laborais e com a intervenção do Estado foi-se transformando, podendo ser identificados, segundo Lima, três períodos distintos no desenvolvimento do sistema de relações laborais, em Portugal.

Um primeiro período pode ser considerado entre 1974 e 1984. Este período numa fase inicial é marcado pelo processo de institucionalização do sindicalismo livre e independente e pela radicalização dos movimentos sociais, em particular, o movimento sindical e do qual a Intersindical Nacional é o seu pólo mais forte, assistindo-se a uma elevada conflitualidade entre os sindicatos e as organizações patronais, donde resulta o âmbito geográfico e profissional das convenções colectivas, as quais reflectem nas suas normas uma relação de forças desfavorável as organizações patronais. Reafirma-se a centralidade do Estado, o qual face ao impasse e ausência de diálogo social, regula por via administrativa, através das Portarias de Regulamentação de Trabalho (PRT) as relações de trabalho. Numa segunda fase, fins da década de 70, início da década de 80, dá-se uma reorientação da lógica de actuação Estatal, que se manifesta na diminuição significativa do recurso à via administrativa reduzindo drasticamente a publicação de PRT's, ficando estas reservadas apenas às zonas brancas.

Em 1978 dá-se a constituição da União Geral dos Trabalhadores, UGT, colocando o enfoque do seu discurso ideológico no diálogo social, na concertação, valorizando a negociação em detrimento da mobilização dos trabalhadores. O quadro das convenções colectivas complexifica-se. Os novos sindicatos filiados na UGT desencadeiam uma estratégia que se vai exprimir na celebração de novas convenções paralelas em quase todos os sectores, em particular, na Indústria Transformadora (Lima, 2004, pp. 134-135).

Um segundo período terá o seu início após 1984 e término em 2003. Em 1984 cria-se um novo pilar da regulação das relações de emprego com objectivos de concertação ao nível nacional, o Conselho Permanente da Concertação Social (CPCS). Esta nova criação institucional decorre da procura por parte do Estado da co-responsabilização política das organizações sindicais e patronais ao mais alto nível no sentido de uma viragem política de fundo. Paralelamente trata-se do reconhecimento Estatal da legitimidade de participação das

confederações sindicais e patronais como actores políticos. As competências do CPCS incluem a política de rendimentos e preços, o parecer sobre a legislação laboral e competências no plano das políticas económicas e sociais. Ainda sobre a institucionalização do sindicalismo no Estado, referido por algumas abordagens, Lima considera mais apropriado referir a institucionalização da participação do sindicalismo no sistema político, já que não se trata propriamente da integração dos Sindicatos no Estado, uma vez que estes preservam a sua autonomia e independência e são livres de entrar e sair dos arranjos neocorporativos.

Neste período, a par da intervenção directa do Estado, em particular na legislação laboral e na contratação colectiva, os dois pilares da regulação do período anterior, emerge um terceiro pilar com relações específicas com os anteriores. Estamos perante uma nova fase em que é fundamental considerar a interacção entre estes quadros/espacos de regulação de natureza diferente (Lima, 2004, p. 136).

A relação entre os acordos de Concertação Social e a negociação, pode ser equacionada, segundo Lima, a vários níveis: o nível das recomendações de alteração da legislação de trabalho, o qual pode ter efeitos directos, através de normas imperativas, ou efeitos indirectos, remetendo para a agenda da negociação colectiva determinadas matérias; o nível de pacto entre as organizações que se comprometem a fazer aplicar os acordos e a influenciar para os seus membros, como por exemplo, o caso das políticas salariais; o nível de definição de novas regras, inclusive sobre a própria regulamentação colectiva; finalmente, é de esperar que o próprio processo de concertação e as estratégias desenvolvidas pelos vários actores, influenciam também a negociação colectiva nos níveis sectoriais e de empresa (Lima, 2004, pp. 136-137).

A institucionalização do CPCS (que na sua génese contou com a oposição da CGTP/IN, a qual só ocupou o seu lugar em 1987), instituição tripartida e com um leque muito alargado de competências, coloca, segundo Lima, o problema das relações entre o CPCS e as instituições democráticas de soberania, em primeiro lugar com a Assembleia da República. As interacções que o CPCS visa estabelecer entre o sistema político e as relações laborais são complexas, visto que visam influenciar em simultâneo o sistema político (através de compromissos do Governo assumidos no quadro do CPCS, com implicações na Assembleia da República); e as relações laborais (compromissos das confederações sindicais e patronais, em particular a negociação colectiva), (Lima, 2004, p. 137).

Em 1986 e durante a vigência do Governo do PSD, foi aprovado o primeiro acordo no CPCS, Acordo de Política de Rendimentos para 1987, ainda sem a presença da CGTP/IN. Este Acordo de Rendimentos e os ulteriores vieram colocar a necessidade de articulação da macro-concertação com a contratação colectiva, nos vários conteúdos por esta regulados. Em

suma, os acordos do CPCS passaram a influenciar e condicionar a negociação colectiva, em particular, os acréscimos da massa salarial e sua forma de cálculo. A metodologia anterior aos acordos do CPCS para o cálculo dos acréscimos da massa salarial para efeitos da negociação colectiva, estava ancorada, entre outros indicadores, na inflação verificada; na fase após acordos do CPCS passou-se a adoptar o critério da inflação “esperada” (Lima, 2004, pp. 140-143).

As perspectivas governamentais e patronais apontavam no sentido da liberalização económica, das privatizações e da flexibilização da legislação do trabalho. Em 1987, o Governo de maioria absoluta do PSD lançou as primeiras iniciativas visando flexibilizar as relações de emprego em geral e em particular os despedimentos, dando expressão às pressões patronais no quadro do CPCS. Esta estratégia do Governo e patronato em legitimar os seus objectivos neo-liberais na óptica da desregulação do mercado de trabalho, levou à convocação da greve geral de 1988, pela CGTP/IN e UGT, (Lima, 2004, pp. 143-144).

Em 1990 é acordado no CPCS, com a oposição da CGTP/IN, o Acordo Económico e Social (AES). Este acordo dá início a um novo ciclo na concertação em Portugal, face à sua grande abrangência temática e temporal. Sem a pretensão de ser exaustiva, Lima faz referência às seguintes políticas constantes do AES: *políticas sociais* com impacto no mercado de trabalho em resposta a situações críticas associadas à crise e reestruturação de alguns sectores económicos; políticas laborais com impacto na negociação colectiva como a política de rendimentos, medidas de flexibilização como a redução e adaptação do tempo de trabalho, em sede de negociação colectiva, e a possibilidade de despedimentos com base na “inadaptação” do trabalhador; e a possibilidade da arbitragem obrigatória no âmbito da reformulação do regime jurídico das relações colectivas de trabalho. O AES previa ainda a realização posterior de quatro acordos específicos: nos domínios da política fiscal e reforma da Segurança Social que não se chegaram a concretizar; já no que respeita à política de formação profissional e à política de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho (SHST), foram concluídos e aprovados dois acordos com o contributo de todos os parceiros do CPCS, incluindo a CGTP/IN, (Lima, 2004, pp. 144-146).

Com a criação o Comité Económico e Social (CES) em 1991, o CPCS mantém-se como uma parte integrante e com competências específicas em matéria de concertação, dando continuidade ao figurino anterior e agora com consagração constitucional. Em 1996 e já com o Partido Socialista na governação do País, são aprovados no CPCS, com a oposição da CGTP/IN, o Acordo de Curto Prazo e o Acordo de Concertação Estratégica – 1996-1999 (ACE). De entre as várias matérias aprovadas, assumiu forte controvérsia o da flexibilidade do tempo de trabalho, Lei nº 21/96, de 23 de Julho, gerando inclusive um período de forte

conflitualidade social, em particular nos sectores têxteis e vestuário, que se estendeu entre 1996 e 2000.

Embora esta matéria já incorporasse o AES de 1990, o acordo no CPCS em 1996 rompe com o princípio de adaptação do tempo de trabalho através da negociação colectiva e a Lei nº 21/96, de 23/07, veio estabelecer o carácter obrigatório de uma redução progressiva do Período Normal de Trabalho (PNT) para um máximo de 40 horas semanais, prevendo concomitantemente a flexibilidade dos horários de trabalho. Outro tema polémico que mereceu a oposição da CGTP/IN, foi a consagração no acordo da flexibilidade funcional, a qual foi também regulada na Lei nº 21/96 (Lima, 2004, pp. 147-150).

Mas os acordos de 1996 não geraram apenas a oposição da CGTP/IN e o aumento da conflitualidade social. Registamos também o conflito institucional entre as competências do CPCS e a Assembleia da República, quando grupos parlamentares incluindo o do Partido Socialista, no exercício das suas competências, se recusaram a assumir como seus, alguns compromissos consagrados nos dois acordos.

Após as eleições de 1999 o novo Governo do Partido Socialista, define e apresenta uma nova estratégia para a Concertação Social que dá prioridade à negociação de acordos de abrangência limitada ou de geometria variável. Em resultado dessa estratégia, em 2001, são discutidos e aprovados por todos os parceiros sociais, dois acordos: um sobre condições de trabalho, saúde, higiene e segurança no trabalho e combate á sinistralidade; e outro sobre políticas de emprego, mercado de trabalho, educação e formação. Estes acordos recuperam um conjunto de conteúdos e medidas estabelecidas em acordos de concertação anteriores, de 1991-1996, mas que não tinham sido regulados, bem como, outras medidas inovadoras (Lima, 2004, pp. 158-159).

Um terceiro período no desenvolvimento do sistema de relações laborais terá início em 2003, após a publicação do Código do Trabalho, através da Lei nº 99/2003 de 27/08 e da Lei nº 35/2004 de 29/07 que procede à regulamentação do Código do Trabalho. Embora tenha passado pouco tempo desde a sua aprovação são já visíveis profundas mutações no sistema de relações laborais em Portugal. A introdução da possibilidade de caducidade das convenções colectivas por decisão unilateral de um dos subscritores; o desaparecimento, em caso de caducidade da convenção colectiva, da quase totalidade dos direitos e deveres aí consagrados; a possibilidade das novas convenções colectivas poderem regular normas que, do ponto de vista dos direitos dos trabalhadores sejam, inferiores ao estabelecido no Código do Trabalho, levando à subversão do princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador.

Estas são algumas disposições mais controversas e que se inserem na nossa opinião na lógica neoliberal de desregulação das relações laborais. Esta legislação laboral foi aprovada

pelo Governo de direita do PSD-PP. Nas eleições de 2005 o Partido Socialista ganha com uma maioria absoluta e uma das suas promessas eleitorais era a superação das normas mais gravosas para os trabalhadores, em particular a caducidade das convenções colectivas. Mas, a sua primeira iniciativa legislativa, Lei nº 9/2006 de 20/03, não corresponde às expectativas sindicais, nomeadamente, da CGTP/IN, que considera estas alterações distantes dos compromissos eleitorais, no que respeita: à caducidade das convenções colectivas; e aos reduzidos direitos dos trabalhadores que após a caducidade da convenção colectiva são incorporados nos contratos individuais de trabalho. Neste momento o Governo do Partido Socialista criou uma Comissão para começar a preparar, o Livro Branco das Relações Laborais, com o objectivo da revisão global do Código do Trabalho.

Numa apreciação global ao CT, Lima pensa que, “ (...) transformar o direito do trabalho num Código do Trabalho, é implicitamente negar a assimetria fundamental do poder nas sociedades capitalistas. A mudança de designação transporta uma mudança de filosofia obvia, isto é, tratar as relações laborais, como relações individuais, assimilar o contrato de trabalho a um contrato comercial, assimilar o mercado de trabalho ao mercado de produtos. O sentido da mudança é claramente desfavorável aos sindicatos e aos trabalhadores. Uma solução falsamente inovadora, visto que combina aspectos de autoritarismo mais tradicional com uma lógica neoliberal” (Lima, 2004, p. 349). Segundo Ferreira, a aplicação do CT tem exercido um efeito de “expectativa suspensiva” sobre as práticas e as atitudes negociais dos parceiros sociais mais preocupados com a estabilidade processual e política das regras relativas à caducidade das convenções e arbitragem obrigatória (Ferreira, 2006, p. 4).

Ao nível europeu a Comissão Europeia editou e está em discussão o Livro Verde Modernizar o Direito do Trabalho para enfrentar os desafios do século XXI. Segundo o Livro Verde da Comissão Europeia na realidade actual, a excessiva rigidez do modelo tradicional de contrato individual de trabalho está a gerar a emergência de um mercado de trabalho segmentado, a duas velocidades, em que coexistem dois tipos de trabalhadores: os trabalhadores com vínculo permanente e titulares de um conjunto de direitos sociais e laborais (insiders) e os trabalhadores em situação de precariedade ou com relações de emprego informais e os desempregados, com direitos sociais e laborais muito reduzidos, em situação de permanente insegurança, instabilidade e sem perspectivas de evolução futura (outsiders).

Em face desta dicotomização das relações laborais a Comissão Europeia convida os estados-membros a avaliar o grau de flexibilidade/rigidez das actuais normas laborais e a alterá-las no sentido de uma flexibilidade mais ampla. Introduz ainda a promoção do conceito de flexisegurança, com vista à realização, segundo a Comissão Europeia, de “ (...) um mercado de trabalho mais justo, mais reactivo e mais inclusivo e que contribua para uma

Europa mais competitiva”, (COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, 2006, p. 4). Da leitura atenta deste Livro Verde, fica clara, a pressão sobre os Estados-membros no sentido de flexibilizar ainda mais as relações laborais, nomeadamente, o emprego regulado através do contrato individual do trabalho.

Silva ao ponderar as vantagens e as desvantagens dos horários de trabalho flexíveis, considera que estes são, em regra, vantajosos para posições favorecidas no emprego, mas para os trabalhadores colocados em baixas posições são limitadores da liberdade dos indivíduos para gerirem o seu tempo e organizarem a sua vida. Silva releva que os trabalhadores não podem deixar de ser cidadãos plenos no espaço de trabalho. A aceitação dessa amputação seria aceitar que é possível o progresso da sociedade sem ter em conta que o progresso se faz na articulação das dimensões material, social, cultural e moral. Estaríamos perante uma enorme contradição se os valores da vida humana e da igualdade entre os indivíduos pudessem ser menos cuidados no espaço do exercício do trabalho, pois isso significaria a própria negação da confirmada centralidade do trabalho (Silva, 2007. p. 428).

Para os defensores da perspectiva neoliberal, a flexibilidade é garantia da competitividade e, pelo contrário, os direitos ligados ao trabalho e à protecção social constituem obstáculos à competitividade e são considerados elementos de rigidez social causadora das dificuldades económicas, nomeadamente, da deslocalização das empresas e da falta de investimento estrangeiro. Uma perspectiva contrária associa a flexibilidade à precariedade e a limitadas possibilidades de realização pessoal e profissional para grande parte dos trabalhadores.

Kovacs não subscreve nenhuma destas tentativas e considera que o termo flexibilidade não é sinónimo de precariedade e de insegurança. A precariedade no trabalho significa para Kovacs um trabalho sem interesse, mal pago e pouco reconhecido, que provoca um sentimento de inutilidade. A precariedade no emprego significa instabilidade, insegurança, sem poder de previsão do futuro profissional, forte vulnerabilidade económica e restrição dos direitos sociais ancorados no emprego instável e ameaça do desemprego. Pelo que, podem surgir situações em que se cruzam o emprego instável e o trabalho interessante, o emprego estável e o trabalho sem interesse e pouco reconhecido. Poderá existir uma situação em que o trabalho sem interesse, mal pago e pouco reconhecido se cruza com o emprego instável com direitos sociais reduzidos ou nenhuns, que Kovacs denomina de situação precária total (Kovacs, 2005, p. 17).

A emergência das convenções colectivas de trabalho, correspondem em diferentes países a uma alteração profunda nas formas de produção normativa do Estado moderno. Em Portugal, o processo de institucionalização da contratação colectiva de trabalho está associada

ao desenvolvimento do movimento operário. Numa breve retrospectiva podemos considerar que a génese da contratação colectiva em Portugal dá-se em 1891, quando surge a primeira lei a autorizar e regulamentar as associações de classe (sindicatos), que até então eram proibidas. Uma das competências que é atribuída aos sindicatos, é o direito de celebrar contratos colectivos de trabalho. No entanto, é ainda de registar que em 1890 é publicado um decreto que regulava o trabalho das mulheres e dos menores; e em 1889 tinham sido criados tribunais especiais para o julgamento de questões laborais (ou tribunais de árbitros-avindores).

Na primeira República (1910-1926) são publicadas várias leis relativas às questões laborais. Com o Estado Novo (1926-1974), assiste-se ao desmantelamento do sistema das relações laborais implementado durante a primeira República, através de um processo de desestruturação e repressão, sendo construído o chamado ordenamento laboral corporativo. Este ordenamento pautou-se por duas ideias força: o princípio solidarístico, segundo o qual não existia, entre o capital e o trabalho, uma natural situação de conflito, mas sim de solidariedade, ambos, capital e trabalho, contribuía para a mesma finalidade; a primazia do interesse dado à situação individual do trabalhador, com o correlativo condicionamento das acções colectivas tendentes à defesa de interesses laborais, onde a greve e a liberdade de associação sindical eram proibidas.

Com a instauração da ditadura em Maio de 1926, caminha-se para a ilegalização das associações de classe. Os trabalhadores não aceitaram passivamente as imposições legais corporativas, as práticas repressivas e a ausência de liberdades durante o período do Estado Novo, lutaram e muitos foram presos, reprimidos e alguns perderam a vida na luta pela liberdade e direitos democráticos. Em finais da década de 60 um vasto conjunto de sindicatos tinha eleito democraticamente os seus corpos gerentes e procurava negociar convenções colectivas sectoriais. Em 1 de Outubro de 1970, realizaram a sua primeira reunião Inter-sindical, a qual está na génese da criação da Intersindical Nacional. Neste núcleo de sindicatos participaram também sindicatos dos lanifícios e têxteis.

Com a Revolução do 25 de Abril de 1974, que põe fim ao Estado Novo, os trabalhadores tomam a iniciativa, ocupam os “sindicatos nacionais”; passam à acção e luta por melhores condições de trabalho através de greves e manifestações, sem qualquer regulação; elegem dirigentes, delegados sindicais e comissões de trabalhadores; procuram negociar novas convenções colectivas de trabalho; e em muitas empresas abandonados pelos patrões são obrigados a situações de auto-gestão para garantirem os seus empregos. Todas estas mutações se verificam sem suporte em novas normas reguladoras das relações laborais, as quais surgiram numa fase posterior e influenciadas pelo novo contexto de mobilização social e político. São extintas as corporações. Ainda em 1974 é aprovado o Decreto-Lei nº 392/74,

que garante o direito à greve e proíbe o lock-out; em 1975 é aprovado o Decreto-Lei nº 215-B/75 que passa a regular as associações sindicais; é criado o primeiro Salário Mínimo Nacional pelo Decreto-Lei nº 372-A/75; no que respeita à negociação colectiva são publicadas em 1975 algumas normas mas só em 1976 com o Decreto-Lei nº 164-A/76 são substituídas as normas herdadas do Estado Novo. Em 1979 o Decreto-Lei nº 519-C/79 produz novas normas que se mantêm até 2003.

Para Lima, no caso português, a matriz de negociação colectiva tal como a conhecemos nos finais dos anos 90, é tributária de um processo de institucionalização que tem como antecedente próximo e profundo o período revolucionário. Esta matriz define-se numa relação de forças claramente favorável aos trabalhadores, num contexto de forte mobilização dos próprios trabalhadores. Os actores das relações laborais construíram-se e tomaram parte neste processo fundamental também como actores políticos. Tratou-se de uma mudança de fundo no plano cultural e no plano das relações de poder. No plano cultural, pela sua afirmação como actores legítimos e fundamentais numa sociedade democrática. No plano das relações de poder, porque a organização livre independente dos trabalhadores, seja através dos sindicatos, seja sob outras formas, constitui o seu trunfo principal na linguagem marxista, o factor de transformação de “classe em si”, situação económica de classe, determinação objectiva de classe unicamente pelo processo de produção, em “classe para si”, classe dotada de uma “consciência de classe” própria e de uma organização política autónoma, ou numa formulação integrando a intuição Weberiana, o principal recurso do poder do trabalho face aos recursos do poder do capital (Lima, 2004, p. 333).

Ao nível da organização sindical dos trabalhadores têxteis, lanifícios, vestuário, calçado e curtumes, existiam em 1974, 28 Sindicatos que num grande esforço de unidade começaram a discutir contratos colectivos sectoriais com o objectivo de a médio prazo existir apenas um contrato colectivo de trabalho único e vertical (CCTUV), para este grupo de indústrias. Estávamos perante um movimento sindical sectorial profundamente heterogéneo do ponto de vista das ideias. Nessa amálgama de pensamento político existiam militantes sindicais da JOC e da LOC (católicos), socialistas, Movimento de Esquerda Socialista (MES), comunistas (PCP) e da UDP, que discutindo até à exaustão e agindo de uma forma unitária criaram em 1976, a Federação Sindical Sectorial que passou a dirigir a negociação colectiva para estes importantes sectores da indústria transformadora.

As normas que resultam das convenções colectivas de trabalho não são o produto directo da vontade dos órgãos do Estado, mas, antes, a consequência de acordos estabelecidos entre entidades representativas dos trabalhadores e dos empregadores, accionando-se por esta via uma determinação colectiva das condições de trabalho (Lima, 2004, p. 165). A

Organização Internacional do Trabalho (OIT), teve um papel-chave na definição do conceito de convenção colectiva. Na sua Recomendação 91 de 1951 define a convenção colectiva como, “ (...) qualquer acordo escrito relativo às condições de trabalho e emprego, concluído entre, por um lado, um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, e, por outro lado, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores, ou, na ausência de tais organizações, os representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e mandatados por estes últimos em conformidade com a legislação nacional”. Esta definição do conceito foi retomada, posteriormente, em 1981, na Convenção nº 154 da OIT, que no seu artigo 2º refere expressamente que a negociação colectiva quanto ao seu objecto, visa: “fixar as condições de trabalho e de emprego e/ou regular as relações entre os empregadores e os trabalhadores, e/ou regular as relações entre os empregadores e as suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores (Lima, 2004, pp. 165-166).

A negociação colectiva como prática social tende, segundo Freire, a evitar ou a limitar a ocorrência e os efeitos negativos dos conflitos sociais de trabalho. Constitui também um meio autónomo de regulação colectiva de trabalho, contribuindo igualmente para fortalecer as práticas e as instituições da sociedade civil, libertando-a um pouco mais da tutela do Estado e das suas tentações clientelares, além de que sempre potencialmente autoritária (Freire, 2001, p. 88)

Na perspectiva de Lima, devemos ter em conta a pluridimensionalidade de funções das convenções colectivas: “a função da regulação do mercado de trabalho; a função da gestão económica do sector; a função da gestão das transformações tecnológicas; a função da gestão identitária de constituição e de legitimação dos actores; e, finalmente, a função política e institucional e de maximização dos recursos de poder”, (Lima, 2004, p. 166).

Existem em Portugal um conjunto de áreas de intervenção do Estado, que influenciam e condicionam directa ou indirectamente, os conteúdos da negociação colectiva: Quando estabelece mínimos, a exemplo da actual Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), Decreto-Lei, nº 2/2007, de 3/1, que veio substituir o Salário Mínimo Nacional; quando faz recomendações públicas, como são os apelos à moderação salarial; quando institui normas imperativas, como por exemplo as normas do Código de Trabalho com carácter imperativo na definição dos feriados anuais ou sobre uma tipologia de faltas e sua duração; Quando através do Código do Trabalho vedam a possibilidade da negociação colectiva regulamentar actividades económicas, nomeadamente no tocante aos períodos de funcionamento das empresas, ao regime fiscal e à formação de preços, ou quando vedam a possibilidade de conferir eficácia retroactiva a qualquer das suas cláusulas, salvo tratando-se de cláusulas de

natureza pecuniária; Ainda as normas do Código do Trabalho que estabelecem, a referência a conteúdos obrigatórios nas convenções colectivas, ou o elencar de um conjunto de pressupostos que não cumpridos, levam à recusa do depósito e posterior publicação da convenção colectiva, (Leitão, 2003, pp. 371-407).

Relativamente à tensão consenso/conflito, Ferreira procura elucidar o facto de a configuração do emprego e suas frequentes transformações serem entendidas enquanto construção social resultante do confronto entre diferentes partes da sociedade, ou seja, enquanto expressão do conflito social. A tensão Estado/mercado evidencia a incapacidade do mercado, por si só, processar a regulação das relações laborais, sobretudo quando estas assumem um carácter conflitual (Ferreira, 2006, p. 13).

A análise da regulação da conflitualidade laboral realiza-se admitindo que a produção e a aplicação da normatividade têm por origem o Estado ou a sociedade civil, podendo ser imposta coercivamente ou ter um carácter voluntário. Ferreira considera que a produção e a aplicação da normatividade laboral pode assumir um carácter flexível ou rígido. Um sistema de relações laborais que revele uma elevada conflitualidade pode considerar-se rígido, independentemente do facto da sua legislação ser categorizada como sendo uma legislação de protecção ao emprego, mais ou menos restritiva. Um sistema de relações laborais que revele uma baixa conflitualidade pode considerar-se flexível, independentemente do facto da sua legislação ser categorizada como sendo uma legislação de protecção ao emprego, mais ou menos restritiva (Ferreira, 2006, p. 14).

Ao elencar os elementos constitutivos do sistema de resolução de conflitos laborais, Quadro Nº I-II-2, Ferreira admitindo a diversidade e a heterogeneidade dos elementos constitutivos dos sistemas de resolução de conflitos de trabalho, explora a hipótese da sua categorização se estabelecer de acordo com três eixos analíticos.

No primeiro eixo, identifica os quatro princípios de regulação sociopolítica, no quadro das discussões em torno da relação entre o Estado e a sociedade civil: o princípio do Estado, consistindo na obrigação política vertical entre cidadão e Estado e no controlo hierárquico; o princípio do mercado, traduzido na obrigação política horizontal individualista e antagónica entre os parceiros de mercado e na competição dispersa; o princípio da comunidade, expresso na obrigação política horizontal solidária entre membros da comunidade e entre associações e na solidariedade espontânea; e o princípio associativo intra e interorganizações, enquanto forma de concertação e de diálogo social entre os parceiros sociais.

No segundo eixo, identifica as diferentes formas de resolução de conflitos, partindo do princípio de que ocorre uma repartição vertical entre as formas adjudicadas e

autocompositivas, de onde resulta o reconhecimento de três conjuntos de instrumentos de resolução de litígios: judiciais, não-judiciais formais e não-judiciais informais.

No terceiro eixo, considera os dois níveis sociais em que emergem os conflitos: interindividuais e colectivos. O reconhecimento do carácter estrutural assumido pelos conflitos de trabalho conduz segundo Ferreira à relativização da distinção entre conflitos individuais e colectivos, tornando possível o desenvolvimento de uma análise integrada dos mesmos (Ferreira, 2006, pp. 14-15).

No funcionamento concreto dos sistemas de resolução de conflitos os três eixos elencados por Ferreira, combinam-se na base de diferentes formas de articulação, interdependência, complementaridade e autonomia. Para Ferreira existe uma grande diversidade de modelos e sistemas de resolução de conflitos: os sistemas inglês, francês e alemão, tidos como modelos de regulação, respectivamente, pluralista liberal, estatal e associativa; também se encontram sistemas caracterizados por uma grande informalização de procedimentos na resolução de conflitos como a Irlanda e Inglaterra; outros sistemas onde os Tribunais são a via preferencial da composição como são a situação de Portugal e Itália (Ferreira, 2006, p. 16).

QUADRO I – II – 2

Sistema de regulação e resolução dos conflitos laborais, princípios sociopolíticos de formas de resolução

De Princípios de Regulação Formas de Resolução	Estado	Mercado	Comunidade	Associação
Judicial	Tribunais			Tribunais laborais de base bipartida e tripartida
Formal não-judicial	Administração do trabalho; Inspeção do Trabalho; Formas alternativas de resolução dos conflitos; promovidas pelo Estado; Mediação e Conciliação política	Negociações directas bilaterais	Informações jurídicas prestadas por associações de interesses (facilidades do acesso à resolução de conflitos); Reivindicações relativas à solução de conflitos; Conciliação e Mediação ad-hoc	Negociação Colectiva; Institucionalização de procedimentos de conciliação, mediação e arbitragem; Formas alternativas de resolução dos conflitos de base bipartida, da iniciativa dos parceiros sociais; Concertação Social; Comissões Paritárias; Sistemas Paralelos Conciliação, Mediação e Arbitragem; Negociação Colectiva / Negociação Directa; Arbitragem ad-hoc; Conciliação, Mediação, Arbitragem Voluntária
Informal	Administração do trabalho; Inspeção de Trabalho	Conciliação/Mediação em Gabinetes de Advogados; Conciliação/Mediação em Recursos Humanos / empresa; Hierarquia/Poderes de facto / empresa / Resignação/ Procura suprimida; Notas de serviço; Regulamentos das empresas; Actos de gestão	Auto-composição e tentativa espontânea de acordo bilateral; Usos e costumes; Mediação por terceira parte (colega, sindicalista, delegado sindical, recursos humanos, supervisores, etc.); Conciliação e mediação realizada por associações de interesses	Comissão de trabalhadores; Delegado sindical; Associações sindicais e patronais; Códigos de Conduta; Códigos de Ética; Sistemas Paralelos de Negociação; Mediação por Terceira parte associativa; Resolução ad-hoc de conflitos

Fonte: in Ferreira, 2006, p. 17

A pressão desreguladora decorrente dos processos de transformação e de crise dos sistemas de relações laborais e de direito de trabalho conduz, segundo Ferreira, ao questionamento da centralidade do Estado, enquanto regulador das relações e condições de trabalho. A intervenção estatal no domínio das relações laborais nos países europeus face às

pressões resultantes da integração europeia e de reformas nacionais, torna-se cada vez mais híbrida (Ferreira, 2006, p. 19).

Numa análise ao sistema das relações laborais português Ferreira apresenta-nos um diagnóstico com enfoque na negociação colectiva permitindo identificar um conjunto de propriedades estruturais: carácter tradicionalmente centralizado das relações laborais; predominância negocial versando conteúdos pecuniários em detrimento de conteúdos não pecuniários; forte presença do Estado; elevado pluralismo patronal e sindical; diminuição dos conflitos emergentes da negociação colectiva; nível de negociação sectorial com predominância dos contratos colectivos; paralelismo das convenções colectivas; imobilismo na resolução dos conflitos; ausência de critérios de representatividade dos parceiros sociais (Ferreira, 2006, p. 23).

Procurando elucidar as diferentes soluções de regulação da conflitualidade laboral em Portugal, Ferreira elenca sete mecanismos básicos de resolução dos conflitos de trabalho: (1) a conciliação, a mediação e a arbitragem (resolução de conflitos colectivos de interesses, embora previstos, mas não utilizados na resolução de conflitos individuais); (2) as comissões paritárias ligadas à negociação colectiva (resolução de conflitos colectivos de interpretação, na prática pouco utilizados); (3) os Tribunais de Trabalho (resolução de conflitos individuais de trabalho e raramente conflitos colectivos de interpretação ou de integração); (4) a resolução de conflitos no local de trabalho por normas que regulamentam as relações sociais de produção; (5) a resolução de conflitos no local de trabalho pela acção da Inspecção Geral de Trabalho (IGT); (6) a intervenção administrativa através do Regulamento de Condições Mínimas, (na prática quase não utilizados como forma de resolução de conflitos de trabalho); (7) a Concertação Social do duplo ponto de vista da produção normativa e da aplicação de normas relativas à arbitragem obrigatória (Ferreira, 2006, p. 25).

No domínio das formas de resolução dos conflitos de trabalho formalmente, coexistem soluções e procedimentos exigindo o envolvimento do Estado e dos parceiros sociais. A gestão das situações conflituais é feita no quadro de um poder do Estado, que se expande por via de um “governo indirecto” e promove a regulação dos conflitos por via da informalização e da conciliação. No Quadro Nº I-II-3, Ferreira identifica o resultado da articulação entre os princípios da regulação e as formas de resolução dos conflitos colectivos (Ferreira, 2006, pp. 25-26).

QUADRO I – II – 3

Resultados da articulação entre os princípios da regulação e as formas de resolução dos conflitos

De Princípios de Regulação Formas de Resolução	Estado	Mercado	Comunidade	Associação Diálogo Social
Judicial	Tribunal / Setenças			Juízes Sociais
Formal não-judicial	Regulamentos de Extensão e Regulamentos Condições Mínimas / Administração do Trabalho; Arbitragem obrigatória; Queixas à Provedoria; Reuniões da Administração do Trabalho em situação de greve ou de fixação de serviços mínimos; Reuniões promovidas pela Administração do Trabalho; Queixas ao Ministério Público; Mediação política institucional; Intervenção do Governo, Ministérios e Secretarias de Estado; Queixas apresentadas a Grupos Parlamentares da Assembleia da República; Queixas apresentadas à Presidência e Provedoria da República; Intervenção da Inspeção do Trabalho.	Negociações Directas Bilaterais		Negociações directas bilaterais; Concertação Social; Concertação Social/Comissões de Acompanhamento; Comissões paritárias; Sistemas paralelos (Portuários, Expo, Base das Lajes e Beja); Conciliação, Mediação e Arbitragem; Negociação Colectiva / Negociação directa; Arbitragem ad-hoc; Conciliação, Mediação, Arbitragem voluntária
Informal	Mediação política informal (pedidos de audiência a gabinetes ministeriais, presidentes de câmara e governadores civis, intervenção política em processos de conciliação conduzidos pela Administração do Trabalho; Auto-regulação sectorial promovida pela Inspeção de Trabalho	Acto de gestão unilateral; Resignação/ procura suprimida	Autocomposição	Sistemas paralelos de negociação; Cadernos reivindicativos; Mediação por terceira parte associativa

Fonte: in Ferreira, 2006, p. 27

Em conclusão, Ferreira considera que a análise do sistema de resolução de conflitos laborais português evidencia a lógica adversarial subjacente ao padrão de relacionamento entre parceiros sociais, tendo como consequência o alcance limitado da negociação colectiva na regulação do mercado de trabalho e a escassa utilização dos diferentes instrumentos de composição da litigiosidade colectiva. Os constrangimentos das negociações directas, ao combinarem-se com o não aproveitamento das potencialidades do sistema de resolução de conflitos colectivos de trabalho, tendem a produzir um efeito de externalização dos conflitos bilaterais entre as associações patronais e sindicais para o Estado. A adjudicação estatal dos conflitos, assumindo as diversas vias, concorre para a manutenção de um princípio de intervenção estatal clássico, diminuindo as possibilidades de dinamização da auto-regulação e auto-composição dos interesses desavindos (Ferreira, 2006, p. 99).

2. Os Instrumentos de Regulamentação Colectiva

Segundo o estabelecido pelo Código do Trabalho, Lei nº 99/2003 de 27/08, os Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT) são definidos entre dois tipos: negociais e não negociais. São considerados IRCT negociais, as Convenções Colectivas, o Acordo de Adesão e a Decisão Arbitral Voluntária. As Convenções Colectivas são organizadas segundo a seguinte tipologia: os Contratos Colectivos definidos como as convenções celebradas entre associações sindicais e associações de empregadores; os Acordos Colectivos definidos como as convenções celebradas por associações sindicais e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas; e os Acordos de Empresa definidos como as convenções subscritas por associações sindicais e um empregador para uma empresa ou estabelecimento, (Leitão, 2003, pp. 20-21).

O Acordo de Adesão é um IRCT negocial que possibilita às associações sindicais, às associações de empregadores e aos empregadores poderem aderir a Convenções Colectivas ou a decisões Arbitrais em vigor. Na Arbitragem Voluntária as partes em negociação podem acordar submeter a arbitragem, nos termos que eles próprios definirem ou então segundo as normas fixadas pelo CT as questões laborais que resultem, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão de uma convenção colectiva (Leitão, 2003, pp. 389-392).

Os IRCT não negociais são: o Regulamento de Extensão, o Regulamento de Condições Mínimas e a decisão de Arbitragem Obrigatória. Ainda segundo o CT os IRCT não negociais só podem ser emitidos na falta de IRCT negociais, salvo tratando-se de Arbitragem Obrigatória (Leitão, 2003, pp. 20-22).

O Regulamento de Extensão consagrado no CT a partir de 2003 veio substituir as Portarias de Extensão (PE). O Regulamento de Extensão, cuja emissão compete ao Ministério responsável pela área laboral, tem como objectivo a extensão, total ou parcial, de convenções colectivas ou de decisões arbitrais, a: empregadores do mesmo sector de actividade e a trabalhadores da mesma profissão ou profissão análoga, desde que exerçam a sua actividade na área geográfica e no âmbito sectorial e profissional fixados nos IRCT; ou ainda a empregadores e a trabalhadores do mesmo âmbito sectorial e profissional, desde que exerçam a sua actividade com área geográfica diversa daquela em que os IRCT se aplicam, quando não existam associações sindicais ou de empregadores e se verifique identidade ou semelhança económica e social.

O Regulamento de Condições Mínimas consagrado no CT a partir de 2003, veio substituir a Portaria de Regulamentação de Trabalho (PRT). A sua emissão é da responsabilidade conjunta do Ministério da área laboral e do Ministro da tutela ou do Ministro responsável pelo sector de actividade. A sua admissibilidade verifica-se nos casos em que não

sendo possível o recurso ao Regulamento de Extensão, se constate a inexistência de associações sindicais ou de empregadores e estejam em causa circunstâncias sociais e económicas que o justifiquem.

A admissibilidade da Arbitragem Obrigatória pode resultar da existência de conflitos em torno da celebração ou revisão de uma convenção colectiva. Se depois de negociações prolongadas e infrutíferas e tendo-se frustrado a Conciliação e a Mediação, as partes não acordam, no prazo de dois meses, submeter o conflito a arbitragem voluntária, pode mediante requerimento de uma das partes, ser determinada a Arbitragem Obrigatória pelo Ministro responsável pela área laboral (Leitão, 2003, pp. 392-400).

Tendo em consideração a incidência do nosso projecto de investigação nas ITVC consideramos relevante uma referência às situações de concorrência e paralelismo dos IRCT. Segundo Moura, “só existe verdadeiramente concorrência de convenções quando a mesma relação individual de trabalho tem elementos de conexão com várias convenções colectivas (a diversos títulos) ser-lhe simultaneamente aplicáveis em todos os aspectos” (Moura, 1984, p. 223). A concorrência de normas não é uma situação comum. No entanto, hoje nas ITVC temos práticas de concorrência de IRCT's face a situações de âmbitos de representação paralelos nas associações patronais e sindicais.

De acordo com o CT sempre que exista concorrência entre IRCT negociais, são observados os seguintes critérios de preferência: a) o Acordo de Empresa afasta a aplicação do Acordo Colectivo e do Contrato Colectivo; b) o Acordo Colectivo afasta a aplicação do Contrato Colectivo; c) em todos os outros casos, compete aos trabalhadores da empresa em relação aos quais se verifique a concorrência, escolher, por maioria qual a Convenção Colectiva que adoptam no prazo de trinta dias; d) na ausência de escolha pelos trabalhadores, é aplicável o IRCT de publicação mais recente; e) no caso dos IRCT concorrentes terem sido publicados na mesma data, aplica-se o que regular a principal actividade de empresa (Leitão, 2003, pp. 373-374).

A situação de paralelismo de IRCT's é considerada por Lima inédita na Europa, porque Portugal não tem definido critérios que indiquem quais são as organizações sindicais e nós acrescentamos as organizações patronais que podem negociar IRCT. Lima, define como “(...) convenções colectivas paralelas, as convenções do mesmo nível que podem ser aplicadas nas mesmas empresas aos trabalhadores das mesmas categorias” (Lima, 2004, p. 175). Em Portugal o sistema de negociação colectiva admite, segundo Lima, o princípio de paralelismo de IRCT permitindo que numa empresa ou num sector possam ser aplicados diferentes IRCT às mesmas categorias de trabalhadores, consoante a sua filiação sindical, ou patronal o que

pode ter como consequência, pelo menos teoricamente, a heterogeneidade do regime laboral (Lima, 2004, p. 175).

Em Portugal a negociação colectiva no espaço sectorial é relevante e influenciada desde a década de oitenta pela macro-concertação.

A matriz das convenções colectivas de trabalho, bem como o seu âmbito vão-se reconfigurar numa primeira fase, no chamado período revolucionário, em que a única central era a CGTP/IN, denominada na época como Intersindical Nacional. Numa segunda fase, em meados de 1981, após a criação da UGT, a par daquelas convenções emergem outras com âmbitos variados, uma parte importante das quais definindo uma situação de paralelismo sindical.

A existência destas convenções paralelas decorre do pluralismo sindical, das estratégias da UGT para se implementar no terreno mas não só. As associações patronais vinham pressionando à mesa das negociações as organizações da CGTP/IN para “modernizarem” os clausulados das convenções colectivas, nomeadamente expurgando um conjunto de direitos negociados no auge da revolução de Abril de 1974. Face à recusa dos Sindicatos da CGTP/IN em negociar a redução dos direitos, invocando que as relações de trabalho deviam evoluir numa perspectiva de progresso e não de retrocesso social, as associações patronais elegeram como parceiro privilegiado da negociação os Sindicatos da UGT. Após a negociação de convenções paralelas com sindicatos da UGT tentaram aplicá-las aos trabalhadores filiados nos Sindicatos da CGTP/IN e aos trabalhadores não filiados.

A situação mais extrema desta estratégia patronal verificou-se em 1981 nos sectores têxteis, malhas e lanifícios, quando as associações patronais negociaram uma nova convenção colectiva com o SINDETEX/UGT e tentaram estender a sua aplicação aos trabalhadores filiados nos Sindicatos da CGTP/IN e aos não filiados. Os trabalhadores reagiram e as greves atingiram as regiões norte e centro do país e com maior incidência no distrito de Castelo Branco. Ao fim de algumas semanas de greve o Estado intervém emitindo uma Portaria de Extensão, apesar da oposição formal dos Sindicatos da CGTP/IN. Esta Portaria de Extensão alargou o âmbito de aplicação da convenção colectiva negociada pelo SINDETEX/UGT e as associações patronais respectivas aos trabalhadores filiados nos Sindicatos da CGTP/IN e trabalhadores não filiados.

A federação sindical sectorial e os sindicatos da CGTP/IN apresentaram uma queixa ao Comité da Liberdade Sindical da OIT, em Genebra, contra o Governo Português apresentando como fundamento serem a organização sindical mais representativa, pelo que a decisão do Estado Português violava e punha em causa a autonomia e a liberdade sindical daqueles Sindicatos. O Comité de Liberdade Sindical da OIT na sua apreciação, critica o

Estado Português e apela a que no futuro se tenha em conta a representatividade dos Sindicatos.

Entretanto, no terreno a luta dos trabalhadores manteve-se até ao momento, em que, cada empresa assumiu o compromisso de continuar a aplicar os direitos consagrados nas convenções negociadas pelas organizações da CGTP/IN. Criaram-se situações de desconformidade. Nas empresas com organização sindical foi possível manter os conteúdos negociais dos contratos colectivos negociados pelos sindicatos e federação sindical da CGTP/IN; nas empresas sem organização sindical, passou a aplicar-se o contrato colectivo do SINDETEX/UGT e a Portaria de Extensão. Após esta situação complexa em 1981, o Estado Português passou a ter uma prática diferente na extensão das convenções por Portaria de Extensão, salvaguardando a autonomia e a liberdade de negociação das organizações sindicais. Ou seja, sempre que existia oposição de uma organização sindical à extensão de um Contrato Colectivo de Trabalho, o Estado não estendia aos trabalhadores filiados na organização sindical que se opôs, conteúdos negociados por outra organização sindical.

Sobre situações de pluralismo e paralelismo sindical, Freire pensa que pode existir entre nós alguma confusão que impede a sua resolução. Considera que o pluralismo é saudável, se apoiado em critérios de representatividade, pelo que defende a criação, legislativa, de um dispositivo que estabelecesse critérios razoáveis de aferimento da representatividade das associações sindicais com base em indicadores numéricos de aderentes e referidos a diferentes âmbitos: nacional, sectorial, regional e de empresa (Freire, 2001, pp. 91-92). Na mesma linha do Comité Sindical da OIT sobre a relevância da representatividade dos sindicatos para efeitos da negociação colectiva, Freire, pronuncia-se afirmando que, “ (...) a representatividade dos parceiros sociais é condição de verdade e de eficácia” (Freire, 2001, p. 90).

Segundo Lima, a matriz das convenções colectivas negociadas pelas Federações e Sindicatos da CGTP/IN, constituiu-se tendo como referência a radicalização dos movimentos sociais em geral e do movimento sindical em particular, dos quais resultou importante legislação social e laboral. Em contraste, a matriz das convenções colectiva outorgadas pelos Sindicatos da UGT, nos anos 80, constituiu-se e reflecte um novo ciclo orientado para a normalização contratual (Lima, 2004, p. 191).

Estando de acordo com a caracterização de Lima sobre a matriz das convenções colectivas negociadas pelas federações e sindicatos da CGTP/IN, discordamos quando, situando a UGT, afirma que a sua matriz das convenções colectivas “ (...) reflecte um novo ciclo orientado para a normalização contratual”. De facto, quando em Portugal se dá a Revolução de Abril de 1974, ela acontece a contra ciclo numa Europa que já tinha deixado

para trás os trinta anos gloriosos e começava a emergir uma nova fase onde a tendência social já não era a da harmonização no progresso. Daí a enorme pressão externa e interna para a não consolidação dos parques direitos sociais e laborais dos trabalhadores portugueses, negociados na fase pós Abril de 1974, quando comparados com os restantes países da União Europeia, à qual Portugal viria a aderir em 1986. Assim, na nossa opinião não se tratou de um novo ciclo orientado para a normalização contratual, mas pelo contrário dava-se início a um processo complexo de retrocesso nos direitos laborais que hoje ainda perdura, ancorado numa visão neoliberal das relações de trabalho e num arquétipo de competitividade ancorado no custo, com fraca incorporação na cadeia de valor.

Numa análise ao edifício da negociação colectiva, Lima apresenta-nos alguns dos problemas existentes em Portugal: ausência de articulação dos vários níveis de negociação; défice de negociação ao nível de empresa, as convenções de sector são predominantes, não se tendo verificado nos últimos anos qualquer movimento de descentralização, em direcção aos acordos de empresa; riscos de segmentação induzidos pelo paralelismo de convenções; declínio da sindicalização e nós acrescentamos de filiação patronal nas respectivas associações com consequências na dificuldade de associar os trabalhadores e as empresas à redefinição de regras no domínio das relações laborais; e designadamente de gerar um novo dinamismo da negociação ao nível da empresa; défice de auto regulação – os bloqueios da negociação colectiva e o declínio da sindicalização e filiação patronal nalguns sectores, conduzem a que o Estado continue a assumir um papel substitutivo dos actores da negociação colectiva, visto que a ampla cobertura das convenções colectivas se deve sobretudo às portarias de extensão, designadamente no caso das pequenas empresas; a conflitualidade entre sindicatos e associações patronais articulada a concepções distintas no quadro sindical que contribui para a não revisão periódica das convenções, e nomeadamente, define as maiores dificuldades no plano da renovação dos conteúdos; a quase ausência de recurso à mediação e arbitragem como forma de resolução dos conflitos, o que favorece o imobilismo; a ausência de mecanismos que relacionem a representatividade das organizações dos trabalhadores e patronais – com a negociação de convenções, (Lima, 2004, pp. 195-196).

Num trabalho de investigação mais recente Ferreira procede a um conjunto de avaliações sobre os resultados e as tendências da negociação colectiva em Portugal. As avaliações que têm como objecto os resultados obtidos pela negociação colectiva tendem a convergir no reconhecimento do seu imobilismo, assumindo centralidade a negociação de conteúdos pecuniários. Segundo Ferreira, os dados disponíveis relativos às alterações dos conteúdos, pecuniários ou não pecuniários, em sede de negociações directas ou em sede de conciliação são expressivos a este propósito.

Ferreira, afirma que a contratação colectiva recente (entre 1999 e 2004) continua alheada de temas reconhecidamente importantes como a formação profissional, a renovação dos conteúdos formais das categorias profissionais, a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, a igualdade de oportunidades e a não discriminação, a informação e consulta e os mecanismos voluntários de resolução de conflitos individuais. A taxa de cobertura da contratação colectiva é relativamente baixa. No que se reporta à organização e flexibilidade do trabalho nos conteúdos negociados, são raros e insuficientes. É escassa a renovação dos conteúdos relativos à definição de funções, sistemas de classificação, progressão profissional e polivalência. Em suma, persiste a lógica taylorista centrada no posto de trabalho, na definição estrita da função e no número elevado de categorias profissionais estandardizadas e relativamente imóveis.

Segundo Ferreira vários factores explicam a situação descrita: o défice de estratégias competitivas da maioria das empresas; a baixa escolaridade e formação profissional da população activa (incluindo os gestores); a insuficiente articulação dos níveis de negociação micro, meso, macro e supranacional (Ferreira, 2006, pp. 85-89).

Analisando as alterações de conteúdo não pecuniário das convenções colectivas entre 1997 e 2004, Ferreira conclui que as alterações incidiram sobre temas como a definição de funções, as carreiras profissionais, a duração do trabalho, a protecção da maternidade e paternidade, as férias e a adaptabilidade/flexibilidade do tempo de trabalho. Os temas menos abordados na negociação colectiva foram a assiduidade no trabalho, isenção de horário de trabalho, trabalhadores com deficiência, diálogo social e organização do trabalho. Numa análise mais fina por nível de negociação verifica-se, segundo Ferreira: (1) uma maior dinamização ao nível da negociação da empresa no que respeita às questões não pecuniárias; (2) uma maior independência da negociação de empresa (AE's/ACT's) em relação à negociação sectorial (CCT's), regulando estatutos mais favoráveis para o trabalhador, dado que os CCT's negociam conteúdos mais afastados da realidade concreta dos trabalhadores nas empresas (Ferreira, 2006, pp. 91-92).

Para o mesmo período temporal, 1997-2004, Ferreira analisa as alterações de conteúdo pecuniário das convenções colectivas, tendo em consideração: tabela salarial, subsídio de refeição, abono para falhas, diuturnidades, subsídios de deslocação, subsídios de turnos, subsídios de estudo, subsídios de prevenção e subsídios diversos. Depois das tabelas salariais, o subsídio de refeição é a prestação pecuniária mais revista, embora ambas as prestações pecuniárias apresentem uma ligeira diminuição entre 1997 e 2004. O abono para falhas é, depois das tabelas salariais e subsídio de refeição a prestação pecuniária com mais alterações. Sucedem-se por ordem decrescente: diuturnidades, subsídios de deslocação, subsídios de

turno, subsídios diversos, subsídios de estudo e finalmente o subsídio de prevenção (Ferreira, 2006, p. 93).

Os dados recolhidos sobre os conteúdos das negociações colectivas permitem elucidar a relevância das convenções colectivas na análise qualitativa das relações de trabalho, reflectindo a mudança de mentalidades dos parceiros sociais. Para Ferreira, da análise das alterações das convenções colectivas resulta de que a negociação formal não evolui muito para além das questões pecuniárias, ou seja, não se sentiu uma dinamização da participação dos Sindicatos nos processos de planificação e implementação tecnológica, um esforço conjunto da gestão direccionada para a modernização. No entanto, regista: (1) a dinâmica da negociação tem vindo a apontar para uma evolução positiva de temas não pecuniários na negociação; (2) as convenções colectivas têm conteúdos não pecuniários extensos que regulam praticamente todos os aspectos da constituição, da execução e da cessação das relações de trabalho, nomeadamente, em convenções colectivas para os sectores de actividade onde predominam as pequenas empresas; (3) o aspecto central da negociação tem sido, desde sempre, a preocupação com as questões pecuniárias, sendo anualmente discutida para a definição dos mínimos salariais (Ferreira, 2006, p. 94).

Elencados um conjunto de problemas que atravessam a negociação colectiva em Portugal, Lima apresenta-nos a sua perspectiva de possíveis soluções futuras. A solução passa pela redefinição das estratégias sindicais no sentido de encontrarem propostas unitárias para a reformulação das convenções colectivas, garantindo a maior representatividade das soluções encontradas, trunfo central de qualquer negociação. Considera ainda fundamental envolver os trabalhadores no processo da sua preparação e discussão, campo, por excelência, em que os sindicatos podem recuperar a iniciativa. Releva finalmente ainda que as convenções colectivas tendo alguns conteúdos obsoletos, na sua diversidade, contêm disposições muito importantes e actuais, pelo que constituem um património inestimável como ponto de partida (Lima, 2004, p. 350).

CAPÍTULO III – A TEORIA, O MÉTODO E AS TÉCNICAS NA CONSTRUÇÃO DO OBJECTO

1. Os Conceitos Base e Formulação das Hipóteses de Investigação

A fase de investigação que vamos iniciar, constitui o momento de charneira entre a problemática por nós adoptada e o trabalho de elucidação sobre o nosso campo de análise seleccionado, através de uma linguagem que permita conduzir o trabalho sistémico de recolha e análise de dados. A delimitação do objecto de investigação servir-se-à da construção dedutiva dos conceitos, partindo de um postulado para a interpretação do fenómeno estudado, gerado por uma construção lógica, conceitos, hipóteses, dimensões, subdimensões e indicadores para os quais se terão de procurar os correspondentes na observação/conhecimento empírico.

A operacionalização dos conceitos em dimensões, subdimensões e indicadores, permitem-nos a sua tradução numa linguagem empírica mais próxima da realidade social, ajuda-nos a compreender melhor os fenómenos. Esta operacionalização dos conceitos consegue-se ao passarmos dos níveis mais abstractos da teoria até às formas mais concretas da realidade que se pretende observar e medir. Os indicadores são manifestações objectivamente observáveis e mensuráveis das dimensões do conceito (Quivy; Campenhoudt, 1998, p.122). Há no entanto que admitir que nem sempre se consegue ultrapassar o hiato existente entre linguagem abstracta que pode emanar da manipulação simplista do conhecimento científico e a linguagem empírica, criando dificuldades à tradução fidedigna dos conceitos em dimensões e estas em indicadores que possam recolher informação na realidade empírica.

A hipótese teórica, enquanto eventual resposta ao problema teórico colocado no início do trabalho de investigação, é uma preposição afirmativa, clara do ponto de vista conceptual, que estabelece uma relação entre duas ou mais variáveis. Segundo os casos podem confirmar-se como conceitos ou fenómenos. Ela é provável e provisória e logo apresenta-se sempre com um carácter explicativo. Vai assim ser verificada empiricamente, através da sua confirmação ou refutação, infirmação.

O desenvolvimento teórico deste capítulo encontra-se sintetizado na grelha de conceptualização, operacionalização de conceitos e técnicas constantes do Anexo I.

A contratação colectiva de trabalho está desde há algum tempo sujeita a fortíssimas pressões no contexto da ofensiva neoliberal que atravessa as sociedades nas últimas décadas. A exigência de mudanças nas normas que regulam as relações de emprego e, concomitantemente nos conteúdos dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT) figuram de forma perene na agenda política e nos discursos dos actores

empresariais e dos denominados “fazedores” de opinião procurando abrir brechas na dimensão social, intrínseca à construção das sociedades democráticas e um dos pilares da construção europeia. Portugal, com andamentos diferentes, acompanha esta tendência de desregulação e a aprovação em 2003 do Código do Trabalho é mais um passo na alteração dos equilíbrios de poder existentes entre empresários, associações patronais, trabalhadores e suas organizações, reforçando o poder dos empresários e das suas organizações deixando os trabalhadores, individual e colectivamente, mais desprotegidos numa relação de trabalho já de si assimétrica.

Segundo Dornelas e [et al], a taxa de cobertura da contratação colectiva de trabalho em Portugal, tradicionalmente elevada, reduziu-se a menos de metade no primeiro ano (2004) de aplicação do Código do Trabalho (CT) e em 2005 só recuperou parcialmente (Dornelas [et al], 2006, p. 19). Algumas convenções de trabalho denunciadas pelas associações patronais, face ao impasse negocial e à impossibilidade de funcionamento da arbitragem obrigatória caducaram com graves consequências para os trabalhadores desses sectores. A título de exemplo, o Contrato colectivo de Trabalho (CCT) negociado entre o SINDETTEX/UGT e a Associação Patronal da Cordoaria, caducou por solicitação da Associação Patronal. Nos Lanifícios, Têxteis-Lar, Têxtil Algodoeira, Malhas, Rendas e Bordados os CCT negociados entre as associações patronais e as organizações filiadas na CGTP/IN e na UGT foram pressionados por avisos de caducidade publicados em 2005 pelo Ministro do Emprego e Segurança Social, por denúncia unilateral das associações patronais, cujo é objectivo era a sua caducidade.

O novo quadro jurídico-legal instituído pelo Código do Trabalho constitui uma alteração profunda ao quadro em que se realizaram nos últimos trinta anos as negociações colectivas, nomeadamente: através do reforço das lógicas de individualização das relações laborais; alteração radical da concepção do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, instituindo a possibilidade das convenções colectivas regularem conteúdos abaixo do padrão estabelecido pelo Código do Trabalho; e a possibilidade de caducidade dos CCT apenas pela vontade unilateral de uma das partes que outorgou a negociação. Esta caducidade pode criar um vazio normativo nos direitos contratuais dos trabalhadores, nomeadamente nos que estabelecem vantagens superiores às normas do Código do Trabalho, uma vez que apenas um reduzido número de direitos contratuais passam a incorporar o contrato individual do trabalhador como a retribuição, as categorias e sua definição de funções e a duração do tempo de trabalho (Lei nº 9/06, 2006, p. 2028).

Entretanto, nos últimos doze anos, 1996-2007, o contexto da concorrência no mercado global das indústrias têxteis, vestuário e calçado (ITVC) alterou-se profundamente. As

indústrias têxteis e vestuário (ITV) europeias e, nomeadamente as portuguesas que durante décadas trabalharam e produziram em, e, para mercados protegidos por cotas, tendo como dimensões relevantes para a sua competitividade sucessivas desvalorizações do escudo e um modelo produtivo ancorado nos baixos salários e qualificações, assistiram durante uma fase de transição de dez anos, que terminou em 2004, à total liberalização do comércio de produtos das ITV.

As ITVC tomaram conhecimento da adesão da China à Organização Mundial do Comércio (OMC) em 2001; viram chegar a moeda única da União Europeia (UE), o euro, que pôs fim ao escudo “deslizante”; assistiram à deslocalização quase total das multinacionais que produziam em Portugal, deixando atrás de si um rasto de desemprego e projectos de vida inacabados para milhares de trabalhadores. Registamos ainda, a impotência da UE para impedir o crescimento exponencial das importações de produtos das ITVC, a partir de 2005, num quadro de concorrência desleal e sem reciprocidade na circulação de produtos e abertura dos mercados exteriores à UE.

Neste quadro de mudança, o nosso projecto de investigação procura elucidar numa perspectiva diacrónica quais os principais obstáculos ao desenvolvimento da negociação colectiva nas (ITVC) entre 1996 e 2007; quais as estratégias de negociação das organizações patronais e sindicais; qual o nível de participação dos trabalhadores nos processos de negociação e qual a intensidade da conflitualidade durante as negociações. Pretendemos identificar se existem desconformidades entre as normas legais e as práticas empresariais nas empresas. Consideramos ainda relevante esclarecer se os conteúdos dos novos CCT negociados nas ITVC em 2005, 2006 e 2007, após a aprovação do Código do Trabalho, registam mudanças significativas nas suas configurações quando comparados com os “velhos” CCT e se o novo quadro normativo emergente com o Código do Trabalho é facilitador da negociação ou pelo contrário, introduz novas condicionantes e reduz o poder de uma das partes outorgantes das negociações.

O objectivo geral do nosso projecto de investigação é compreender as mudanças e as novas configurações da regulação das relações laborais nas Industrias Têxteis, Vestuário e Calçado, em Portugal, entre 1996 e 2007.

Como objectivos específicos elegemos os seguintes: identificar as alterações aos padrões da concorrência, nomeadamente na lógica dos custos e na lógica da qualidade; analisar a amplitude da desconformidade entre as normas laborais e as práticas nas empresas; elucidar quais os impactos do Código do Trabalho nos processos de negociação sectorial após 2003; identificar alterações de conteúdos ou novos conteúdos negociados entre 1996 e 2007. Analisar a participação e acção dos sindicatos e trabalhadores no desenvolvimento dos

processos de negociação colectiva; identificar normas dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT) que incorporem discriminações de género nas relações de trabalho; distinguir as práticas dos principais actores das relações laborais, trabalhadores e suas organizações, empregadores e suas organizações e o Estado, com vista à configuração e mudanças no sistema de relações laborais.

A proposta de trabalho de investigação que apresentamos está ancorada nos seguintes conceitos: convenção colectiva de trabalho, conformidade, práticas negociais, negociação colectiva, relações laborais, parceria social, configurações sociais, concorrência, normas laborais dos IRCT, acção colectiva, sistema de relações laborais, discriminação, representações sociais, desemprego e actores sociais sectoriais.

A negociação procura resolver o conflito de tal modo que a solução se torne satisfatória para ambas as partes implicadas. Ou seja, a negociação consiste num processo de resolução de um conflito entre duas ou mais partes opostas através da qual ambas ou todas as partes modificam as suas exigências até alcançarem um compromisso aceitável para todos (Cunha, 2001, pp. 48-49).

A negociação colectiva constitui segundo Supiot e [et al], a instituição mais dinâmica e o instrumento apropriado para a assimilação e a adaptação permanente às mutações, face à heterogeneidade das formas de organização do trabalho, à participação dos diferentes protagonistas e ao progressivo inter-relacionamento dos problemas: entre sistemas de ensino, formação e qualificação profissional; entre tempo de trabalho e tempo de vida social; entre o ambiente e os problemas de saúde e segurança no trabalho. A negociação colectiva surge como um precioso instrumento para alcançar a adaptabilidade, para inspirar confiança face à incerteza e para dar aplicação ao princípio da igualdade de oportunidades, integrando a dimensão de género. A informação, a consulta e a participação dos trabalhadores nas empresas desempenhará um papel de primeiro plano nas relações colectivas de trabalho (Supiot [et al], 2003, pp. 148-149).

No plano jurídico-político Moura considera que, “ (...) estruturalmente, a convenção colectiva é um acordo entre organizações contrapostas que, por seu intermédio, podem estabelecer a disciplina obrigacional das suas relações recíprocas. Mas, é um contrato que só preenche a sua função económica e social na medida em que possa regular de forma directa e imediata as relações individuais entre os trabalhadores e os empregadores. Tal eficácia implica uma limitação considerável da autonomia contratual individual e representa a imposição de obrigações a pessoas que, tendo em conta a natureza jurídica dos Sindicatos, se pode dizer que não intervieram na celebração da convenção. O problema da natureza jurídica

da convenção colectiva começa por ser um problema desta construção de causa e efeito entre um contrato e a sua eficácia normativa face a terceiros (...)”(Moura, 1984, p. 93).

As Convenções Colectivas de Trabalho são organizadas segundo a seguinte tipologia: os Contratos Colectivos de Trabalho (CCT) definidos como as convenções celebradas entre associações sindicais e associações de empregadores; os Acordos Colectivos de Trabalho (ACT) definidos como as convenções celebradas por associações sindicais e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas; e os Acordos de Empresa (AE) definidos como as convenções subscritas por associações sindicais e um empregador para uma empresa ou estabelecimento, (Leitão, 2003, pp. 20-21).

Lima coloca o enfoque no papel central do Estado, quer na definição do estatuto jurídico das convenções colectivas, quer na sua articulação com a legislação do trabalho, quer ainda na definição das matérias que são da sua competência (fixadas em normas imperativas) ou que lhe são subtraídas, (exemplo das normas com efeitos supletivos). (Lima, 2004, p. 93). Também Silva releva que a contratação colectiva de trabalho constitui para os sindicatos uma aquisição, um direito inalienável, cuja efectivação assegura aos trabalhadores as suas condições de subsistência, mas também a consagração de todo um amplo conjunto de direitos individuais e colectivos (Silva, 2007, p. 408).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), teve um papel-chave na definição do conceito de convenção colectiva. Na sua Recomendação nº 91 de 1951 define a convenção colectiva como, “ (...) qualquer acordo escrito relativo às condições de trabalho e emprego, concluído entre, por um lado, um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, e, por outro lado, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores, ou, na ausência de tais organizações, os representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e mandatados por estes últimos em conformidade com a legislação nacional”. Esta definição do conceito foi retomada, posteriormente, em 1981, na Convenção nº 154 da OIT, que no seu artigo 2º refere expressamente que a negociação colectiva quanto ao seu objecto, visa: “fixar as condições de trabalho e de emprego e/ou regular as relações entre os empregadores e os trabalhadores, e/ou regular as relações entre os empregadores e as suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores (OIT, 2008).

Na convenção colectiva de trabalho identificamos duas dimensões: a dimensão obrigacional, composta pelo conjunto de normas negociadas que regulam a relação laboral entre o empregador e o trabalhador; e a dimensão normativa, composta pelo conjunto de normas negociadas, não aplicáveis directamente à relação laboral entre o empregador e o

trabalhador, que definem as regras entre as organizações patronais e sindicais envolvidas na negociação colectiva de trabalho.

Analisando a acção e organização dos trabalhadores, Lima considera que a capacidade de definir regras comuns sectoriais e de actuar ao mesmo tempo no campo das empresas influenciando o controlo das relações laborais, torna-se vital. Assim, o reconhecimento da dificuldade dos trabalhadores em actuar ao nível das empresas, em vez de potenciar, pode limitar as próprias transformações ao nível sectorial (Lima, 2004., p. 343).

Colocada a questão se pode uma convenção colectiva de trabalho, estabelecer condições menos favoráveis aos trabalhadores do que o Código do Trabalho, a resposta é positiva. Todavia, não era essa a lógica das convenções colectivas de trabalho. A lógica era de que uma convenção colectiva de trabalho devia estabelecer condições mais favoráveis aos trabalhadores que os mínimos da lei geral. A regra era de que os direitos mínimos dos trabalhadores plasmados na lei geral podiam ser melhorados pela convenção colectiva, pelo que a lei assumia apenas uma função supletiva. Quando isso não era possível a lei di-lo expressamente inserindo uma norma imperativa.

De facto, o Código do Trabalho aprovado em 2003 ao regular a articulação entre a lei e as convenções colectivas de trabalho enfraqueceu o princípio do tratamento mais favorável, princípio basilar do direito do trabalho enquanto direito de protecção do trabalhador, introduzindo uma lógica de profundo retrocesso no direito do trabalho. Esta alteração estrutural vem subverter o princípio do tratamento mais favorável, na medida em que a lei deixou de constituir o limite mínimo abaixo do qual as normas convencionais não têm eficácia, permitindo-se que a convenção possa modificar a lei para melhor ou para pior.

A contratação colectiva de trabalho é uma fonte de inovação e de renovação das normas reguladoras das relações laborais em que as partes, directamente envolvidas nessas relações, têm oportunidade de as desenhar e regular de acordo com o que lhes parece mais ajustado às suas necessidades e interesses. A contratação colectiva deve ser vista como um elemento de democratização das relações de trabalho e deve ser concebida como um instrumento de progresso e não de regressão social (Silva, 2007, pp. 422-423).

Num contexto em que se releva a importância dos acordos individuais ao ponto de poderem, substituir a negociação colectiva, Silva propõe-nos uma reflexão sobre o modo como articular os contratos individuais e a negociação colectiva. A OIT na Recomendação nº 91 estabelece: “ (...) os empregadores e os trabalhadores ligados por uma convenção colectiva não deveriam poder estabelecer, por meio de contrato de trabalho, disposições contrárias às da convenção colectiva” (OIT, 2008). As disposições dos contratos individuais abrangidas por um contrato colectivo, se forem contrárias a este, devem ser consideradas nulas sendo

substituídas pelas da convenção colectiva. Mas o contrato individual de trabalho já pode estabelecer disposições mais favoráveis que as constantes da convenção colectiva. Para Silva estas disposições emanam de duas ideias base: a ideia de progresso social (o que é mais favorável ao trabalhador prevalece) e a da preferência da regulação colectiva sobre a regulação individual. A dinâmica em curso de individualização das relações laborais representa para Silva um profundo risco de regressão social, um regresso à desigualdade inerente à relação de emprego, a possibilidade de uma degradação das condições de vida e de abrir a porta à discriminação e à arbitrariedade (Silva, 2007, pp. 423-424).

Neste contexto Hyman considera que um modo de conceptualizar os desenvolvimentos dos últimos anos é vê-los como uma forma de “desnacionalização” das relações laborais. Estas surgiram inicialmente a partir de uma base local ou sectorial mas no século XX consolidaram-se numa estrutura institucional nacional. As relações laborais foram uma invenção da era do proeminente Estado-Nação. Na maior parte dos países da Europa Ocidental, os sistemas “modernos” de relações laborais consolidaram-se num contexto de relativa segurança de emprego, sob condições económicas de pleno emprego, frequentemente apoiadas em suportes jurídicos. Esta realidade era viabilizada por uma procura estável e crescente nos principais mercados de produtos e por restrições institucionais e de outra ordem sobre a concorrência destrutiva do mercado (Hyman, 2002, p. 21).

Com a integração económica e transnacional as dinâmicas dos mercados estão cada vez mais sujeitas à determinação externa. A intensificação da competitividade internacional nos mercados de produtos, a imposição externa de constrangimentos às políticas dos governos, assim como as decisões de localização das ETN's, impõe novos, onerosos e frequentemente imprevisíveis constrangimentos à agenda das relações laborais nacionais.

Os três elementos de regulação social definidos por Hyman (legislação estatal, negociação colectiva e regulação comunitária) identificados como a base dos sistemas de relações laborais são todos afectados por estas tendências. A regulação através da negociação colectiva perde eficácia face à pressão para a adopção de normas colectivas cada vez mais flexíveis com vista a uma maior liberdade de acção a nível empresarial; uma outra característica é que a negociação ocorra primordialmente ao nível de empresa. Mas Hyman vai mais longe ao referir que a negociação a nível sectorial ou a nível macroeconómico, “ (...) parece cada vez mais patentear aspectos de negociação de concessões” (Hyman, 2002, p. 22).

Perante cenários de reconfiguração dos níveis de regulação social devemos elucidar o conceito de configuração. Podemos considerar estar perante a formação de uma configuração social, quando um conjunto de indivíduos em interacção, em jogos ou outros envolvimento, tornam as suas acções interdependentes. A interdependência dos indivíduos, condição prévia

para que formem uma configuração, poderá ser uma interdependência de aliados ou de adversários (Maia, 2002, p.75).

As relações laborais referem-se às relações colectivas entre as organizações sindicais, patronais e o Estado. As relações de emprego referem-se às condições em que o empregador decide contratar trabalho e o trabalhador vender o seu potencial ao empregador.

Segundo Lima, as relações de emprego estão sujeitas a regras e a regulações, considerando três dimensões-chave da troca: os salários, a duração do tempo de trabalho e as qualificações. Estas três dimensões-chave processam-se segundo Lima, ao nível das empresas (regulação interna); e acima da empresa (regulação externa), como por exemplo, as convenções colectivas ao nível sectorial e o Código do Trabalho. Neste quadro as relações colectivas de trabalho podem adquirir uma dinâmica própria e manifestarem uma forte discrepância com as relações de emprego, podendo emergir uma tensão entre a institucionalização da relação de emprego pela regulação colectiva e o processo quase permanente de interpretação e reinterpretação das regras no quadro da empresa. Situando a análise no plano prospectivo, Lima considera que os desenvolvimentos das relações laborais e as relações de emprego podem conduzir a diferentes cenários, podendo-se acentuar a possibilidade da tendência para a diferenciação das relações do emprego e das relações laborais, não só entre países e sectores, mas também entre empresas e ocupações (Lima, 2004, pp. 77-78).

Dando como adquirido o conceito de relações de emprego definido por Lima, somos de opinião de que emerge com relevância uma outra dimensão chave da troca, face às mutações nas relações de emprego. De facto, num curto espaço temporal a natureza contratual da relação de emprego evoluiu do emprego sem termo, para o emprego a termo certo, emprego temporário, emprego a tempo parcial e emprego a termo incerto. Também a dimensão duração do trabalho passou a relevar a organização do tempo de trabalho. Assim às dimensões chave da troca, retribuição, duração e organização do tempo de trabalho e qualificações, acrescentamos uma outra dimensão, a natureza do emprego.

Parece-nos oportuno introduzir o conceito de retribuição, quando analisamos os salários. De acordo com o Código do Trabalho, considera-se retribuição, “aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho”. O que inclui, ” (...) a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie”. A retribuição base, “é aquela que, nos termos do contrato ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, corresponde ao exercício da actividade desempenhada pelo trabalhador

de acordo com o período normal de trabalho que tenha sido definido” (Leitão, 2003, pp. 197-198).

Parece-nos também pertinente reflectir sobre os conceitos de qualificações e competências uma vez que frequentemente estes conceitos são confundidos. A qualificação é independente do contexto e é objecto de uma negociação colectiva permanente. O significado de qualificação está implícito no sistema de formação profissional. A noção de competência adquiriu uma importância mais recente nos discursos políticos e nas práticas de gestão e remete-nos para a capacidade real de um indivíduo dominar um conjunto de tarefas que compõem um determinado posto de trabalho. A competência exprime-se através de um conteúdo operativo, ou seja, é-se competente para realizar este ou aquele conjunto de tarefas, não se é competente em si. A competência não é dada, é adquirida, é fruto de uma combinação dinâmica de diversas fontes, não podendo ser vista como uma simples soma de capacidades particulares, diferentes e isoladas.

O reconhecimento da qualificação baseia-se numa avaliação. Ao inverso da competência, cujo valor só se pode basear na avaliação de um indivíduo. A qualificação baseia-se num juízo colectivo, estabelecido segundo normas que permitam evitar juízos abusivos.

Para Castilho quando se fala de competência está-se a falar unicamente dos indivíduos e não do trabalho; mas quando se fala de qualificação não há a certeza se se fala da qualificação do trabalho ou dos indivíduos. Considera Castilho que o conceito de qualificação é socialmente construído (Castilho, 1998, p. 58). Na análise das transformações técnico-organizacionais e novas competências Kovacs refere que a ...”turbulência do mercado de trabalho manifesta-se na coexistência de tendências diversas e até contraditórias tais como a emergência de novas competências ligadas às transformações técnicas-organizativas, mudanças quantitativas e qualitativas na procura de qualificações, rápida obsolescência dos conhecimentos adquiridos (...). É cada vez mais aceite a ideia de que a qualificação dos recursos humanos, ou seja a sua capacidade de produzir valor acrescentado, condiciona a posição competitiva das empresas, dos países, dos blocos económicos, numa economia em que as actividades estratégicas se tornam intensivas em tecnologias de informação e em conhecimento” (Kovacs, 2002, pp. 81-82).

Nesse sentido cresce a importância da dupla certificação e a necessidade de investirmos na educação e na formação dos indivíduos. São cada vez mais exigidos conhecimentos gerais que permitam a compreensão e o controlo dos processos produtivos, sobrepondo-se à execução de tarefas específicas. Kovacs releva o desenvolvimento de competências-chave comuns a diferentes profissões e níveis de responsabilidade (operários,

empregados, gestores e especialistas). Estas competências transversais estão segundo Kovacs associadas: (1) à capacidade de definir objectivos, identificar problemas e encontrar soluções; (2) ao conhecimento dos códigos de sistemas de informação e organização; (3) ao saber cooperar e controlar processos, saber gerir os recursos utilizados, ao saber inovar, à capacidade de adaptação; (4) ao saber acumular e actualizar conhecimentos, ao saber comunicar e negociar.

Kovacs considera que a utilização destas novas competências está ainda longe de ser generalizada nas empresas, mas a sua promoção é decisiva tanto para as empresas como para os indivíduos. O desenvolvimento das novas competências melhorou a empregabilidade que Kovacs define como, ” (...) a oportunidade e capacidade de as pessoas adquirirem competências que lhes permitam encontrar, manter e enriquecer a sua actividade e mudar de emprego” (Kovacs, 2002, p. 82). No actual contexto as mudanças e alterações colocam a ênfase no potencial dos indivíduos e nas suas capacidades de mobilizar e desenvolver esse mesmo potencial em situações reais de trabalho.

São as organizações sindicais e patronais que definem, ao nível sectorial as regras de acesso às profissões (reconhecimento de diplomas, da experiência profissional, das competências) e as regras de progressão na carreira, bem como, estudos e negociações com o objectivo de construção de novas profissões, renovação das existentes e a estruturação do mercado de trabalho nos sectores. A carreira profissional pode ser definida como um conjunto de actividades levadas a cabo por um trabalhador para prosseguir e dirigir o seu percurso profissional, no âmbito de uma organização específica, de forma a atingir um elevado nível de competências e de contrapartidas hierárquicas, sociais ou políticas.

Ortsman apresenta-nos de forma sistematizada diversas possibilidades de organização dos postos de trabalho desde os anos vinte até à actualidade. A organização clássica, parcializada, nasceu nos anos vinte com a criação de cadeias de montagem (Taylorismo) correspondia bem à produção em série de produtos de qualidade relativamente estável. Cada pessoa efectua uma tarefa diferente da dos outros. A tarefa é tão pequena quanto possível, o que corresponde a um trabalho muito parcializado e muito repetitivo. Pela mesma razão, a formação é muito curta limitada à aprendizagem de gestos repetitivos e ao mesmo tempo necessária à interiorização do ritmo de trabalho. Há uma separação rígida entre as tarefas da hierarquia e as tarefas de execução. Por ordem de importância em tempo de ocupação do superior hierárquico, trata-se do controlo das performances individuais, da coordenação entre postos e da distribuição do trabalho, nomeadamente, a afectação aos postos de trabalho na manhã, tendo em conta as ausências.

Quando não há um esforço de redução da actividade individual até à parcialização ou quando a vontade de aumentar moderadamente as actividades de um posto de trabalho é manifesta, fala-se de trabalho alargado. No trabalho alargado também não se acentua demasiado a necessidade de uma diferenciação do trabalho entre postos. Cada um tem um trabalho distinto do seu vizinho, mas pode haver lugar para recomposições. A formação pode ser mais longa que para o trabalho parcializado e faz-se essencialmente no terreno. Mas há sempre, em contrapartida, uma separação rígida entre as tarefas da hierarquia e as tarefas de execução.

O enriquecimento das tarefas apareceu nos anos sessenta. As razões invocadas foram principalmente de ordem psicológica. Cada pessoa tem um conjunto complexo de tarefas que lhe são específicas, mas não necessariamente diferentes, em natureza, das de outros. Neste caso não se pode falar de tarefas mas de uma actividade com um conjunto de tarefas ligadas entre elas. Esta actividade pode ter uma duração relativamente longa e tem associada, muitas vezes, responsabilidades de autocontrolo e, eventualmente, de coordenação com os postos periféricos. A formação é longa porque é necessário um bom conhecimento técnico e capacidade de iniciativa. A hierarquia consagra apenas o essencial do seu tempo ao controlo e à coordenação do trabalho.

O grupo polivalente impõe-se pouco a pouco como uma variante natural do trabalho enriquecido, quando a actividade dos membros do grupo os leva a realizar um produto comum que necessita de uma importante interdependência técnica. Corresponde a um trabalho complexo que apela ao espírito de iniciativa, a uma competência abrangente e a uma boa compreensão das interdependências dos postos.

A formação é longa, porque é necessário aprender todos os postos. A formação no terreno tem um papel muito importante neste tipo de organização. Para a hierarquia é fundamental a capacidade de animar a equipa e de comunicar com o exterior sem perder a possibilidade de ajudar sobre o plano técnico os membros da equipa. Pede-se pois à hierarquia competências simultaneamente técnicas e em relações humanas.

A equipa semi-autónoma é um trabalho de grupo. As pessoas ocupam todos os postos, dos mais interessantes aos menos interessantes, dos mais simples aos mais complexos, como no trabalho polivalente. Mas ao contrário, há ausência de uma hierarquia directa. A equipa toma a seu cargo colectivamente a responsabilidade de realizar os seus objectivos. A formação é necessariamente longa. A formação no terreno com e pelos outros é importante. Isto exige uma boa capacidade relacional e de adaptação às necessidades do grupo (Ortsman, 1994, pp. 73-79).

Segundo Lima a maior ou menor amplitude da definição profissional reflecte por vezes lógicas diferenciadas na indústria e nos serviços. Na indústria, nomeadamente, as convenções colectivas descrevem os postos de trabalho e respectivos conteúdos (categorias profissionais) com grande exaustividade, com precisões factuais em termos de tarefas, equipamentos utilizados ou dados ambientais. As profissões dos serviços, no contexto dos sectores industriais, apresentando algumas diferenças, tendem a definir-se também por relação com o posto de trabalho. Já no contexto do terciário emergiu gradualmente uma outra lógica (terciário moderno) em que se considera não o posto de trabalho mas o emprego, definindo-se como unidade de avaliação um perfil de amplitude profissional mais alargada, substituindo-se à lógica de identificação de tarefas, a de actividades e missões, garantindo maior flexibilidade e adaptabilidade e reduzindo o número de categorias profissionais.

Numa primeira fase, segundo Lima, a hierarquização em níveis de classificação, não é definida tendo por referência critérios classificatórios explícitos. A valorização dos factores relativos às exigências dos postos de trabalho ou do emprego e/ou das qualificações e competências dos trabalhadores, pode estar mais ou menos subjacente, encontrando-se indicações relativas à complexidade do trabalho, à tecnicidade, à experiência profissional e à formação, mas não é formalmente explicitada a combinatória de critérios de classificação (Lima, 2004, p. 122).

No estudo da flexibilidade do emprego Kovacs recomenda que se faça uma distinção entre a flexibilidade quantitativa e qualitativa. Nos meios empresariais e políticos existe uma forte convicção de que a flexibilidade quantitativa assente na variação do volume de emprego, dos salários, dos horários de trabalho e do local de trabalho é um factor importante para o aumento da competitividade. Porém, segundo Kovacs, a flexibilidade pode ser analisada numa perspectiva mais qualitativa, quer no que respeita à organização, quer às pessoas. Nesta perspectiva a flexibilidade qualitativa está associada à capacidade de adaptação rápida dos indivíduos, grupos, unidades e da organização da empresa em geral às novas exigências e oportunidades. Esta capacidade alcança-se pela qualificação polivalente, novos perfis profissionais, práticas de gestão participativas e compromissos a longo prazo entre empregadores e trabalhadores. A flexibilidade qualitativa implica novas formas de organização no trabalho, elevada qualidade nos produtos e serviços e também no emprego e condições de trabalho. Estas duas lógicas de flexibilidade, quantitativa e qualitativa coexistem e complementam-se no seio das redes empresariais (Kovacs, 2005, pp. 17-18).

Segundo Rodrigues as estratégias de flexibilidade podem diferir sendo mais ofensivas ou defensivas. A flexibilidade defensiva tende a estar associada à competitividade pelos custos, enquanto a flexibilidade ofensiva tende a relacionar-se pela inovação (Rodrigues,

1988, pp. 38-41). As empresas e as nações mais dinâmicas segundo Lima, têm em comum um conjunto de traços distintivos: mobilidade dos trabalhadores segundo os postos de trabalho e a maleabilidade das tarefas; contrato de trabalho garantindo aos trabalhadores contrapartidas no quadro da implementação das novas tecnologias; exigências dos trabalhadores em termos de nível de vida, qualidade e segurança no trabalho; pleno emprego e imperativos de competitividade (Lima, 2004 p.67).

Hoje devemos considerar um conjunto cada vez mais diversificado de formas de mobilidade questionando a concepção tradicional da carreira profissional enquanto processo de mobilidade vertical. Independentemente da mobilidade profissional se poder traduzir num processo de ascensão ou regressão profissional, a mobilidade pode assumir diferentes formas: (1) a mobilidade geográfica, consiste na mudança de área geográfica em que é exercida a profissão; (2) a mobilidade sectorial e/ou de empresa, consiste na mudança de sector de actividade e/ou de empresa; (3) a mobilidade funcional e/ou horizontal, consiste na mudança de funções; (4) a mobilidade socioprofissional, refere-se à mudança de profissão; (5) a mobilidade na condição perante o trabalho, está associada à mudança da condição perante o trabalho (activo ou ocupado, activo desempregado e inactivo); (6) a mobilidade contratual, consiste na mudança de tipo de relação contratual (independente, temporário, a tempo parcial, a termo certo e sem termo).

As formas de mobilidade podem verificar-se em dois planos: a mobilidade interna, quando se produz no seio da mesma empresa; e a mobilidade externa quando a mudança coincide com mudança de empresa ou de empregador. A consideração das diferentes formas de mobilidade tem como consequência a pulverização do conceito de carreira dado que introduz descontinuidades profissionais que tanto podem resultar de opções individuais como de constrangimentos que resultam das dinâmicas socioeconómicas. Podemos ilustrar estas descontinuidades com os novos ciclos que hoje confrontam os indivíduos, formação-emprego-desemprego-formação. A multiplicidade de modos de inserção profissional, de formas de mobilidade e de trajectórias profissionais, conduzem-nos a questionar o conceito de carreira enquanto processo linear de mobilidade socioprofissional ascendente, para o passar a elucidar como um processo social complexo e multifacetado que se traduz em trajectórias socioprofissionais resultantes de processos de recomposição/decomposição de saberes indutores de diferentes graus de empregabilidade.

Já para os trabalhadores, as questões mais importantes no que se refere aos sistemas de classificação são o reconhecimento, designadamente no plano do estatuto e do salário, dos esforços de qualificação, do desenvolvimento de competências, o reconhecimento e valorização das perspectivas de mobilidade e de desenvolvimento da carreira. Não menos

relevante é prevenir a exclusão e facilitar a inserção dos grupos mais vulneráveis no mercado do trabalho. Lima, chama a atenção de que uma grelha de classificação que não permite aos trabalhadores evoluir, pode gerar tensões e exclusões (Lima, 2004, p. 121).

Elencados um conjunto de conceitos formulamos a nossa primeira hipótese: As negociações das convenções colectivas de trabalho para as ITVC no período 1996-2007 introduziram profundas alterações e incorporaram novos conteúdos nas dimensões obrigacionais e normativas das convenções, construindo diferentes configurações da regulação das relações laborais dos sectores.

Partindo da ideia da existência de um eixo de inclusão e de um eixo de exclusão da negociação colectiva, Ferreira considera que estes eixos são definidos pela capacidade de penetração da negociação colectiva na regulação das relações laborais. O eixo de inclusão incorpora, segundo Ferreira, dois tipos de realidades sociolaborais. A primeira reporta-se ao impacto da descolectivização do direito das relações laborais e da crise da voz colectiva, sobre os sistemas de relações laborais; nesta tendência destacaria: (1) as transformações sentidas nos domínios do desemprego, da segmentação e dualidade dos mercados de trabalho, acarretando dificuldades de organização dos trabalhadores com relações laborais atípicas; (2) a designada crise do movimento sindical cujo principal sintoma será a baixa taxa de sindicalização; (3) a terciarização das economias, conjugada com as tendências de desindustrialização, levando à problematização do modelo de base operária e industrial das relações colectivas de trabalho e induzindo a flexibilidade operativa afeiçoada às relações laborais no terciário; (4) as dificuldades associadas à democracia laboral traduzível nas barreiras às formas de participação indirecta e directa na vida das empresas; (5) a estruturação do quotidiano numa base individualista, traduzível no mercado de trabalho por um crescente interesse pelas formas de contratação individuais e atípicas. Considerando o conjunto das mutações elencadas, Ferreira aponta-nos uma tendência para o recuo dos contratos colectivos e a consequente perda de centralidade da negociação colectiva, ao mesmo tempo que ganham espaço as negociações informais e interpessoais escoradas na promoção da autonomia individual, reconhecíveis nas modalidades de contratação precárias e tendencialmente civilistas (Ferreira, 2006, p. 75).

A segunda realidade sócio-laboral diz respeito ao peso da economia informal e do trabalho não declarado no quadro da economia portuguesa. Estamos perante um segmento periférico que tende a ser socialmente invisível; está confinado a uma esfera exterior ao espaço público e sem interferência da contratação colectiva. O fenómeno da economia informal está intimamente ligado ao trabalho informal (trabalho não declarado, trabalho ilegal ou trabalho infantil). Este trabalho situa-se em zonas de exclusão da estrutura normativa

laboral e da contratação colectiva. Para Ferreira a existência de bolsas de exclusão conduzem-nos ao reconhecimento de que parte do ajustamento do mercado de trabalho português não é influenciada pela negociação colectiva (Ferreira, 2006, pp. 76-77).

A emergência de fortes contradições entre os padrões convencionais, ou seja o conteúdo das normas e as práticas dos empresários nas empresas coloca o problema de uma superação e novas sínteses, palco de conflitos e compromissos mais ou menos instáveis, em que os actores envolvidos se esforçam por mudar a seu favor as normas ou, bem entendido, as práticas (Lima, 2004, p. 86). As práticas estão ligadas a formas de fazer, a competências, a actividades regulares e convencionais mais ou menos codificadas (Maia, 2002, p. 292). Este é um dos aspectos que vai merecer a nossa atenção, na medida em que existe a percepção de que tem aumentado a desconformidade entre as normas fixadas pelas convenções colectivas, o Código do Trabalho e restante legislação do trabalho e as práticas dos empresários nas empresas das ITVC.

Segundo Dornelas e [et al], os indicadores disponíveis sugerem que podem existir elevados graus de desconformidade entre as normas legais e contratuais e as práticas empresariais em domínios como a natureza do Contrato de Trabalho e o cumprimento dos horários de trabalho. Não menos importante é a consideração de que os consensos alcançados na Concertação Social não se têm traduzido em modificações da contratação colectiva de trabalho, suficientes para orientar a regulação da mudança dentro das empresas em conformidade com as decisões constantes dos acordos bilaterais e dos acordos tripartidos celebrados em sede de Concertação Social (Dornelas; [et al], 2006, pp. 19-23).

Para Maia toda a acção social requer um mínimo de conformidade às regras ou às normas sociais. A conformidade começa por se exercer ao nível da reciprocidade das expectativas. O indivíduo socializado que conhece as regras sociais de conduta, age segundo expectativas normativas do comportamento, ou seja, orienta o seu comportamento em relação às expectativas dos outros. Pelo que a conformidade pode ser entendida como inerente à acção, podendo, contudo, numa outra perspectiva, ser entendida como imposta do exterior através do controlo social ou do conjunto de mecanismos de que uma sociedade dispõe, a fim de assegurar a conformidade às suas normas (Maia, 2002, p. 76).

Ao analisarmos a capacidade de penetração da negociação colectiva na regulação das relações laborais, devemos considerar a noção de extensão, através de Regulamentos de Extensão, que torna a convenção colectiva obrigatória na sua área e âmbito de aplicação, alargando-a aos empregadores que não são parte do acordo e aos trabalhadores que trabalham nas empresas não filiadas em qualquer associação e aos não sindicalizados nas organizações sindicais subscritoras. É de relevar em Portugal a importância dos mecanismos de extensão

através dos IRCT não negociais como os Regulamentos de Extensão e de alargamento no espaço de intervenção do Estado na fixação das condições de trabalho (Ferreira, 2006, pp. 77-79).

Analisando a acção e organização dos trabalhadores, Lima considera que a capacidade de definir regras comuns sectoriais e de actuar ao mesmo tempo no campo das empresas influenciando o controlo das relações laborais, torna-se vital. Assim, o reconhecimento da dificuldade dos trabalhadores em actuar ao nível das empresas, em vez de potenciar, pode limitar as próprias transformações ao nível sectorial (Lima, 2004, p. 343).

Daqui surge a formulação de uma segunda hipótese: Nas empresas das Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado existe uma tendência para a desconformidade entre as normas laborais constantes dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho e as práticas empresariais nas empresas.

Os sindicatos e a contratação colectiva em Portugal enfrentam fortes pressões no quadro da agenda da ofensiva neoliberal. Trata-se de uma agenda no sentido da individualização das relações de trabalho e da desregulamentação, com consequências de exploração e de exclusão social acrescidas. Os Sindicatos na óptica neoliberal são parte do problema. Na óptica de Lima são, ou podem ser, parte da solução. O que pode implicar mudanças de estratégia, no sentido de alargarem a sua base de apoio, de aprofundar a sua relação com os trabalhadores no sentido de responderem aos objectivos para que foram construídos como recursos de poder dos trabalhadores (Lima, 2004, pp. 7-8).

As mudanças dos conteúdos das convenções colectivas de trabalho figuram hoje de novo na agenda política, como consequência possível dos desenvolvimentos recentes do sistema de relações laborais em Portugal. Por via da aprovação do Código do Trabalho (CT), verificam-se mudanças profundas nas regras do jogo, por comparação com o período anterior a 2003.

O uso do conceito de sistema das relações laborais exige, segundo Lima, a clarificação sobre a natureza dessas relações. Considera que este tipo de relações são concomitantemente sociais, económicas, políticas e culturais, o que significa que as acções são condicionadas e têm consequências a estes diferentes níveis e integram-nos mais ou menos estrategicamente. As normas laborais definem-se neste conjunto de relações, efectuando-as por seu turno; e os actores das relações laborais são actores sociais, económicos, políticos e culturais. Na adopção do conceito de relações laborais, Lima utiliza a noção de sistema no sentido que lhe é dado por Hyman, assumindo que a noção de sistema inclui processos e forças contraditórias. (Lima, 2004, pp. 1-3). Também Hyman define um sistema de relações laborais “ (...) como um campo de tensão entre, por um lado, as pressões exercidas pelo mercado no sentido da

mercadorização da força de trabalho e, por outro, as normas sociais e institucionais que asseguram a sua (relativa) desmercadorização” (Hyman, 2002, p. 15).

Sem pretendermos elucidar numa perspectiva mais ampla o sistema de relações laborais temos de identificar os aspectos das relações laborais cuja regulação é da competência dos actores da negociação colectiva, na concertação social e noutras instâncias; da competência directa ou indirecta do Estado; ou ainda na empresa deixado ao livre arbítrio patronal. Segundo Lima a intervenção estatal através da legislação laboral e as políticas públicas, bem como, a concertação social tal como existe em Portugal dão origem a um domínio de sobreposição e a um domínio de autonomia dos dois níveis. E certamente interacção (Lima, 2004, p. 3).

Tendo por base a sua reflexão, Lima define o conceito de sistema das relações laborais como “ (...) a configuração específica, historicamente constituída e constituinte de actores, instituições, normas e processos que definem as condições da interacção das relações colectivas de trabalho, das relações de emprego e da regulação estatal, definindo o espaço de acção e o recurso do poder recíprocos” (Lima, 2004, p. 33).

Numa síntese conclusiva que adoptamos, Lima considera que os dilemas da mudança de normas, são não só económicos, mas também políticos, sociais e culturais. Nesse sentido, os factores técnicos económicos, sociais e políticos, não são vistos apenas como contextos, são vistos dialecticamente como condições e como objectivos/consequências. Mais do que eleger um factor, seja ele económico ou político, como princípio explicativo geral para a mudança e variação das normas laborais há que apreciar ao concreto, no tempo e no espaço, a sua configuração específica (Lima, 2004, pp. 56-57).

Também Ferreira releva que a centralidade da negociação colectiva no contexto dos sistemas de relações laborais é hoje reconhecida, encontrando reconhecimento normativo nacional e internacional enquanto fonte de direito privilegiada no domínio das relações colectivas de trabalho. A sua capacidade de regulação económica, social e jurídica das relações laborais constitui um dos elementos estruturantes do mundo do trabalho. A importância da negociação colectiva justifica-se não apenas por ser uma forma, por excelência, de expressão da autonomia dos parceiros sociais, mas também a mais importante via pela qual empregadores e trabalhadores, estabelecem conjuntamente esquemas de organização económica e social, determinando condições de vida e de trabalho e fixando regras que influenciam o desenvolvimento económico e a concorrência entre empresas (Ferreira, 2006, p. 3).

Para Silva, é possível regulamentar as relações laborais, tendo por objectivo a segurança no emprego, o progresso social e o desenvolvimento das sociedades democráticas.

O problema, no mercado de trabalho complexo, está na aceitação pelas partes envolvidas na relação do trabalho, de se identificarem os novos elementos que caracterizam a prestação do trabalho isoladamente considerados, de se identificarem as velhas e novas homogeneidades e de, a partir daí, se construir a respectiva regulamentação e aplicação em consenso e não unilateralmente, pelo patrão ou entidade contratante.

Os mecanismos das novas relações de trabalho a definir e a aplicar na dimensão concreta de cada situação com que nos deparamos a nível de uma actividade ou profissão, de uma empresa, de um sector ou de um país, não propiciarão estabilidade se, no plano geral e global, não houver capacidade de instituir normas mínimas, desde logo na actuação das multinacionais perante os Estados, bem como mecanismos de fiscalização e coerção, expressos, por exemplo, em cláusulas sociais a introduzir nas normas da OMC com equilíbrios na exposição dos interesses dos trabalhadores e dos povos em distintas e distanciadas condições de vida e de desenvolvimento.

Ao nível da UE, as normas e directivas terão de ser coerentes e potenciadoras do progresso social, num processo que signifique incorporar regulamentações em articulação com a actividade normativa da OIT, o que convoca também a reclamação da revitalização e valorização desta organização das Nações Unidas (Silva, 2007, pp. 429-431).

Relativamente à tensão consenso/conflito, Ferreira procura elucidar o facto de a configuração do emprego e suas frequentes transformações serem entendidas enquanto construção social resultante do confronto entre diferentes partes da sociedade, ou seja, enquanto expressão do conflito social. A tensão Estado/mercado evidencia a incapacidade do mercado, por si só, processar a regulação das relações laborais, sobretudo quando estas assumem um carácter conflitual (Ferreira, 2006, p. 13).

A análise da regulação da conflitualidade laboral realiza-se admitindo que a produção e a aplicação da normatividade têm por origem o Estado ou a sociedade civil, podendo ser imposta coercivamente ou ter um carácter voluntário. Ferreira considera que a produção e a aplicação da normatividade laboral pode assumir um carácter flexível ou rígido. Um sistema de relações laborais que revele uma elevada conflitualidade pode considerar-se rígido, independentemente do facto da sua legislação ser categorizada como sendo uma “legislação de protecção ao emprego”, mais ou menos restritiva. Um sistema de relações laborais que revele uma baixa conflitualidade pode considerar-se flexível, independentemente do facto da sua legislação ser categorizada como sendo uma legislação de protecção ao emprego, mais ou menos restritiva (Ferreira, 2006, p. 14).

Procurando elucidar as diferentes soluções de regulação da conflitualidade laboral em Portugal, Ferreira elenca sete mecanismos básicos de resolução dos conflitos de trabalho: (1)

a conciliação, a mediação e a arbitragem (resolução de conflitos colectivos de interesses, embora previstos, mas não utilizados na resolução de conflitos individuais); (2) as comissões paritárias ligadas à negociação colectiva (resolução de conflitos colectivos de interpretação, na prática pouco utilizados); (3) os Tribunais de Trabalho (resolução de conflitos individuais de trabalho e raramente conflitos colectivos de interpretação ou de integração; (4) a resolução de conflitos no local de trabalho por normas que regulamentam as relações sociais de produção; (5) a resolução de conflitos no local de trabalho pela acção da Inspeção Geral de Trabalho (IGT); (6) a intervenção administrativa através do Regulamento de Condições Mínimas, (na prática quase não utilizados como forma de resolução de conflitos de trabalho); (7) a Concertação Social do duplo ponto de vista da produção normativa e da aplicação de normas relativas à arbitragem obrigatória (Ferreira, 2006, p. 25).

Nesse sentido devemos testar uma terceira hipótese: O Código do Trabalho aprovado em 2003, condicionou os processos de negociação colectiva nas Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado.

Em Portugal, embora se verifiquem tendências de alteração ao padrão dominante, as Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado estiveram desde sempre centradas em actividades de baixo valor acrescentado como a transformação das matérias primas e dos produtos finais, responsáveis aproximadamente por 30% do total da cadeia de valor. Mantêm como pontos fracos a montante e a jusante da fileira, respectivamente, a concepção e o desenvolvimento de novos produtos, a imagem, a marca própria e o marketing, a comercialização e a distribuição e o retalho. Não menos relevante alguma fragilidade ao nível da capacidade empresarial na gestão e organização, na formação e qualificação dos trabalhadores e dos empresários e uma baixa incorporação de quadros superiores.

Podemos definir a cadeia de valor de um produto como o conjunto de sucessivas fases de acréscimo de valor pelas quais o produto passa até chegar ao consumidor final. Na situação em análise, as Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado, a cadeia de valor envolve um conjunto de actividades independentes desde as fontes de matérias primas, a concepção e desenvolvimento dos produtos, os diversos processos e fases de transformação, a marca, a distribuição e o retalho, onde o produto fica acessível ao consumidor. O conhecimento da cadeia de valor de um determinado produto permite às empresas elucidar como ocorre o processo de formação de valor do produto e definir estratégias para aumentar a sua incorporação na cadeia de valor.

Parece-nos ser importante fazer uma referência à integração dos têxteis e vestuário nas regras da Organização Mundial do Comércio (OMC). O comércio de têxteis e de vestuário entre os países da OMC é desde 1995 regulado pelo Acordo de Têxteis e Vestuário. Este

acordo estabeleceu um período de transição de dez anos (1995-2004) para a progressiva eliminação do regime de quotas à exportação de produtos têxteis e de vestuário para os mercados da União Europeia, Estados Unidos da América e Canadá. Em suma, em 1 de Janeiro de 2005, as quotas foram abolidas e passou a existir livre concorrência para todos os fornecedores de produtos têxteis e vestuário.

Face à avalanche de exportações de produtos têxteis e vestuário no primeiro semestre de 2005, provenientes da China com destino ao mercado da UE, levou esta, à realização de um acordo com a China com o objectivo de controlar do ponto de vista quantitativo as exportações chinesas no período 2005-2007. Os produtos de calçado da UE, integrados desde há muito nas regras da OMC, sem qualquer regime de quotas tem utilizado a figura do processo anti-dumping, sempre que existem sinais de concorrência ancorados em diferentes formas de dumping, o qual deve ser identificado de forma objectiva.

Nos fóruns da (OMC), verificam-se tendências para a heterogeneidade de interesses do capital que se manifestam, nomeadamente entre os que mantêm no espaço da UE a fase produtiva e exigem normas sociais, ambientais, reciprocidade, fiscais, quotas e a etiqueta made in UE, com o objectivo de se caminhar para uma sã concorrência e, aqueles que deslocalizaram a fase produtiva para espaços exteriores à UE, como a Ásia, e a reimportam numa lógica da redução de custos ancorada em práticas de desregulação das relações laborais, aumento da intensidade da exploração do trabalho e que defendem a globalização do comércio sem regulação. Podemos definir a deslocalização como a possibilidade de transferência de um negócio, de produção ou de serviços, de um país para outro, tendo geralmente por base preocupações de reduções de custos do trabalho e de aumento da produtividade. Este fenómeno ganhou maior expressão com a abertura dos mercados mundiais e a globalização, facilitadores da circulação de recursos e redução dos custos de relocalização.

Para Supiot, o mercado é um instrumento de realização da justiça na produção e na repartição dos bens materiais. Não é, nem um fim em si mesmo, nem um princípio geral de organização da sociedade, mas inscreve-se num Estado de direito que, ao mesmo tempo, o fundamenta e o limita. Supiot vai mais longe na sua análise ao considerar que esta nova concepção do funcionamento dos mercados superou a teoria liberal clássica e nos últimos vinte anos impera um anarco-capitalismo, “ (...) um princípio meta-jurídico que se deve impor em todos os países, a todos os aspectos da vida em sociedade e conduzir ao desaparecimento dos Estados” (Supiot, 2005, pp. 132-133).

A coberto do guarda-chuva da competitividade criam-se empresas que nascem já totalmente descentralizadas. Os americanos denominam estas como “empresas

manufactureiras”, empresas que produzem produtos sem instalações produtivas. Apenas têm a fase de concepção e depois coordenam uma miríade de empresas e postos de venda, no próprio país ou deslocalizando-se para outros países. Estas empresas acumulam a maior parte do valor do trabalho produzido na rede das empresas e postos de venda, que é conhecido como cadeia de valor. Entretanto, os parceiros na rede são sujeitos a condições, que, em muitos casos nem sequer permitem pagar os seus custos fixos, nomeadamente, direitos dos trabalhadores, segurança social e impostos. Ou seja, como refere Castillo, um processo de subcontratação em cascata, onde a diferenciação das condições de trabalho e de emprego são evidentes.

Quando se deslocalizam para outros países estas empresas poderão aí ser bem recebidas porque se pensa que os novos postos de trabalho vão contribuir para o desenvolvimento local. Entretanto, nos locais que essas empresas abandonaram, fica um rasto de desemprego, de desolação e de destruição das redes sociais. Quando utilizamos o conceito de desemprego, estamos num acto involuntário e não voluntário. Podemos elencar três formas de desemprego: friccional, conjuntural e estrutural. Esta estratégia de desregulamentação, de externalização e de subcontratação têm um efeito imediato sobre a capacidade de negociação dos trabalhadores e dos seus Sindicatos, confrontados com a ameaça de que “as empresas levantem voo” de um dado meio social, local, regional ou nacional, em resposta às reivindicações dos trabalhadores (Castillo, 2005, pp.137-138).

Analisando a introdução das TIC no sector dos têxteis e do vestuário em Espanha, Castillo considera que muitas vezes se oculta que a utilização de tecnologias sofisticadas, sobretudo a utilização da informática e das redes, se aplicam apenas a uma parte do processo, geralmente a concepção, o planeamento, a comercialização e a gestão de vendas. Mas aplicam-se menos, nos processos de trabalho directo, que, ainda hoje, se realizam em condições de subcontratação generalizada, nas micro, pequenas e médias empresas, em cooperativas, no espaço doméstico e até nas oficinas dos estabelecimentos prisionais.

As empresas, tecem e destecem uma rede mundial através da qual procuram fazer baixar os custos do trabalho, apoiando-se nas facilidades proporcionadas pelas TIC e novas redes de comunicação e também na cumplicidade das autoridades políticas. Hoje é possível as empresas terem departamentos de marketing e vendas nas avenidas de Nova Iorque ou Madrid, Centros de Investigação e Concepção em Silicon Valley ou Genebra e colocar a produção no Brasil, na China, em Marrocos, ou até em Portugal (Castillo, 2005, pp. 152-155).

Em conclusão, Castillo refere que o que se requer aos trabalhadores não são altas qualificações, mas uma disponibilidade de tempo, uma completa disposição para entrar ou sair do sistema produtivo segundo as necessidades da produção e capacidades para responder

ao aumento da intensidade do trabalho. A tendência não é criar postos de trabalho e tão poucas empresas que protagonizem a chamada “via alta do desenvolvimento económico”. Com os actores sociais institucionais pressionados pela ameaça permanente da deslocalização produtiva, pela transferência da produção ou de fragmentos produtivos para outros locais, fomenta-se uma “via baixa do desenvolvimento económico e social” (Castillo, 2005, pp. 156-157).

A perspectiva neoliberal, segundo Kovacs, anuncia o fim do trabalho assalariado e a emergência de um novo arquétipo de trabalho, onde a empresa tenderá a organizar-se não em torno do trabalho assalariado, mas sim, em torno de trabalhadores autónomos. Nesta óptica, vivemos na era do pós-emprego, na qual os trabalhadores deixam de ser assalariados e passam a trabalhadores autónomos, prestadores de serviços. Numa abordagem crítica a este modelo, consideramo-lo um retrocesso social na medida em que é o retorno ao trabalho por encomenda e onde o indivíduo que fornece a força de trabalho manual ou intelectual, fica responsável pela sua gestão, num contexto de grande instabilidade do sistema global de produção. Ou seja, os empregadores transferem riscos e custos para os indivíduos prestadores de serviços e para o Estado. O chamado pós-salariado significa apenas que as empresas são livres de seleccionar, numa abundante reserva de prestadores de serviços de toda a espécie, aqueles que oferecem o melhor serviço ao mais baixo custo (Kovacs, 2005, p. 15).

Nesta diversidade de abordagens sobre o sentido das transformações no trabalho e no emprego, Kovacs exprime a opinião que considera a coexistência de tendências diversas e até contraditórias na evolução dos padrões de emprego e nas qualificações. Os desenvolvimentos recentes não são manifestações de uma única tendência marcante de uma nova era que anunciava a generalização do trabalho inteligente, o fim do emprego, a generalização do trabalho independente ou ainda o fim do trabalho. Estamos perante uma tendência para a crescente diversificação, heterogeneidade do trabalho e do emprego e, até, para a sua invisibilidade no seio das redes complexas dentro e entre empresas. E Kovacs conclui que não estamos perante o fim do trabalho ou do emprego, mas perante a difusão de modalidades flexíveis frequentemente precárias de trabalho e de emprego (Kovacs, 2005, pp. 15-17).

Também actual, é segundo Lima, a concepção de que é o reforço da competitividade das empresas, como objectivo central, a que se deve subordinar a mudança das normas. Esta concepção levanta problemas de retrocesso social. As reivindicações dos empregadores de tornar normas de tal modo flexíveis, para responder à conjuntura, ou à agressividade da competitividade de produtos produzidos em países onde falar de direitos ambientais, laborais e sindicais, é um eufemismo, é algo que coloca em causa o modelo social europeu e aumenta as assimetrias numa relação já de si desigual entre empregadores e trabalhadores.

Uma outra concepção que defendemos, distinta das anteriores, é a regulação das diferentes dimensões do mercado global e a revisão das normas no sentido de, concomitantemente, responder às necessidades da competitividade das empresas e ao reforço dos direitos dos trabalhadores numa perspectiva de harmonização social no progresso. Lima aponta a perspectiva que apela à renovação ou criação de normas no sentido de responder aos novos e velhos fenómenos de exclusão, exploração e dominação, mantendo direitos laborais que a história social, duramente descrita, demonstrou serem inalienáveis (Lima, 2004, p. 89).

Entretanto Silva chama à atenção de que os sindicatos têm que recusar o papel de serem uma espécie de parceiro na gestão desse processo de “modernização” aparentemente incontrollável, a que todos se têm que adaptar, sem contudo abandonarem ou abdicarem do exercício efectivo dos seus direitos de intervenção institucional. O caminho de um movimento sindical reivindicativo e proponente convoca uma acção sindical dinâmica, articulada e coordenada nos diversos planos, que responsabilize e afrente esses poderes de forma adequada a cada processo. Os sindicatos precisam de ir por este caminho, para encontrarem formas de construção de relações de força mais favoráveis aos trabalhadores (Silva, 2007, p. 451).

Sobre a participação institucional dos sindicatos, Silva considera que uma efectiva participação implica uma intervenção que possibilite a negociação, permita a apresentação e a defesa de propostas em tempo útil, de forma a poder influenciar os conteúdos das políticas. A participação institucional eficaz exige aos sindicatos, autonomia, independência e responsabilização, características só possíveis com organizações sindicais fortes e de massas (Silva, 2007, p. 465).

No contexto de uma sociedade moderna, indubitavelmente uma sociedade de conflito ou de conflitualidades, a reorganização do quadro de negociação, diálogo e concertação social é imprescindível, com vista a encontrar compromissos sociais que, por um lado, contribuam para assegurar direitos essenciais até aqui conquistados e, por outro assumam novos direitos; uns e outros articulados no sentido de abrir novos caminhos com vista à construção de novos e mais justos modelos de sociedades. A negociação bilateral terá então que constituir, o centro do processo de negociação que se procura revitalizar, sendo a concertação tripartida e o diálogo social complementares. As partes implicadas na negociação dispõem de diferentes graus de poder, mas nunca um poder absoluto sobre a outra parte. (Cunha, 2001, pp. 48-49).

A noção de parceria social requer segundo Ferner e Hyman uma clarificação. Não é utilizada em todo o universo da Europa Continental, mas é comum onde existe uma tradição católica significativa; nos países nórdicos a frase, partes do mercado de trabalho é mais utilizada. O conceito de parceria social não pode ser tomado como um sinónimo de paz e

harmonia industrial; pensamos estar perante um paradoxo, uma vez que o termo é mais familiar em países com tradições fortes em militância e conflitos de classe. A noção de parceria social implica: em primeiro lugar, um reconhecimento social dos diferentes interesses dos trabalhadores e empregadores; em segundo lugar, uma aceitação e de facto de encorajamento da representação colectiva desses interesses; em terceiro lugar, a aspiração que a sua acomodação organizada possa trazer uma base efectiva para a regulação do trabalho e do mercado de trabalho. Implícita é também a noção de que as organizações envolvidas e a regulação centralizada, são as características óptimas para um Sistema de Relações Industriais, conceito análogo ao sistema de relações laborais definido por Lima (Ferner; Hyman, 1998, p. xv).

Após termos apresentado o conceito de parceria social parece-nos necessário elucidar os seus actores. Os actores nas relações laborais interagem e mobilizam diferentes tipos de recursos para atingir os seus objectivos, materiais, organizacionais, sociais e políticos, os quais constituem, segundo Lima, uma base crítica do poder de negociação dos actores. Presumindo a existência de um espaço para a interacção autónoma, Lima considera que este espaço varia segundo o nível da interacção. A negociação colectiva é um espaço de interacção ao nível funcional (e do local de trabalho), ao nível nacional o espaço aberto permite a negociação da relação entre o movimento dos trabalhadores, os empregadores e o Governo. Lima releva o papel dos principais actores das relações laborais, trabalhadores e suas organizações, empregadores e suas organizações e o Estado. Estes actores actuam num sistema de relações laborais dado, herdado do passado, o qual define possibilidades e capacidades de acção, mas actuando, contribuem não só para a sua existência e permanência mas também para a sua mudança, através de processos mais ou menos conflituais. (Lima, 2004, pp. 51-58).

Dentro da UE um dos mais recentes aparelhos retóricos é a ideia de diálogo social. Muito tempo e muita energia são dispendidos por representantes dos trabalhadores e dos empregadores, mas raramente produzem acordos com carácter geral e com conteúdos concretos. Frequentemente as discussões resultam numa “opinião conjunta” que pode ser de facto confortante, ou não, saber que os representantes sindicais conseguem alinhar as suas opiniões com as opiniões dos empregadores; mas o efeito real é imperceptível. Mas dentro e entre os Sindicatos em si, a perseguição do diálogo e a procura de uma opinião comum são requerimentos vitais. Uma capacidade sindical melhorada e de solidariedade necessitam de um grande nível de discussão multidimensional, comunicação e entendimento. Para resultar a um nível internacional, os Sindicatos acima de tudo devem usar a experiência que obtiveram a nível nacional nos esforços de reconstituir os Sindicatos como corpos que acolhem relações

interactivas internas e que servem mais como redes do que como hierarquias (Hyman, 2001, p. 174).

Nesta nova fase de internacionalização da produção, o fenómeno das deslocalizações das empresas multinacionais é para Supiot uma boa ilustração dos efeitos induzidos pela colocação das normas em concorrência e dos desvios do princípio da livre concorrência a que ela conduz. Quando uma empresa se estabelece noutra país para aí conquistar parcelas de mercado, vai concorrer com outras empresas submetidas às mesmas regras sociais, fiscais, ambientais e outras, que regem esse mercado. Se tiver um bom desempenho, esta empresa dará resultados a repartir entre ela e a população local. Ou seja, a liberdade de investimento, a livre e sã concorrência operam como instrumentos de melhoria da situação material da população. Quando, pelo contrário, uma empresa deslocaliza a sua actividade para reimportar de seguida os produtos elaborados em contravenção das regras sociais, fiscais, ambientais e outras do país de origem, não são os produtos que são postos em concorrência, mas sim, os sistemas normativos.

Esta prática das deslocalizações com o objectivo de reimportação dos produtos (hoje visível nos têxteis, vestuário, calçado, mobiliário, indústria de componentes e sector automóvel), ameaça e pode levar nos próximos anos ao desaparecimento de importantes sectores de actividade económica e de centenas de milhares de postos de trabalho na UE. O debate sobre o emprego não pode continuar cingido ao direito ao trabalho; exige-se repor em questão o regime jurídico do comércio internacional. Caso contrário, os riscos de aumento do desemprego e de um regresso ao protecționismo e aos nacionalismos é hoje e no futuro mais elevado (Supiot, 2005, pp. 138-139).

Numa das suas obras mais recentes ao analisar os principais traços da liberalização, Hyman releva: a intensificação da concorrência entre países; a internacionalização das cadeias produtivas dentro das empresas transnacionais que estão desligadas dos quadros regulatórios dos sistemas nacionais de relações laborais; a mão visível das empresas transnacionais que interage com a mão invisível cada vez mais coerciva do capital financeiro, num contexto de liberalização e desregulação do capital internacional e dos mercados monetários, criando um quadro altamente volátil de fluxos de capital (Hyman, 2002, pp. 21-22).

O conceito de globalização é definido por Silva como, “ (...) o processo de desenvolvimento de inter-relações à escala mundial em cada país (e em cada país nas dimensões macro e micro) está envolvido numa complexa teia de laços e interdependências que conduzem a que as decisões e acções nas mais diversas áreas, ocorrendo numa parte do mundo, possam repercutir-se em áreas muito distantes daquelas em que tiveram origem, muitas vezes de forma imediata” (Silva, 2000, p. 209).

Num período temporal ainda recente, segundo Hyman, era plausível analisar os regimes nacionais de produção em termos de concorrência nos custos ou na qualidade. Se a prioridade fosse dada aos custos competitivos, mais os mercados de trabalho se assemelhavam a mercados e os empregadores usavam trabalhadores pouco qualificados, facilmente substituídos, sujeitos à disciplina do trabalho taylorista, respondendo às flutuações dos mercados de produção, com políticas de contratação e despedimento. Já a concorrência pela área da qualidade, implicava uma integração mais pró activa do design do produto, da comercialização e das políticas de pessoal, com disponibilidade para investir tanto na capacidade de produção como nas qualificações dos trabalhadores, bem como, uma visão da relação de emprego como um compromisso recíproco a longo prazo. Hyman chama no entanto a nossa atenção de que esta dicotomia é uma simplificação redutora, na medida em que cada um dos modelos de concorrência possui contradições internas.

Em resultado da intensificação da concorrência nos mercados de produtos, mesmo as empresas bem sucedidas tendem a ser competitivas tanto ao nível de custos como que qualidade. Assim, o novo regime de gestão de trabalho procura combinar o tradicional empenho dos trabalhadores no êxito empresarial baseados no status, com uma perspectiva mais dura baseada no contrato, considerando os trabalhadores como recursos descartáveis. A ambivalência deste modelo está patente no moderno conceito de gestão de recursos humanos, que reconhece que os trabalhadores são seres humanos, ao mesmo tempo que os desumaniza ao defini-los como recursos (Hyman, 2002, pp. 17-18). O conceito de status designa a classe que o individuo ocupa dentro do(s) grupo(s) a que pertence(m): social, político, laboral, sindical ou associativo. O status indica a posição que se ocupa ou o papel social que se desempenha relativamente a outros membros do mesmo grupo (Maia, 2002, p. 367).

Segundo o estabelecido pelo Código do Trabalho, Lei nº 99/2003 de 27/08, os Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT) são definidos entre dois tipos: negociais e não negociais. São considerados IRCT negociais, as Convenções Colectivas, o Acordo de Adesão e a Decisão Arbitral Voluntária. As Convenções Colectivas são organizadas segundo a seguinte tipologia: os Contratos Colectivos de Trabalho (CCT) definidos como as convenções celebradas entre associações sindicais e associações de empregadores; os Acordos Colectivos de Trabalho (ACT) definidos como as convenções celebradas por associações sindicais e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas; e os Acordos de Empresa (AE) definidos como as convenções subscritas por associações sindicais e um empregador para uma empresa ou estabelecimento, (Leitão, 2003, pp. 20-21).

O Acordo de Adesão é um IRCT negocial que possibilita às associações sindicais, às associações de empregadores e aos empregadores poderem aderir a Convenções Colectivas ou a decisões Arbitrais em vigor. Na Arbitragem Voluntária as partes em negociação podem acordar submeter a arbitragem, nos termos que eles próprios definirem ou então segundo as normas fixadas pelo CT as questões laborais que resultem, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão de uma convenção colectiva (Leitão, 2003, pp. 389-392).

Os IRCT não negociais são: o Regulamento de Extensão, o Regulamento de Condições Mínimas e a decisão de Arbitragem Obrigatória. Ainda segundo o CT os IRCT não negociais só podem ser emitidos na falta de IRCT negociais, salvo tratando-se de Arbitragem Obrigatória (Leitão, 2003, pp. 20-22).

O Regulamento de Extensão consagrado no CT a partir de 2003 veio substituir as Portarias de Extensão (PE). O Regulamento de Extensão, cuja emissão compete ao Ministério responsável pela área laboral, tem como objectivo a extensão, total ou parcial, de convenções colectivas ou de decisões arbitrais, a: empregadores do mesmo sector de actividade e a trabalhadores da mesma profissão ou profissão análoga, desde que exerçam a sua actividade na área geográfica e no âmbito sectorial e profissional fixados nos IRCT; ou ainda a empregadores e a trabalhadores do mesmo âmbito sectorial e profissional, desde que exerçam a sua actividade com área geográfica diversa daquela em que os IRCT se aplicam, quando não existam associações sindicais ou de empregadores e se verifique identidade ou semelhança económica e social.

O Regulamento de Condições Mínimas consagrado no CT a partir de 2003, veio substituir a Portaria de Regulamentação de Trabalho (PRT). A sua emissão é da responsabilidade conjunta do Ministério da área laboral e do Ministro da tutela ou do Ministro responsável pelo sector de actividade. A sua admissibilidade verifica-se nos casos em que não sendo possível o recurso ao Regulamento de Extensão, se constate a inexistência de associações sindicais ou de empregadores e estejam em causa circunstâncias sociais e económicas que o justifiquem.

A admissibilidade da Arbitragem Obrigatória pode resultar da existência de conflitos em torno da celebração ou revisão de uma convenção colectiva. Se depois de negociações prolongadas e infrutíferas e tendo-se frustrado a Conciliação e a Mediação, as partes não acordam, no prazo de dois meses, submeter o conflito a arbitragem voluntária, pode mediante requerimento de uma das partes, ser determinada a Arbitragem Obrigatória pelo Ministro responsável pela área laboral (Leitão, 2003, pp. 392-400).

Tendo em consideração a incidência do nosso projecto de investigação nas ITVC consideramos relevante uma referência às situações de concorrência e paralelismo dos IRCT.

Segundo Moura, “ (...) só existe verdadeiramente concorrência de convenções quando a mesma relação individual de trabalho tem elementos de conexão com várias convenções colectivas (a diversos títulos) ser-lhe simultaneamente aplicáveis em todos os aspectos” (Moura, 1984, p. 223). A concorrência de normas não é uma situação comum. No entanto, hoje nas ITVC temos práticas de concorrência de IRCT's face a situações de âmbitos de representação paralelos nas associações patronais e sindicais.

O acréscimo progressivo de diversas formas flexíveis ou instáveis de emprego, inserido nos processos de difusão das TIC, o desenvolvimento da concorrência entre empresas ao nível mundial e a destabilização dos Estados-previdência, são algumas das questões sociais mais relevantes que hoje desafia o movimento sindical. Os sindicatos asseguraram no passado grande parte da sua força e do seu poder organizativo na estabilidade do trabalho assalariado, formalizado numa relação de emprego e num contrato de trabalho.

Na opinião de Cerdeira, a difusão das TIC e a pressão concorrencial ao induzirem transformações no trabalho no sentido da requalificação ou desqualificação e ao segmentarem a situação dos assalariados face ao trabalho, questionam as fontes tradicionais de recrutamento sindical, de solidariedade e de mobilização para a acção sindical. A segmentação e flexibilização do trabalho e do emprego ao diversificar horários, remunerações, estatutos, identidades e representações colectivas, alteram as condições que permitiram aos trabalhadores constituírem uma força de contra poder, capaz de contrabalançar o poder das forças económicas. A fragmentação e a atomização dificultam a formação de colectividades de trabalho estáveis, favoráveis ao desenvolvimento de acções colectivas e a progressiva concentração do poder a nível de grandes actores económicos não é compensada por uma força equivalente do lado do trabalho (Cerdeira, 2005, pp. 91-92).

A pertinência das mudanças elencadas levam-nos a formular uma quarta hipótese: Os impactos da liberalização do comércio mundial de têxteis, vestuário e calçado, as alterações nos padrões de concorrência, o grau de desconformidade entre as normas laborais constantes dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho e as práticas empresariais nas empresas, impuseram uma parceria social aos principais actores das relações laborais e a construção de novas configurações de regulação das relações laborais.

Perante várias formulações do conceito de sindicato, seleccionamos a construção de Silva. O sindicato representa trabalhadores por conta de outrem, produtores que vendem a sua força de trabalho para obterem o potencial de bens necessários à sua reprodução social. Como organização, o sindicato desenvolve nos indivíduos que o compõem relações com o poder e, acima de tudo, potencia o seu poder organizacional junto de outros poderes, desde o poder-

patrão, passando pelos poderes locais, até ao poder-Estado e Estados-bloco, ou poder global (Silva, 2000, pp. 48-51).

Por acção colectiva pode entender-se o conjunto das condutas coordenadas de um grupo em vista à realização dos seus interesses, segundo valores comuns. As acções colectivas dependem, portanto, dos interesses comuns. A acção colectiva está ligada ao carácter colectivo da acção desenvolvida pelos actores colectivos, que são os sujeitos dessas acções (Maia, 2002, pp. 8-9).

Face à sua relevância no contexto da análise, elucidamos o conceito de representações sociais, as quais constituem uma forma de conhecimento social, imagens que condensam um conjunto de significações; categorias que servem para classificar as circunstâncias, os fenómenos e os indivíduos com quem nos relacionamos.

Segundo Hyman a crise do sindicalismo tradicional é reflectida não apenas pelos indicadores óbvios de perda de força e de eficácia, mas também na exaustão do discurso tradicional e o falhanço na capacidade de respostas aos novos desafios ideológicos. Os sindicatos têm que recuperar a iniciativa ideológica, para continuarem a ser agentes de relevância na mobilização socioeconómica. Os sindicatos precisam de novas utopias e estas são provavelmente difíceis de materializar se o seu enfoque for apenas colocado ao nível nacional (Hyman, 2001, p. 173).

A segmentação e a flexibilização do trabalho implicam uma crescente diversidade das condições de trabalho, a diferenciação e a individualização das relações de emprego. A flexibilidade apela a uma moral individualista baseada na realização do indivíduo, no seu empenhamento e não no interesse colectivo ou em valores sociais. A individualização dos valores, exaltação da subjectividade e responsabilidade individual são os princípios para a mobilização dos recursos humanos ao serviço das empresas. Os críticos destas práticas de gestão dos recursos humanos consideraram que o que tende a prevalecer não é o individualismo-emancipação portador de maior liberdade, autonomia e capacidade de acção, mas um individualismo-fragilização que torna o indivíduo um ser isolado submetido à insegurança, desfiliação e fragilização do laço social (Kovacs, 2005, pp. 14-15).

Contudo, Cerdeira observa que se a transformação da sociedade industrial e as mudanças nas organizações do trabalho estão a enfraquecer os recursos tradicionais do poder sindical, nomeadamente, a eficácia das greves, perante as ameaças de encerramento e deslocalização das empresas, ao mesmo tempo, constituem novas oportunidades para a reinvenção sindical e para a recriação das relações laborais (Cerdeira, 2005, p. 95).

Também Kovacs reflecte sobre esta temática e considera que a procura constante de locais mais vantajosos para produzir e vender produtos e serviços, à luz da lógica da redução

dos custos, tende a levar a uma fragmentação do processo produtivo e a uma divisão tipo taylorista do trabalho entre empresas. As actividades profissionais ligadas à alta tecnologia tendem a concentrar-se nas empresas centrais localizadas em áreas com infra-estruturas materiais, de informação-comunicação adequadas; ao mesmo tempo, as operações de rotina tendem a ser deslocalizadas para empresas subcontratadas, situadas preferencialmente em regiões de mão-de-obra barata.

Mas, para Kovacs, os trabalhadores com uma natureza de emprego flexível não constituem, todavia, um grupo homogéneo caracterizado pela precariedade face aos trabalhadores do núcleo duro cujo emprego tem uma natureza estável e ligados às actividades centrais de maior valor acrescentado. Para alguns trabalhadores em situação de precariedade esta é uma opção e uma oportunidade num percurso para uma melhor situação profissional. Para outros, o emprego precário é um risco de cair numa armadilha de onde é difícil sair (Kovacs, 2005, p. 2).

Para Estanque, Ferreira e Costa, numa concepção democrática das relações laborais, o campo sindical ocupa um lugar central. Face aos processos de mudança que hoje pulverizam o mundo laboral, o sindicalismo continua a apoiar-se em visões e modalidades de acção que muitas vezes se revelam desadequadas face à realidade actual. As grandes mutações em curso na economia global colocaram os sindicatos numa posição particularmente difícil. Este processo geral de fragilização do sindicalismo é, segundo os autores, sinónimo de fragilização dos trabalhadores. Assim, o princípio de defesa do trabalho digno e democrático não pode ser alcançado sem a participação sindical e a sua revitalização (Estanque; Ferreira; Costa, 2002, p. 3).

O objectivo neoliberal é transformar o contrato de trabalho baseado no estatuto do trabalhador (identidade colectiva) num conjunto de direitos em contratos de mercado e, concomitantemente, fragilizar a negociação colectiva, dando primazia à negociação individual, onde o protagonismo tende a pertencer ao patronato que define o espaço e conteúdo da negociação argumentando para tal com a mudança, a imposição das tecnologias e do mercado. Em resultado desta fragmentação e atomização, torna-se mais difícil a formação de colectivos de trabalho estáveis e com capacidade para empreender acções colectivas (Kovacs, 2005, p. 3).

Tendo como base o espaço da UE, Hyman reflecte sobre a relevância dos sindicatos como representantes do mundo do trabalho, como actores a nível europeu e considera necessária uma mudança radical na importância atribuída ao próprio trabalho. Os sindicatos devem, concomitantemente, envolverem-se no processo de integração europeia e tornarem-se

muito mais categóricos e vigorosos na sua oposição ao avanço desumanizante das forças de mercado (Hyman, 2002, pp. 28-29).

Colocando o enfoque na crescente exaustão dos regimes democráticos formais, Estanque considera que é cada vez mais urgente que a cidadania cívica e política se projectem numa nova dimensão. Assim, importa promover a recuperação do sujeito social activo, ou seja, promover uma ruptura com o individualismo conformista e consumista que a racionalidade moderna produziu com o triunfo do capitalismo, e que o neoliberalismo vigente tem vindo a expandir à volta do globo nas últimas décadas (Estanque, 2006, pp. 7-8).

As posturas sindicais devem ser concomitantemente reivindicativas e proponentes, assumidas ao nível da empresa, sectorial, regional, nacional e global, como factores determinantes para a defesa dos interesses e dos direitos dos trabalhadores e uma contribuição valiosa para o processo de modernização dos sectores e empresas. O sindicalismo será eficaz se for proponente e reivindicativo, capaz de negociar com o patronato a todos os níveis (micro, meso e macro), com os governos, com as instituições da UE, mas também capaz de informar e mobilizar os trabalhadores, conflitar e lutar pelos seus interesses desde o local de trabalho, passando pelo sectorial, regional, nacional, até ao nível internacional.

Para Silva o sindicalismo para poder merecer a confiança dos trabalhadores, terá de assumir características de ampla unidade; terá de se afirmar com plena independência e autonomia face ao patronato, ao Estado, aos partidos políticos e confissões religiosas. Os novos caminhos que o sindicalismo é desafiado a trilhar, não pode ignorar que sendo necessário garantir uma forte ligação aos locais de trabalho, é cada vez mais indispensável uma forte articulação da acção aos níveis locais, sectorial, nacional e global, e, particularmente ao nível europeu, em função da nossa inserção na UE. O conflito de classes continua a constituir uma condição de mudança e transformação social (Silva, 2000, pp. 249-255).

Vamos formular uma quinta e última hipótese: As representações de crise nos têxteis, vestuário e calçado, o desemprego e a perda de influência dos sindicatos, contribuíram para a redução da participação dos trabalhadores e da sua acção colectiva nos processos de negociação colectiva sectorial.

No decurso da construção da problemática um conjunto de notícias e estudos chamaram a nossa atenção para as várias formas de desigualdades no trabalho, com base no género, que ainda permanecem discriminatórias para as mulheres, nomeadamente nas ITVC, sectores com elevadas taxas de feminização.

Se é verdade que hoje, em Portugal, podemos considerar que o progresso nas normas nos últimos trinta e três anos tenderam a eliminar do ponto de vista legal as discriminações de

género no trabalho, o Código do Trabalho aprovado em 2003 reforça as normas da igualdade e não discriminação em função do género, no acesso ao emprego, nas condições de trabalho e na carreira profissional. Já a realidade e as práticas nos espaços de negociação dos CCT e nas empresas parecem evoluir mais lentamente, mantendo-se ainda velhos e novos fenómenos de discriminação entre homens e mulheres, de que estas são vítimas.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), define na Convenção nº 111 a discriminação como, “ (...) toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão” (OIT, 2007, p. 9). Segundo a OIT, a discriminação pode ocorrer quando se procura um emprego, no emprego, e até no momento de terminar esse emprego. A discriminação não é uma ocorrência excepcional ou aberrante, mas antes um fenómeno sistémico que está, em muitas situações enraizado no modo de funcionamento dos locais de trabalho, nos valores e regras culturais e sociais dominantes (OIT, 2007, p. 9).

Também Granja procura elucidar o fenómeno da discriminação de género e numa análise fina elenca quatro tipos de discriminação: (1) considera que existe discriminação directa sempre que, em razão de factores como o género, alguém seja sujeito a tratamento menos favorável do que aquele que é ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável; (2) considera discriminação directa oculta, a medida ou prática com indícios evidentes da sua existência que pressupõe um resultado especialmente prejudicial para as mulheres e que assenta numa diferença de trato estabelecida directamente em função do género; (3) considera como discriminação indirecta a disposição, critério ou prática, que aparentemente neutra, seja susceptível de colocar pessoas pelo factor de género, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa posição seja objectivamente justificada por um fim legítimo e que os meios para a alcançar sejam adequados e necessários; (4) já a discriminação positiva, constitui um instrumento ou medida de acção positiva especialmente incisiva que consiste numa medida diferenciadora tomada para privilegiar as componentes de um grupo desfavorecido, isto é em situação de discriminação adversa (Granja, 2006, pp. 88-89).

Em síntese, o fenómeno da discriminação do trabalho, é uma violação de um direito humano que origina um desperdício de talentos, com prejuízos ao nível da produtividade e do crescimento económico, gera desigualdades socioeconómicas que põem em causa a coesão e a solidariedade social e funciona como um travão à redução da pobreza (OIT, 2007, p. 7).

A desigualdade salarial entre os homens e as mulheres, tem várias causas, entre as quais a discriminação em função do género. Parece-nos adequado introduzir a reflexão de

Canotilho e Moreira sobre a retribuição do trabalho. A Constituição da República Portuguesa (CRP) estabelece no capítulo dos direitos dos trabalhadores, artigo 59º, o direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, a natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna (CRP, 2004, p.46).

Para Canotilho e Moreira o preceito constitucional do direito à retribuição deve ser conforme à quantidade de trabalho, isto é, à sua duração e intensidade; à natureza do trabalho, isto é, tendo em conta a sua dificuldade, penosidade e intensidade; e a qualidade do trabalho, isto é, de acordo com as exigências em conhecimentos, prática e capacidade. Ao trabalho igual em quantidade, natureza e qualidade, deve corresponder um salário igual, sem qualquer discriminação entre trabalhadores. A igualdade de retribuição como determinante constitucional positiva, impõe a existência de critérios objectivos para a descrição de tarefas e avaliação de funções necessárias à caracterização de trabalho igual (trabalho prestado à mesma entidade quando são iguais ou de natureza objectivamente igual as tarefas desempenhadas) e trabalho de valor igual (trabalho com diversidade da natureza das tarefas, mas equivalente de acordo com os critérios objectivos fixados (Canotilho; Moreira, 193, pp. 317-320).

A conciliação entre a maternidade (ou paternidade) e o trabalho remunerado continua a ser um desafio diário. Quando entram em conflito com as exigências profissionais, as responsabilidades familiares podem constituir umas desvantagens no mercado de trabalho devido à forma como a sociedade está organizada, uma vez que a maioria das tarefas familiares são da responsabilidade das mulheres. O conflito entre a família e o trabalho condiciona as opções das mulheres em relação à sua decisão de ingressar no mercado de trabalho e mesmo quanto aos tipos de profissões a que se podem candidatar (OIT, 2007, p. 80).

Também os horários de trabalho longos, uma tendência actual nos países industrializados, dificultam cada vez mais a conciliação da vida profissional com as responsabilidades familiares. Dado que são as mulheres que assumem normalmente a prestação dos cuidados à família, as suas opções quanto à decisão de ingressar no mercado de trabalho, ou quanto aos tipos de emprego em que podem candidatar-se são limitadas, pelo que os horários excessivamente longos representam um obstáculo à igualdade de oportunidades e reforça a segregação profissional em razão do sexo e, consequentemente, as desigualdades salariais entre homens e mulheres (OIT, 2007, p. 84).

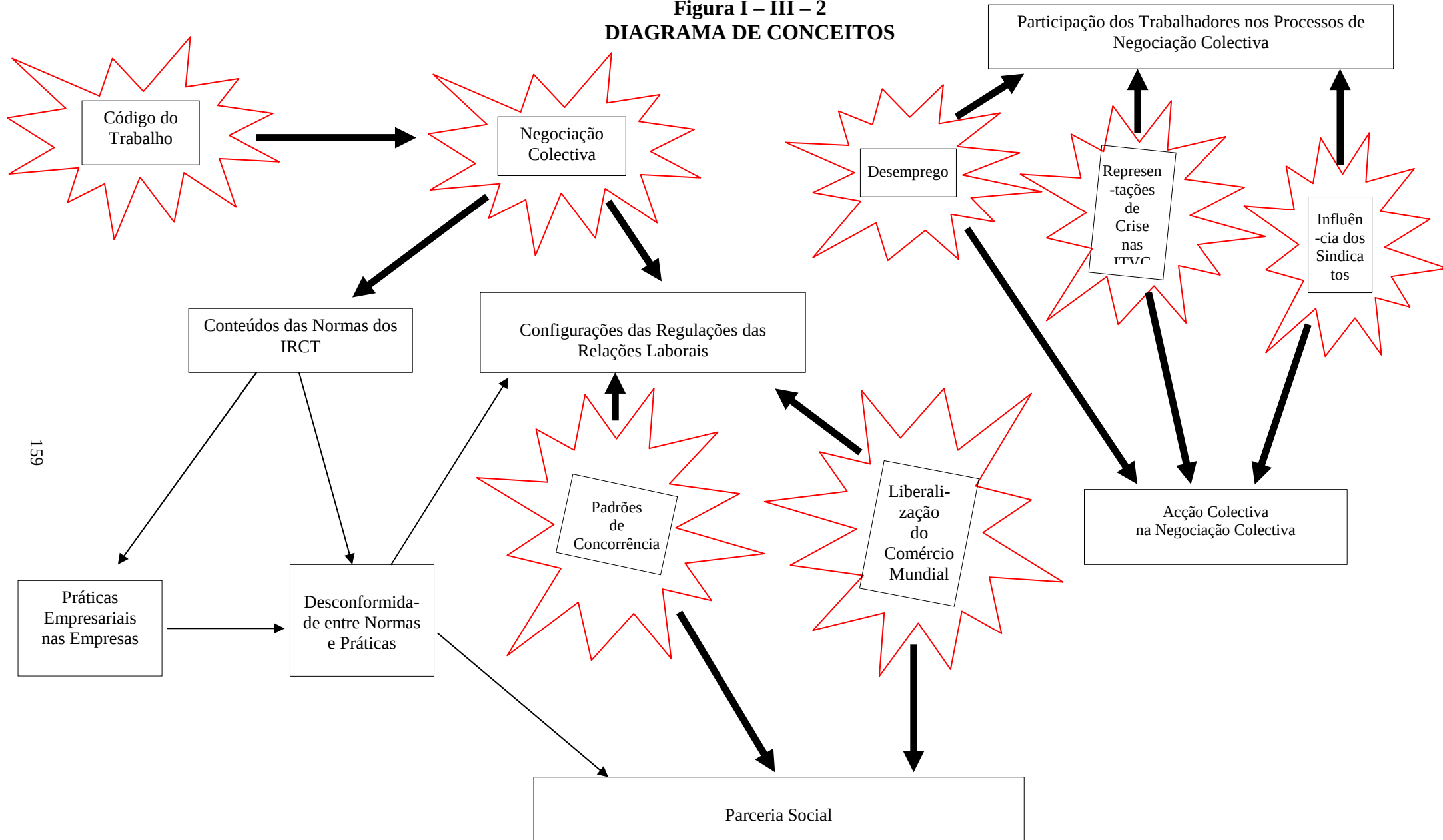
Para a OIT, os parceiros sociais desempenham um papel chave na eliminação da discriminação e na promoção da igualdade no trabalho. Podem contribuir para atingir esse

objectivo, eliminando práticas discriminatórias no seio das suas próprias estruturas e nos serviços que prestam aos seus associados. A negociação colectiva é um instrumento crucial que as organizações de trabalhadores e empregadores podem utilizar para desencadear alterações concretas nas condições de vida e de trabalho e nas perspectivas dos trabalhadores vulneráveis à discriminação. A discriminação no mundo do trabalho constitui um abuso dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, representando também um custo enorme para a sociedade (OIT, 2007, p. 130).

Face à pertinência de superar práticas, nomeadamente nas organizações sindicais e patronais, discriminatórias para as mulheres, decidimos avaliar a seguinte questão: As convenções colectivas de trabalho negociadas para as ITVC contêm normas que incorporam a discriminação de género?

Todas as relações estabelecidas no presente modelo de análise estão construídas no diagrama de conceitos, Figura nº I-III-2:

Figura I – III – 2
DIAGRAMA DE CONCEITOS



2. As Opções Metodológicas e Técnicas

Esta fase do trabalho de investigação, engloba o conjunto das operações através das quais o modelo de análise, constituído por hipóteses e por conceitos, é submetido ao teste dos factos e confrontado com os dados observáveis (Quivy; Campenhoudt, 1998, p.155). Toda a acção de investigação se desenvolve através do acto de questionar. Isto é válido para todo o campo do questionamento científico; todas as regras metodológicas têm como objectivo exclusivo elucidar o modo de obtenção das respostas. A metodologia é assim a organização crítica das práticas de investigação e tem como função proceder à selecção das técnicas, ao controlo da sua utilização e à integração dos seus resultados parciais.

Os avanços na ciência fazem-se através da contínua reformulação teórico-metodológica dos problemas, abrindo-se novas perspectivas. Durante um longo espaço temporal na investigação sociológica, os dois grandes paradigmas quantitativo ou racionalista e qualitativo seguiram caminhos diferenciados e em muitas situações sem qualquer contacto ou contributo mútuo para um melhor estudo e conhecimento da realidade social. Actualmente essa visão estanque e até conflitual entre cada um dos paradigmas tende a esbater-se, imperando no trabalho de investigação sociológica a complementaridade de paradigmas. O problema na investigação nunca se encontra na exclusão, mas na capacidade de escolha dos procedimentos que melhor nos parecem servir o objectivo da pesquisa que se quer realizar. Tendo em consideração a formulação do nosso objecto de estudo somos de opinião que o método de estudo de caso ou análise intensiva é o que melhor se adapta aos objectivos deste trabalho de investigação. Este método “ (...) consiste no exame intensivo, tanto em amplitude como em profundidade, e utilizando as técnicas disponíveis, de uma amostra particular, seleccionada de acordo com determinado objectivo (...), um fenómeno social, (...) com a finalidade última de obter uma compreensão do fenómeno na sua totalidade”, (Almeida; Pinto, 1995, p. 95). Dentro das técnicas disponíveis para as ciências sociais pretendemos accionar as técnicas: a análise documental e a entrevista; e como técnica secundária a análise de conteúdo.

A técnica da análise documental consiste na observação de documentos sendo um tipo de análise que envolve procedimentos diversificados. No presente projecto de trabalho de investigação a aplicação desta técnica, por nós considerada como âncora, prende-se com a importância de procedermos à análise dos documentos suporte do nosso estudo empírico e ao confronto com indicadores do nosso modelo de análise.

Procedemos a uma análise aos vários documentos, nomeadamente à análise de conteúdo das normas de 67 CCT, 40 CCT negociados entre 1981 e 1995, (Anexo XI); e 27 CCT negociados no período de 1996 a 2007, (Anexo XII). Da aplicação da técnica de análise

documental aos 67 CCT elaboramos 3 grelhas de análise aos conteúdos dos CCT da têxtil, vestuário e calçado, (Anexos VIII, IX e X).

Procedemos à análise actas de negociação, conciliação e mediação; tomadas de posição pública dos parceiros sociais sectoriais; dados estatísticos sobre o resultado das negociações colectivas entre 1996 e 2007; dados estatísticos sobre o emprego; Relatórios anuais da Inspeção-geral do Trabalho (IGT) e da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT); Planos de Acção, Programas de Acção aprovados em congressos; Planos Estratégicos e estudos dos parceiros sociais sectoriais; Relatórios e Contas anuais entre 1996 e 2007 das organizações sindicais; Plataformas Reivindicativas anuais, Acordos, Protocolos e Memorandos subscritos pelos parceiros sociais sectoriais e outros; dados estatísticos sobre salários nas ITVC entre 1996 e 2007; elementos históricos; informação sindical sobre os conflitos laborais, acção colectiva dos trabalhadores no período de 1996 a 2007;

A técnica de entrevista, técnica qualitativa mais profunda, e mais rica, entendida como procedimentos de recolha de informação que utilizam a forma de comunicação verbal (Almeida; Pinto, 1995, p. 109). A escolha desta técnica está associada ao grau e profundidade dos dados a recolher e à possibilidade de análise do sentido que os indivíduos dão às suas práticas e aos fenómenos com que são quotidianamente confrontados: “ (...) os seus sistemas de valores, as suas interpretações de determinadas situações, as suas referências normativas (...)” (Quivy; Campenhoudt, 1998, p. 193). Esta técnica torna-se mais flexível, porque o contacto directo entre entrevistador e entrevistado, permite a explicitação das perguntas e das respostas. A flexibilidade e a fraca directividade desta técnica, permite recolher os testemunhos e as interpretações dos interlocutores, respeitando os próprios quadros de referência, a sua linguagem e as suas categorias mentais (Ibidem, p. 194).

Das variantes disponíveis propomo-nos optar pela entrevista semi-directiva. É semi-directiva, pois não é totalmente aberta, nem composta por um grande número de questões precisas, sendo que o seu guião contempla uma série de questões que se revestem de um certo grau de abertura. Contudo, tais questões podem não ser colocadas necessariamente pela ordem em que surgem formuladas no guião. Tudo depende da relação que se estabelece com o entrevistado, da forma como a entrevista decorre e do próprio contexto ambiental em que é realizada. Além disto ela permite, de um certo modo, que os indivíduos expressem as suas opiniões sem os limitar obrigatoriamente às questões formuladas, mas também não se esquecendo de tocar nos pontos pretendidos (Ibidem, pp. 192-193).

Num trabalho de investigação social a técnica de entrevista está sempre associada a uma técnica de análise de conteúdo. A análise de conteúdo é uma técnica “ (...) que procura

agrupar significações, e não vocábulos, e é, em princípio, aplicável a todos os materiais significantes a todas as comunicações (Almeida; Pinto, 1995, p. 104).

O nosso recurso à técnica de entrevista teve como objectivo colmatar eventuais insuficiências que resultassem da aplicação da técnica de análise documental aos dados recolhidos e seu confronto com os nossos indicadores. As entrevistas foram aplicadas aos actores intervenientes na negociação sectorial das ITVC, aos presidentes e secretários gerais das organizações sindicais e das associações patronais e responsável do Ministério do Trabalho.

As quinze entrevistas realizadas conforme Anexo II (guiões de entrevistas) e Anexo IV (temas e categorias de análise das entrevistas) foram aplicadas: oito a dirigentes da FESETE e dos seus sindicatos filiados; seis foram aplicadas a presidentes, secretários gerais e negociadores das quatro associações patronais, ATP, APICCAPS, ANIVÉC/APIV e ANIT-LAR; e uma foi aplicada ao Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, Anexo III (caracterização dos entrevistados). Nos quinze indivíduos inicialmente por nós seleccionados para serem entrevistados estava incluído um indivíduo do SINDETEX/UGT, organização que deixou de ter um funcionamento e acção permanente a partir de 2005. Apesar dos nossos esforços, não foi possível em tempo útil, localizar nenhum dos seus ex-dirigentes, o que nos impossibilitou de aplicar a entrevista, sendo substituído por um dirigente de outro sindicato filiado na FESETE. As quinze entrevistas foram transcritas para suporte electrónico e papel. Procedemos à análise de conteúdo individual de cada entrevista, Anexo V (grelhas com conteúdos individuais das entrevistas), tendo como referência os temas e as categorias de análise.

**PARTE II – AS MUTAÇÕES ENTRE 1996 E 2007 E AS NOVAS CONFIGURAÇÕES
DAS RELAÇÕES LABORAIS NAS INDUSTRIAS TÊXTEIS, VESTUÁRIO E
CALÇADO – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA
EMPÍRICA**

CAPITULO I – CARACTERIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO EM PORTUGAL E DO OBJECTO EMPÍRICO

1. Elementos de Caracterização do Mercado de Trabalho em Portugal entre 2000 e 2007

O mercado de trabalho é um sistema de relações estabelecidas entre diversos agentes através da troca dos bens e serviços. É caracterizado por um certo número de regras de natureza institucional que lhe confere uma estrutura organizada. Estamos numa lógica que considera o trabalho como uma mercadoria, mas diferente de outro tipo de mercadorias. O mercado de trabalho é regulado entre as organizações sindicais, organizações patronais e o Estado em diferentes espaços e níveis de dialogo e negociação, nomeadamente a concertação social e a negociação colectiva de trabalho. Ao nível da União Europeia ainda não existe um mercado de mercado, cada um dos vinte e sete países membros apresenta características próprias com níveis de regulação diferenciados, pelo que podemos considerar a existência de vários mercados de trabalho. De salientar que no direito comunitário, a politica social é da competência dos estados membros.

Se é verdade que na União Europeia existe um grande avanço na caracterização do mercado único para as mercadorias, bens e serviços, já a liberdade de circulação dos trabalhadores difunde-se muito mais lentamente do que a circulação de mercadorias e capitais, devido as grandes dificuldades de harmonização dos acessos aos empregos, da equivalência de diplomas, da transferibilidade dos direitos sociais, em particular indemnizações, desemprego e reformas complementares.

Uma das características relevantes dos mercados de trabalho é a sua forte agitação, associada á elevada instabilidade do sistema global de produção, do sistema financeiro, de estratégias de concorrência no mercado de produtos sem regras mínimas de regulação. Estamos numa nova divisão internacional do trabalho que impõe de forma enexorável a transferência de uma parte significativa das produções para países com baixa regulação de emprego, das condições de trabalho e do seu custo. Pensamos poder considerar que o trabalho se torna, cada vez mais, numa variável de ajustamento e para tal é necessário reduzir a sua regulação e o seu custo.

Tendo por base os dados das estatísticas do emprego do INE analisamos um conjunto de indicadores com vista a apresentar uma caracterização do emprego e desemprego em Portugal no período entre 2000 e 2007. A população activa integrando a população empregada e a população desempregada, apresenta ao longo dos oito anos uma tendência de crescimento a que se associa um aumento do peso da mulher mantendo-se a tendência de

períodos anteriores da feminização do mercado de trabalho português (Anexo VI - Quadro nº II-I-1). A taxa de actividade global entre 2000 e 2007, com valores, respectivamente de 51,1% e 53% mantém um crescimento ininterrupto ao longo dos oito anos. O mesmo acontece com a taxa de actividade feminina que passa de 44,8% em 2000 para 48,1% em 2007. Já a taxa de actividade masculina apresenta oscilações evoluindo no sentido do crescimento entre 2000, 57,8%, e 2002, 58,7%, decresce entre 2003, 58,4%, e 2005, 57,9%, retoma o seu crescimento em 2006, 58,2%, valor que mantém em 2007.

A taxa de actividade 15 e mais anos, cresce ao longo do período em análise, com 60,9% em 2000 e 62,6% em 2007, tendo estagnado em 2003 nos 62% e um pequeno decréscimo em 2004 para 61,9%. As taxas de actividade por níveis de escolaridade completa (15 e mais anos) têm comportamentos diferenciados. No nível até ao básico – 3ºciclo, não se registam variações significativas, 58,3% em 2000 e 58,6% em 2007; no nível secundário e pós-secundário, com oscilações, registamos uma tendência crescente da taxa de actividade, 64,9% em 2000 e 67,9% em 2007; no nível superior verifica-se que a taxa de actividade apresenta uma tendência decrescente, 87,3% em 2000 e 85,4% em 2007 (Anexo VI – Quadro nº II-I-2).

Antes de analisarmos a distribuição da população empregada por sectores de actividade principal registamos que a população embora desempregada, em Portugal, continuou a crescer com oscilações de perda de emprego entre 2003 e 2005. Na agricultura, silvicultura e pesca mantém-se a tendência para a redução da população empregada, menos 5,4% no final dos oito anos. No sector industria, construção, energia e água verifica-se uma redução da população empregada com uma tendência de perda entre 2000 e 2005, apresentando uma ligeira recuperação em 2006 e 2007, mantendo-se distante do volume de emprego em 2000. O sector dos serviços manteve a tendência de crescimento permanente ao longo dos oito anos. De relevar que todos os sectores incluídos no sector de actividade principal, serviços, cresceram entre 2000 e 2007 (Anexo VI - Quadro nº II-I-3).

Na população empregada por conta de outrem o emprego a tempo completo, apesar de ligeiras variação ao longo do período em análise, 2000-2007, apresenta uma tendência de crescimento, mais 5,9%. A mesma tendência de crescimento verifica-se no emprego a tempo parcial, mas a um ritmo mais elevado, mais 26% para o mesmo período; por género as mulheres diminuíram ligeiramente o seu peso mas continuam maioritárias no trabalho a tempo parcial, cerca de 78% (Anexo VI – Quadro nº II-I-4). Uma das dimensões do emprego em profunda mutação é a sua natureza, pelo que fomos analisar as tendências de alteração da natureza do emprego em Portugal entre 2000 e 2007. O emprego sem termo, com oscilações durante o período de análise, apresenta uma tendência de crescimento, mais 3,7%. O emprego

a termo também apresenta uma tendência de crescimento, muito mais elevada, mais 36,7%. No tipo de emprego, outros, a tendência é de decréscimo, cerca de 17% (Anexo VI – Quadro nº II-I-4). Da análise às mudanças na natureza do emprego, o crescimento elevado do emprego a tempo parcial, a termo, certo e incerto, podemos considerar que se acentua a difusão de empregos atípicos e precários numa lógica da flexibilização quantitativa e á redução dos custos de emprego.

O desemprego é um acto involuntário e não voluntario. Podemos considerar que existem três formas de desemprego. No desemprego friccional, há sempre pessoas que se despedem e mudam de uma organização para outra; neste intervalo em que se dá a mudança entre as duas organizações, verifica-se uma situação de desemprego, o qual tem taxas muito baixas. O desemprego conjuntural resulta da ineficácia da dinâmica económica, dos ciclos económicos, bons ou maus, em suma depende da dinâmica económica. O desemprego estrutural pode existir por várias razões: incapacidade das empresas e do Estado em absorver a produção das Universidades, a questão do preço da mão-de-obra não qualificada ou com baixas qualificações ser muito elevada. Da situação do desemprego resultam um conjunto de consequências dos quais podemos destacar: consequências sociais, uma vez que o trabalho é uma das dimensões fundamentais da vida humana; consequências económicas na medida em que os indivíduos passam a receber o subsídio de desemprego, o subsídio social de desemprego, mas não fazem descontos para a segurança social; consequências humanas quando a ausência de emprego se prolonga por muito tempo e o indivíduo pode vir a cair na exclusão social.

No período de 2000 a 2007 as taxas de desemprego em Portugal cresceram de forma ininterrupta, passando de 3,9% em 2000 para 8% em 2007. Mas o fenómeno do desemprego é selectivo, não atinge todos os trabalhadores com a mesma intensidade. Em função do género atinge mais as mulheres do que os homens; entre 2000 e 2007 as taxas de desemprego anuais das mulheres são sempre superiores às dos homens. Em função da idade o desemprego atinge mais os jovens dos 15 aos 24 anos (Anexo VI – Quadro nº II-I-5).

Nos desempregados de longa duração registamos entre 2000 e 2007 um aumento da taxa de desemprego respectivamente, de 2,7% para 3,9%, quase 50% da população desempregada (Anexo VI – Quadro nº II-I-6). Analisando a população desempregada nas suas dimensões á procura do primeiro emprego e á procura de novo emprego, verificamos que as duas dimensões mais que duplicam o número de desempregados.

Analisando o peso relativo de cada uma das dimensões no total da população desempregada, verifica-se que os desempregados á procura de primeiro emprego passam de cerca de 13% para 14% entre 2000 e 2007; os desempregados á procura de um novo emprego

passam de 87% para 86% (Anexo VI – Quadro nº II-I-7). Em suma, nos oito anos o desemprego cresceu de forma ininterrupta e as mulheres são as mais atingidas pelo fenómeno de desemprego; tendo em consideração o desemprego por níveis etários, os jovens dos 15 aos 24 anos são os mais atingidos. Não menos preocupante quando analisamos as taxas de desemprego por duração da procura de emprego, é o crescimento, mais que duplicou, dos empregados de longa duração.

2. Caracterização da Estrutura Empresarial e do Emprego nas Industrias Têxteis, Vestuário e Calçado entre 1998 e 2006

Ao elencarmos um conjunto de indicadores caracterizadores da estrutura das empresas e do emprego, vamos fazê-lo de um ponto de vista retrospectivo, entre 1998 e 2006. A esmagadora maioria das empresas tem menos de 50 trabalhadores (Anexo VII – Quadro nº II-I-1).

No período em análise acentuou-se a tendência de perda de empresas com mais de 49 trabalhadores. Desapareceram: 56,8% das empresas com mais de 500 trabalhadores, 38,4% das empresas com 150 a 499 trabalhadores, 26,2% das empresas com 50 a 99 trabalhadores, (Anexo VII – Quadro nº II-I-3). É na década de 90 do século passado que se dá início a uma mudança estrutural nas empresas das ITVC. Com a introdução da moeda única na União Europeia, a liberalização do comércio global dos têxteis e vestuário e a integração da China na Organização Mundial do Comércio (OMC), as grandes multinacionais destes sectores dão início à deslocalização das suas filiais de Portugal e um conjunto de médias e grandes empresas portuguesas com reduzida incorporação na cadeia de valor, com profundas insuficiências organizacionais e em equipamentos tecnológicos ultrapassados encerram ou entram em situação de insolvência.

Concomitantemente encerram médias e grandes empresas e são criadas milhares de micro e pequenas empresas, atingindo o pico máximo de empresas em 2000 com cerca de 12.000 registadas estatisticamente, o que exclui uma parte das empresas que continuam a produzir para a economia informal. O avanço do período de transição de dez anos para a total integração das industrias têxteis e vestuário na OMC, e que terminou em 2004, foi progressivamente liberalizando a circulação dos produtos, travando a dinâmica de crescimento das micro e pequenas empresas das ITVC.

Analisando como esta redução de empresas se distribui pelos distritos com mais peso nas ITVC, (Anexo VII – Quadro nº II-I-4), por ordem decrescente de perda de empresas temos: Porto, Aveiro, Lisboa, Braga, Castelo Branco e Guarda.

Destes dados podemos constatar que uma parte significativa das empresas têxteis e de vestuário da bacia do Ave e do Cavado, não foram das áreas mais afectadas pelo encerramento das empresas, neste período. No final de 2006 o distrito de Braga concentrava ainda a maioria das empresas, seguido por ordem decrescente de importância pelo Porto, Aveiro, Lisboa, Castelo Branco e Guarda.

As alterações verificadas na estrutura empresarial tiveram consequências no volume de emprego das ITVC (Anexo VII – Quadro nº II-I-5). Em oito anos as ITVC perderam no conjunto 26,4% do emprego. Por ordem decrescente o calçado perdeu 29,9%, o têxtil 28,7% e

o vestuário 22,6%. Se analisarmos as perdas de emprego por género nas ITVC são as mulheres as mais atingidas pelo desemprego (Anexo VII – Quadro nº II-I-6) seguindo a tendência já detectada no desemprego para Portugal, onde este fenómeno apresenta um carácter selectivo. Analisamos a perda de emprego por distrito, (Anexo VII – Quadro nº II-I-7), o distrito do Porto aparece em primeiro lugar, seguido por ordem decrescente da perda de emprego, Braga, Aveiro, Castelo Branco, Lisboa e Guarda. No final destes oito anos de criação e encerramento de empresas e de redução substancial do emprego, as ITVC continuam a empregar directamente mais de duas centenas de milhares de trabalhadores em cerca de dez mil empresas.

Analisamos alguns dos indicadores sócio-demográficos dos trabalhadores empregados nas ITVC, entre 1998 e 2006. A leitura da comparação dos trabalhadores empregados por níveis etários, (Anexo VII – Quadro nº II-I-8 e 9) apresenta-nos uma tendência de envelhecimento dos trabalhadores; o nível 15-24 anos, passa de 22,2% do total de trabalhadores para 11,9% em 2006; o nível 25-34 anos passa de 32,9% para 30,2%; o nível 35-44 anos passa de 23,6% para 32,5%; o nível 45 e mais anos passa de 17,4% para 25,2%. No que respeita às habilitações literárias, um dado relevante, mais de 80% dos trabalhadores têm até ao ensino básico, 3ºciclo; apenas 7,1% têm o ensino secundário e pós-secundário; e 2,2% o ensino superior. Registamos uma ligeira melhoria no período em análise mas que em nada altera o velho modelo ainda persistente de baixíssimos níveis de escolaridade nas ITVC uma forte condicionante ao seu desenvolvimento futuro (Anexo VII – Quadro nº II-I-10 e 11). De registar que no decurso do período de análise as mulheres em termos quantitativos ultrapassavam os homens nos níveis secundário e superior.

Nos indicadores sócio-económicos analisamos a evolução das qualificações e as retribuições base entre 1998 e 2006. a tendência da evolução das qualificações é positiva embora se faça muito lentamente; nos níveis quadros superiores, quadros médios, encarregados, altamente qualificados e qualificados a tendência é de aumento do peso destes trabalhadores; assim como é positivo a redução do peso dos trabalhadores nos níveis semi-qualificados e não qualificados; a redução dos praticantes estará associada a não admissão de novos trabalhadores (Anexo VII – Quadro nº II-12 e 13). Avaliando o impacto do género nas qualificações, cresce o peso da mulher nos níveis qualificados onde é maioritário; diminui o peso da mulher nos níveis semi-qualificados e não qualificados, embora continue maioritária; nos restantes níveis embora seja a mulher ainda minoritária o seu peso e importância cresce. Entretanto, se confrontar-mos os dados das qualificações e das habilitações literárias, podemos constatar que apesar das mulheres serem maioritárias nos níveis de habilitações

literárias, superior e secundário, não conseguem garantir essa posição nos níveis superiores de qualificação nas empresas.

Analizamos a evolução das retribuições base por sector, têxtil, vestuário e calçado em resultado da negociação colectiva sectorial, das recomendações das associações patronais quando não existe negociação ou do salário mínimo nacional, entre 1996 e 2007, tendo por base o salário médio contratual ou recomendado líquido mensal e o efeito da inflação anual verificada, na variação anual do poder de compra dos trabalhadores. Calculamos a variação do poder de compra dos trabalhadores com base no salário real, que se obteve retirando ao salário médio líquido anual o efeito da inflação anual verificada (Anexo VII – Quadro nº II-I-14). No sector têxtil analisando a variação do poder de compra anual entre 1996 e 2007, esta é negativa em 2004, 2005 e 2006 e nula em 2003. Se tivermos como referencia o ano de 1995, a variação do poder entre 1996 e 2007 é positiva 3,7%. No sector do vestuário a variação do poder de compra anual entre 1996 e 2007, é negativa em 2002, 2003, 2004 e nula em 2005 e 2006. Tendo como referencia 1995 a variação do poder de compra entre 1996 e 2007, é positiva 6,4%. No sector do calçado a variação do poder de compra anual entre 1996 e 2007, é negativa em 1996, 2000, 2002, 2004 e 2005. Tendo como referencia 1995, a variação do poder de compra entre 1996 e 2007 é positiva, 2,8%. Com valores diferenciados entre os três sectores, a variação do poder de compra dos trabalhadores entre 1996 e 2007 é positiva, o que significa que as retribuições base negociadas pelos parceiros sociais sectoriais ou as recomendações de retribuições mínimas feitas às empresas pelas organizações patronais em ano de ausência de negociação colectiva, permitiu um crescimento dos salários reais dos trabalhadores.

CAPITULO II – A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA E AS NOVAS CONFIGURAÇÕES DA REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS

1. Novos conteúdos nas Convenções Colectivas de Trabalho

No âmbito da tipologia das convenções colectivas de trabalho o nosso enfoque é colocado nos Contratos Colectivos de Trabalho (CCT's) sectoriais definidos como as convenções colectivas de trabalho negociadas entre os parceiros sociais dos sectores, organizações sindicais e organizações patronais, relativos às condições de trabalho, às relações de emprego e às regras entre as organizações outorgantes dos CCT's.

Identificamos duas dimensões nas convenções colectivas de trabalho. A dimensão obrigacional, composta pelo conjunto de normas que regulam as condições de trabalho e as relações de emprego entre os empregadores e os trabalhadores; e a dimensão normativa, composta pelo conjunto de normas negociadas, não aplicáveis directamente às condições de trabalho e às relações de emprego entre o empregador e o trabalhador, que definem as regras entre as organizações outorgantes das convenções colectivas.

No nosso modelo de análise citamos Supiot e [et al] que consideram a negociação colectiva como a instituição mais dinâmica e o instrumento apropriado para a assimilação e adaptação permanente às mutações, desempenhando um papel de enorme relevância nas convenções colectivas de trabalho. Para Silva a contratação colectiva de trabalho é uma fonte de inovação e de renovação das normas reguladoras das relações laborais em que as partes, têm a oportunidade de as desenhar e regular de acordo com o que lhes parece mais ajustado às suas necessidades e interesses. Segundo Hyman a regulação social é composta por três elementos: a legislação estatal, a negociação colectiva e a regulação comunitária. Na fase actual a regulação através da negociação colectiva perde eficácia face à pressão para a adopção de normas colectivas cada vez mais flexíveis, com vista a uma maior liberdade de acção a nível empresarial.

Na nossa análise aos CCT's negociados no período de 1996 a 2007, fomos procurar elucidar as alterações e a incorporação de novos conteúdos nas dimensões obrigacionais e normativas registadas, nomeadamente nas condições de trabalho, na actividade sindical, nas relações de emprego e nas regras estabelecidas em sede de negociação colectiva entre as organizações sindicais e patronais outorgantes. Verificando-se alterações nas normas com a incorporação de novos conteúdos vamos elucidar se essas alterações construíram diferentes configurações na regulação das relações laborais nas ITVC. Assumimos o conceito de configuração construído por Maia, que considera estarmos perante a formação de uma

configuração social, quando um conjunto de indivíduos em interacção, em jogos ou outros envolvimento tornam as suas acções interdependentes. Esta interdependência poderá ser de aliados ou de adversários.

Quando no nosso trabalho de investigação damos início à aplicação de técnica de análise documental aos conteúdos das normas dos CCT's negociados nas ITVC pelas organizações sindicais e patronais entre 1996 e 2007, constatamos que uma parte significativa das normas ainda em vigor se reportavam a CCT's negociados em períodos anteriores, o que nos obrigou a aplicar de análise documental a um período mais alargado do que o previsto. Nos CCT's da indústria têxtil desde 1981 e num caso pontual em 1976; na indústria do vestuário desde 1987; e na indústria do calçado desde 1981. No total aplicamos a técnica de análise documental a sessenta e sete CCT's: quarenta CCT's entre 1981 e 1995, dos quais dezanove assinados pelo SINDETEX e vinte e um pela FESETE; e vinte e sete CCT's entre 1996 e 2007, dos quais treze assinados pela FESETE e catorze assinados pelo SINDETEX e SINDEQ (Anexos XI e XII).

Os resultados da nossa análise documental estão transcritos nas três grelhas de análise (Anexos VIII, IX e X). Tendo como guia para a recolha dos dados, toda a fase de operacionalização dos conceitos seleccionados até aos indicadores elucidamos e avaliamos os conteúdos das normas dos CCT's nas suas dimensões obrigacionais e normativas, separando os resultados da negociação da FESETE, do SINDETEX e na fase mais recente do SINDEQ, que veio ocupar o espaço sindical do SINDETEX entretanto desactivado. Como se pode verificar nas grelhas de análise documental (Anexos VIII, IX e X) a análise documental foi feita de forma exhaustiva aos CCT's negociados nas ITVCs, entre 1981 e 2007, através da aplicação de oitenta e três indicadores a cada um dos três sectores analisados. No entanto é de registar que do total dos sessenta e sete CCT's analisados, numa parte significativa as partes outorgantes (organizações sindicais e patronais) apenas negociaram novos valores nas tabelas salariais e por essa razão o essencial do conjunto das normas incorporadas nos CCT's e que serviram de base ao início da nossa recolha de dados, foram negociados na década de oitenta do século passado.

Vamos iniciar a nossa síntese das informações recolhidas começando pelos CCT's da indústria têxtil nas suas dimensões obrigacionais e normativas, anexo VIII. Numa primeira reflexão global constatamos que entre 1981 e 2005 funcionaram sempre duas mesas de negociação, uma entre a FESETE e as organizações patronais e outra entre o SINDETEX e as mesmas organizações patronais, cujos resultados era a existência de dois CCT's em situação de concorrência e paralelismo na área e no âmbito de aplicação com normas de conteúdo diferente a serem aplicadas às mesmas empresas. A partir de 2006 a situação adquiriu novos

contornos, passaram a existir quatro mesas de negociação face a uma divisão nas organizações patronais. A FESETE negociou numa mesa um CCT com a ATP e noutra mesa com a ANIL e a ANIT-LAR, donde resultaram dois CCT's com normas e conteúdos diferentes. O SINDEQ, que substituiu o SINDETEX, também mantém duas mesas de negociação com as mesmas organizações patronais atrás referidas. Os textos dos quatro CCT's daí resultantes como se pode verificar no Anexo VIII, sendo paralelos e concorrentes, nomeadamente nas empresas não filiadas e que são a maioria, têm normas e conteúdos análogos quando negociados com a mesma organização patronal e as duas organizações sindicais, embora negociados em mesas diferentes. Ou seja, os textos negociados pela FESETE e o SINDEQ com a ATP são análogos; assim como são análogos os dois CCT's negociados pela FESETE e o SINDEQ com a ANIL e ANIT-LAR. Na recolha de informação analisamos os quatro CCT's, como se pode verificar no Anexo VIII, mas na nossa avaliação vamos apenas comparar e avaliar os dois CCT's, análogos, negociados entre a maior organização patronal, a ATP, e as duas organizações sindicais, a FESETE e SINDEQ.

Na dimensão obrigacional analisamos diferentes subdimensões através dos respectivos indicadores.

Na subdimensão admissão e carreira profissional analisamos os seguintes indicadores: os contratos a termo certo passaram a incorporar as normas dos CCT's a partir de 2006, num regime mais simplificado do que o código do trabalho, desde que a empresa não utilize o regime de trabalho temporário, cedência ocasional de trabalhadores. Nas condições de admissão não registámos alterações significativas nos conteúdos das normas. No período experimental o conteúdo das normas é análogo á lei geral. As categorias profissionais entre 1996 e 2005 correspondem a postos de trabalho concebidos de forma a limitar o número de tarefas, a procurar a repetitividade máxima, a minimizar as capacidades requeridas e a procurar um tempo de formação mínima, estamos perante uma organização dos postos de trabalho tipo clássico, parcializado. A partir de 2006 são negociadas novas normas que introduzem profundas alterações nas categorias profissionais e na sua definição de funções, procurando responder a um trabalho mais alargado, mantendo no entanto uma separação entre tarefas de hierarquia e tarefas de execução. Foram também criadas novas categorias profissionais nas áreas de concepção e desenvolvimento dos produtos, comercial, lojas de retalho, SHST, sector administrativo; criado um perfil polivalente para cada área da produção, cujo acesso é regulado através da frequência de acções de formação continua ou das competências práticas adquiridas. No período em análise os CCT's não regulam carreiras profissionais para a esmagadora maioria dos trabalhadores operacionais.

Na subdimensão direitos, deveres e garantias das partes, analisamos os seguintes indicadores: A norma que regula os deveres dos trabalhadores sofreu alterações acentuando os deveres de cooperação e de obediência à cadeia hierárquica na empresa e novos deveres na área da SHST e na eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST. No que respeita às garantias dos trabalhadores, registamos alterações na norma, ao incorporar garantias mais amplas, garantindo o direito à ocupação efectiva. Nos deveres dos empregadores registamos alterações norma que vão no sentido de obrigar ao pagamento pontual da retribuição. Na transmissão da empresa ou estabelecimento há alterações da norma no sentido de acolher a norma do código do trabalho. A transferência do local de trabalho, regulada em 1996, por acordo ou sem acordo do trabalhador, desaparece dos conteúdos dos CCT's em 2006. A prestação pelos trabalhadores de actividades não compreendidas no objecto do contrato não sofreu alterações no período em análise.

Na subdimensão prestação do trabalho analisamos os seguintes indicadores: No período normal de trabalho (PNT) registamos alterações relevantes; em 1996, o PNT semanal era de quarenta e quatro horas e em 2006 chegou às quarenta horas, em cinco dias de trabalho por semana, quando antes era de seis dias por semana, trabalhando ao sábado. Na laboração por turnos a norma não sofre alterações significativas, apenas é negociada a recomendação de que os turnos devem ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores. Na laboração contínua é aberta a possibilidade às empresas de manter a actividade continua durante sete dias na semana; em 2006 foi incluída uma alteração que permite aos trabalhadores aceitarem ou não trabalharem nesse regime. No trabalho nocturno foi eliminada da norma a discriminação de género que impedia as mulheres de trabalhar entre as vinte e três horas e as seis horas do dia seguinte. O trabalho a tempo parcial não é regulado pelos CCT's. A flexibilidade do tempo de trabalho é negociada durante o nosso período de análise, com conteúdos diferentes do código do trabalho, respondendo melhor às características e necessidades das empresas deste sector e envolvendo colectivamente os trabalhadores na decisão de aceitação por maioria da flexibilidade, quando o Código do Trabalho privilegia a decisão individual do trabalhador. Na laboração por turnos não existem alterações nas normas. Os turnos especiais foram negociados durante o nosso período de análise e têm por objectivo permitir a laboração aos fins-de-semana, feriados, (excepto o 1º de Janeiro, 1 de Maio e 25 de Dezembro) e nas férias dos restantes trabalhadores. No trabalho suplementar entre 1996 e 2007 registamos alterações, nomeadamente no limite máximo das horas anuais, superior ao código do trabalho. Na isenção do horário de trabalho não registamos alterações na norma.

As alterações registadas na duração e organização do tempo de trabalho têm traços relevantes. O PNT semanal foi reduzido em quatro horas por semana; foi eliminada a discriminação de género ao trabalho nocturno; aumentaram os direitos de opinião e participação dos trabalhadores na organização do tempo de trabalho, numa lógica de decisões colectivas, as empresas alargaram as suas opções de organizarem o tempo de trabalho através de variadas modalidades, que lhes permitem trabalhar durante todos os dias do ano e durante vinte e quatro horas por dia.

Na subdimensão retribuição do trabalho analisamos os seguintes indicadores: No pagamento da retribuição registamos ligeiras alterações; em 1996 a retribuição podia ser paga até ao terceiro dia útil do mês seguinte àquele que respeita; em 2006 passa a ser paga até ao segundo dia útil do mês seguinte àquele que respeita. Na retribuição durante a substituição não existem alterações na norma. A retribuição na polivalência de funções foi negociada durante o período de análise em 2003. A retribuição do trabalho nocturno, superior ao valor estabelecido no código do trabalho, não sofreu alterações durante o período de análise. A retribuição do trabalho em regime de turnos, superior ao código do trabalho, não sofreu alterações. A retribuição por trabalho suplementar não sofreu alterações e é análogo à norma do código do trabalho. O descanso compensatório pela prestação do trabalho suplementar não existia em 1996, foi negociada em 2006 e é análoga à norma do código do trabalho. A retribuição do período de férias não sofreu alterações entre 1996 e 2007. A retribuição do subsidio de natal sofreu alterações e embora mantenha o principio geral de que os trabalhadores têm direito a um subsidio equivalente a um mês de retribuição; a norma estabelece que o valor da retribuição é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil. O subsídio de refeição não regista alterações significativas na sua regulação, enquanto o seu valor vem sendo actualizado, sem periodicidade anual.

Na subdimensão suspensão da prestação do trabalho analisamos os seguintes indicadores: No descanso semanal existem alterações; em 1996 a norma estabelece como descanso semanal o domingo, em 2006 os dias de descanso são o sábado e domingo. Nos feriados a norma sofre uma pequena alteração que vai no sentido de clarificar os direitos dos trabalhadores ao gozo dos feriados obrigatórios e facultativos. A duração do período de férias sofreu alterações significativas passando de vinte e dois dias úteis em 1996 a vinte e cinco dias úteis em 2007, embora três dias sejam condicionados à assiduidade anual dos trabalhadores. O regime de faltas sofreu alterações, em particular na tipologia das faltas justificadas aproximando-se do regime do código do trabalho; as faltas injustificadas passaram a ser mais penalizadas ao serem classificadas como infracção grave.

Na subdimensão segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) analisamos os seguintes indicadores: Nas obrigações do empregador as normas sofreram alterações significativas, na informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes na SHST; as obrigações dos trabalhadores sofreram alterações relevantes, passando de um enunciado geral em 1996 para um conjunto de obrigações que tornam claros, em 2006, os deveres dos trabalhadores; na informação e consulta dos trabalhadores passou-se de um vazio normativo em 1996 para uma regulação ampla em 2006; a comissão de SHST não estava regulada em 1996, sendo negociada a sua constituição bipartida e paritária em 2006; a formação dos trabalhadores e dos seus representantes em SHST não era um direito contratual em 1996, apenas foi negociada em 2006, dando um contributo positivo à prevenção e redução dos acidentes de trabalho; a eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST só foi negociada em 2006; a prevenção e controlo da alcoolémia só foram negociados pela primeira vez em 2006, impedindo a prestação de qualquer actividade quando se está sob o efeito do álcool, o que significa apresentar uma taxa igual ou superior a 0,5 gramas por litro.

Consideramos relevante para os trabalhadores e empresas, os avanços das negociações na área das SHST, face ao contributo que podem dar à prevenção e à redução dos acidentes de trabalho, uma maior atenção às doenças profissionais, com a correspondente redução dos custos e das situações de incapacidade para o trabalho dos trabalhadores. Regulada a constituição bipartida e paritária da comissão de SHST e reforçados os direitos de informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores, alargando deste modo os direitos de cidadania.

Na subdimensão formação profissional analisamos os seguintes indicadores: O direito à formação profissional não estava regulado em 1996; apenas existe como um direito dos trabalhadores a partir de 2006, ao ser estabelecido o princípio geral que obriga ao empregador a proporcionar ao trabalhador trinta e cinco horas anuais incluídas no PNT para acções de formação adequadas à sua qualificação, bem como obriga o trabalhador a participar nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas. A negociação deste direito dos trabalhadores pode contribuir para superar a matriz de baixas qualificações que caracterizam estes sectores.

Na subdimensão apoio à vigilância dos filhos dos trabalhadores analisamos o indicador, valor do subsídio, o qual sofreu alterações sem motivos palpáveis a não ser o reduzir o seu valor; foi indexado pelo SINDETEX a uma percentagem de 10% do salário mínimo nacional da indústria e posteriormente a 10% do nível salarial (H) da grelha salarial, quando ao ser negociado pela primeira vez pela FESETE, foi estabelecido que o valor do

subsídio era de um valor não inferior a 50% aos encargos dos trabalhadores pela vigilância dos filhos até aos seis anos.

Na subdimensão deslocações analisamos os seguintes indicadores: Nas pequenas deslocações não registamos alterações significativas entre 1996 e 2007. Nas grandes deslocações também não registamos alterações.

Na subdimensão exercício da actividade sindical analisamos os seguintes indicadores: Na actividade sindical nas empresas as alterações verificadas foram negociadas pelo SINDETEX antes do nosso período de referência, 1996-2007; uma análise aos primeiros CCT's negociados pela FESETE a que tivemos acesso, em 1976, o conteúdo das normas que regulavam a actividade sindical na empresa era mais favorável aos trabalhadores e às suas organizações sindicais; esses conteúdos foram negociados de novo em 1981 pelo SINDETEX e dessa negociação resultou a redução ou a omissão de um conjunto de direitos quando comparados com 1976. As reuniões de trabalhadores nas empresas mantêm ao longo do período de 1996 a 2007, normas com o mesmo conteúdo. No direito à informação sindical nas empresas as normas mantêm conteúdos análogos ao longo do período de análise. No espaço para o exercício da actividade sindical na empresa as normas não sofreram alterações. Nos direitos dos dirigentes e delegados sindicais as normas sofreram alterações em 2006, nomeadamente sobre a transferência de local de trabalho dos dirigentes e delegados sindicais, a colocação num regime legal de suspensão do contrato de trabalho quando dirigentes e delegados faltam mais de um mês em funções sindicais; é adoptado um novo critério para a atribuição de créditos de horas aos delegados sindicais e dias mensais aos dirigentes sindicais para a actividade sindical.

Na subdimensão mobilidade funcional analisamos os seguintes indicadores: Os perfis profissionais polivalentes são conteúdos negociados apenas em 2003 pelo SINDETEX e em 2006 incorporados nos quatro CCT's em vigor; o acesso a estes perfis faz-se através da formação profissional certificada e são remunerados com valores superiores à função predominante na área da produção. Nas novas categorias profissionais registamos alterações profundas; em 2006 são negociadas cinquenta e cinco novas categorias profissionais e respectivas definições de funções, que vêm substituir cerca de trezentas e trinta e uma categorias profissionais existentes em 1996.

Na subdimensão aprendizagem analisamos os seguintes indicadores: Na duração da aprendizagem registamos alterações significativas ao longo do nosso período de análise, cuja tendência tende a reduzir a duração da aprendizagem. Na retribuição durante a aprendizagem registamos alterações ao longo do período de análise, mas a tendência é associar a retribuição dos aprendizes ao seu nível etário.

Na subdimensão carreiras profissionais analisamos os seguintes indicadores: Na promoção automática constatamos que a maioria das cerca de setecentas e cinquenta categorias profissionais existentes em 1996 está desprovida de uma carreira profissional que permita aos trabalhadores atingir um elevado nível de competências, de contrapartidas hierárquicas, sociais e políticas e retribuição de nível superior. Na promoção automática registamos que o conteúdo das normas não sofreu alteração, apenas os trabalhadores fogueiros, electricistas, metalúrgicos, administrativos e engenheiros técnicos têm promoções automáticas, assim como os trabalhadores classificados com ajudantes em diversas profissões ao fim de um certo período passam a ter direito à categoria profissional.

Na subdimensão grelhas das novas categorias profissionais analisamos os seguintes indicadores: Nas áreas organizacionais registamos alterações entre 1996 onde existiam três grelhas negociadas com setecentas e cinquenta e quatro categorias profissionais, organizadas de forma hierárquica, tendo como referencia a retribuição; e em 2007 onde existe apenas uma grelha com novas categorias profissionais organizadas por áreas. Nas novas categorias profissionais existem alterações relevantes, a negociação de 2006 para além de negociar cinquenta e cinco novas categorias profissionais com um conjunto de funções alargadas, incorporou novas categorias profissionais a montante e a jusante da produção, nas áreas da concepção e desenvolvimento dos produtos, compras e vendas, marketing, SHST, financeiro, TICs, actividades administrativas e lojas de retalho.

Nas antigas categorias profissionais há alterações relevantes, registando uma tendência para a substituição das “antigas categorias profissionais”. Na grelha salarial registamos alterações na composição das grelhas salariais a partir de 2006, nomeadamente o seu leque salarial, medido entre o valor da retribuição base do nível salarial mais baixo e o valor da retribuição do nível salarial mais elevado, tem vindo a diminuir e é inferior à relação de um para dois; estamos perante um leque salarial fortemente fechado e pouco atractivo para potenciais candidatos a um emprego qualificado neste sector. Registamos ainda neste período alguma irregularidade na negociação salarial, existindo períodos superiores a dois anos sem qualquer negociação de matéria salarial. A definição de funções nas categorias profissionais em vigor em 1996, nomeadamente nas áreas operacionais apontava para tarefas simples e repetitivas; em 2007 estamos perante definição de funções negociadas numa perspectiva alargada, mantendo-se no entanto uma separação entre tarefas de hierarquia e tarefas de execução.

Na dimensão normativa do conceito de convenção colectiva de trabalho recolhemos informações das suas diferentes subdimensões e através dos respectivos indicadores.

Nas subdimensões área e âmbito analisamos os seguintes indicadores: Na área dos CCT's negociados entre 1996 e 2007 a norma é análoga; os CCT's abrangem todo o território nacional. No âmbito dos CCT's registamos alterações com o alargamento do âmbito para além do fabrico de têxteis, malhas, tapeçaria, lanifícios, têxteis lar, bordados e passamanarias, às empresas do vestuário em 2006. Na produção de efeitos não encontramos normas com conteúdos diferentes.

Nas subdimensões vigência e denúncia analisamos os seguintes indicadores: Nos períodos de vigência para a retribuição base e o restante clausulado as normas negociadas não alteraram os seus conteúdos de, doze meses para a vigência da tabela de retribuições mínimas e subsidio de refeição e o restante clausulado de dois anos. Nas matérias sujeitas à arbitragem voluntária as normas só foram negociadas pela primeira vez em 2006, tendo sido elencadas um conjunto de matérias incorporadas nos CCT's que podem ser sujeitas à arbitragem voluntária, desde que requeridas por acordo das partes, tais como a isenção de horário de trabalho, tabela de retribuição mínimas, subsidio de refeição, apoios e subsídios, deslocações e disposições transitórias. No funcionamento da arbitragem voluntária a norma só foi negociada em 2006 e estabelece que a arbitragem voluntária é requerida por acordo das partes e será realizada por três árbitros; um indicado pelas organizações patronais, outro indicado pelas organizações sindicais e o terceiro será sorteado de uma lista conjunta de seis árbitros, três indicados por cada uma das partes, patronais e sindicais. A negociação deste instrumento de resolução de conflito não judicial formal é um conteúdo inovador nesta negociação.

Na subdimensão quadros de pessoal e balanços sociais a norma sofreu alterações nos seus conteúdos, ao definir a partir de 2006 a obrigatoriedade de todas as empresas enviarem o quadro de pessoal e o balanço social às organizações sindicais outorgantes dos CCT's desde que estas o solicitem.

Na subdimensão comissão paritária, instrumento de resolução de conflitos não judicial formal, analisamos os seguintes indicadores: As funções da comissão paritária sofreram alterações a partir de 2006 ao alargarem as suas funções, nomeadamente à redefinição e enquadramento de novas categorias profissionais e respectivas carreiras. Nos efeitos das deliberações da comissão paritária a norma não sofreu alterações durante o nosso período de análise.

Na subdimensão novas categorias profissionais analisamos os seguintes indicadores: A avaliação das novas categorias profissionais só registam alterações significativas em 2006 quando as cerca de setecentas e quarenta e sete existentes em 1996 foram reduzidas a cinquenta e cinco novas categorias profissionais, com uma definição de funções alargada, categorias profissionais essas que vão desde a concepção e desenvolvimento dos produtos até

à prestação de serviços e lojas de retalho, o que avaliamos como muito relevante nesta negociação sectorial, pois indicia mudanças nas áreas de negócio das empresas, numa lógica de uma maior incorporação da cadeia de valor. Na possibilidade de definição de carreiras profissionais constatamos que desde 1996 a 2005 não foram negociadas novas categorias profissionais nem a norma contemplou a possibilidade de definir carreiras profissionais; a partir de 2006 os CCT's estabelecem através da comissão paritária a possibilidade de definição de carreiras profissionais. Somos de opinião de que as normas negociadas relativas a carreiras profissionais ficam aquém das expectativas e podem-se transformar num obstáculo à fixação nas empresas de trabalhadores jovens com níveis de escolaridade e competências mais elevadas do que a maioria dos actuais trabalhadores.

Analizadas as dimensões obrigacionais e normativas através das suas subdimensões dos CCT's negociados entre 1996 e 2007 na indústria têxtil, (AnexoVIII), vamos avaliar se as normas resultantes das negociações colectivas sectoriais introduziram ou não profundas alterações e incorporaram novos conteúdos nas dimensões obrigacionais e normativas e se construíram diferentes configurações na regulação das relações laborais do sector têxtil. Vamos utilizar como âncora da nossa avaliação global as principais dimensões das relações de emprego, as condições de trabalho, (dimensão obrigacional), e as regras estabelecidas entre as organizações outorgantes, (dimensão normativa).

Ao nível da retribuição global do trabalho nas suas componentes registamos alterações profundas em resultado das negociações. Registamos: a antecipação de um dia à data limite para os empresários procederem ao pagamento da retribuição; o direito dos trabalhadores ao descanso compensatório pela prestação do trabalho suplementar; retribuição mais elevada para os trabalhadores em situação de polivalência funcional; o direito à retribuição do subsídio de natal passou a ser condicionada ao tempo de trabalho prestado no ano; a retribuição do período de férias, embora condicionada à assiduidade dos trabalhadores pode chegar aos vinte e cinco dias úteis. A retribuição do trabalho nocturno, em regime de turnos tem valores superiores à lei geral. Embora se mantenham em vigor dois CCT com a mesma área e âmbito negociados com a ANIVÉC/APIV consideramos positivo que a partir de 2006 as diversas componentes da retribuição sejam análogas. Na negociação anual dos salários e subsídio de refeição verificamos algumas descontinuidades uma vez que existem períodos superiores a dois anos sem negociação da massa salarial, um ponto fraco.

Na duração e organização do tempo de trabalho as negociações sectoriais introduziram profundas alterações, nomeadamente: o PNT semanal foi reduzido de quarenta e quatro horas para quarenta horas; a semana passou a ter como dias de descanso o sábado e domingo; a flexibilidade do tempo de trabalho com características inovadoras na sua organização,

participação dos trabalhadores na decisão, período de referencia de doze meses e horários flexíveis de segunda a sexta-feira e ao sábado; atribuída uma compensação em percentagem, em salários ou descanso, com valores diferentes quando acréscimo do tempo de trabalho se faz de segunda a sexta-feira ou ao sábado, protecção da maternidade e dos trabalhadores deficientes. Criados os turnos especiais para permitir às empresas manter a actividade produtiva na quase totalidade dos dias do ano. Nesta dimensão da relação de emprego consideramos que foram introduzidas profundas alterações, que foram incorporados novos conteúdos relevantes para as empresas, respeitando os direitos dos trabalhadores e se deram contributos para a construção de novas configurações na base de uma interdependência de adversários, na regulação das relações laborais deste sector.

Na dimensão qualificações numa lógica em que o significado de qualificação está implícito no sistema de formação profissional, é independente do contexto e objecto de uma negociação colectiva permanente, também registamos profundas alterações a partir de 2006. Foi negociada em 2006 uma nova grelha de cinquenta e cinco categorias profissionais com uma definição de funções alargada e em substituição de cerca de trezentas e oitenta categorias profissionais. Foram criadas novas categorias profissionais nas áreas a montante a jusante da produção numa lógica de uma maior incorporação das empresas na cadeia de valor. Foram criados perfis profissionais polivalentes para as diferentes áreas da produção, com mobilidade funcional, cujo acesso é regulado através da frequência de acções de formação profissional certificada ou através das competências práticas adquiridas. Negociado o direito individual à formação profissional, estando as empresas obrigadas a atribuir trinta e cinco horas anuais do PNT ao trabalhador e obrigação do trabalhador participar nessas acções de formação. O período de aprendizagem é reduzido sempre que os indivíduos possuam curso técnico-profissional certificado, o que significa o acesso mais rápido á profissão e uma retribuição superior para os trabalhadores. Somos de opinião que na dimensão qualificações estamos perante profundas alterações e novos conteúdos nas normas, relevantes para as empresas e a empregabilidade dos trabalhadores deste sector.

Na dimensão natureza do emprego a negociação em 2006 de normas sobre a contratação de trabalhadores a termo certo procurou, segundo as partes outorgantes, responder à exigência pública dos empresários de uma maior mobilidade contratual por forma a reponderem a uma procura dos seus produtos sujeita a picos baixos e altos que a flexibilidade do tempo de trabalho não consegue por si só resolver. Em contrapartida os sindicatos aceitaram negociar esta reivindicação patronal num regime mais simplificado do que o código do trabalho no que respeita à fundamentação deste tipo de contrato, impondo como condição para a utilização desta norma: as empresas não utilizarem o regime de trabalho temporário,

cedência ocasional de trabalhadores, situação em que os trabalhadores não mantêm nenhum vínculo com a empresa têxtil onde desenvolvem essa actividade; um limite de 15% para os trabalhadores contratados a termo certo, tendo como referencia o total de trabalhadores da empresa. A negociação desta norma veio responder segundo os empresários à necessidade de uma maior mobilidade contratual pelo que podemos considerar que introduz profundas alterações na natureza do emprego e que contribui para a construção de novas configurações na regulação das relações laborais pela via da negociação colectiva.

Quando avaliamos as alterações às normas e seus conteúdos, no período em análise, registamos alterações significativas com repercussões nas condições de trabalho. As normas cujos conteúdos plasmam os deveres dos trabalhadores, as garantias dos trabalhadores e os deveres dos empregadores, vão no sentido de melhorar as condições de trabalho e os direitos básicos dos trabalhadores. A negociação de um novo capítulo sobre a SHST onde estão incluídas as obrigações do empregador, nomeadamente: a prestação de trabalho em condições de segurança, saúde e higiene; a organização dos serviços de SHST com vista a assegurar a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores; a informação, a consulta e a formação dos trabalhadores e seus representantes para a SHST; a constituição da comissão de SHST bipartida e paritária; a prevenção e controlo de alcoolemia. A nossa avaliação vai no sentido de considerarmos que estas novas normas vão alterar profundamente e no sentido positivo as condições de trabalho nas empresas têxteis. Os novos direitos, garantias e deveres dos empregadores e trabalhadores plasmados nas normas dos CCT's podem construir novas configurações das relações de trabalho.

Finalmente vamos avaliar as alterações nas dimensões normativas dos CCT's da têxtil negociados entre 1996 e 2007. Nesta dimensão foram por nós elencadas um conjunto de subdimensões. Na subdimensão área geográfica não existem alterações, os CCT's têm como área todo o território nacional. Na subdimensão âmbito verificam-se alterações, os CCT's que abrangiam em 1996 os têxteis, malhas, tapeçaria, lanifícios, têxteis lã, bordados e passamanarias, em 2006 alargaram o seu âmbito ao sector do vestuário criando uma situação de paralelismo e concorrência com outros CCT's das ITVC. Na subdimensão produção de efeitos não existem alterações das normas.

Nas subdimensões vigência e denúncia analisamos os seguintes indicadores: Nos períodos de vigência para as retribuições mínimas, doze meses, e para o restante clausulado, vinte e quatro meses, não existem alterações. Nas matérias sujeitas à arbitragem voluntária foram negociadas em 2006 normas de carácter inovador; as partes outorgantes elencaram um conjunto de matérias do clausulado, as quais podem ser alvo de arbitragem voluntária desde que requerida por acordo das partes. Esta solução da arbitragem voluntária surge no contexto

da possibilidade de caducidade dos CCT's, por força das normas do código do trabalho. No funcionamento da arbitragem voluntária a solução encontrada é inovadora e expedita na medida em que a constituição da comissão de arbitragem depende apenas dos contributos e empenho dos parceiros sociais sectoriais envolvidos nessa negociação. Nos quadros de pessoal e balanços sociais foi negociado em 2006 que as empresas passavam a ser obrigadas a enviar esses documentos às organizações sindicais outorgantes dos CCT's desde que estas o solicitem dentro de um determinado prazo.

Na subdimensão comissão paritária analisamos os seguintes indicadores: na constituição da comissão paritária não existiram alterações significativas, a não ser a diminuição do número dos seus elementos; as deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade e passam a vincular as organizações subscritoras; as funções da comissão paritária foram alargadas em 2006, passando a competir à comissão paritária interpretar as disposições do CCT e proceder à redefinição e enquadramento das novas categorias e carreiras profissionais, permitindo aos parceiros sectoriais responder atempadamente às novas realidades; nos efeitos das deliberações da comissão paritária a norma estabelece que, as deliberações da comissão, após publicação no BTE, são vinculativas, constituindo parte integrante dos CCT's.

Na subdimensão novas categorias profissionais analisamos os seguintes indicadores: Na avaliação das novas categorias profissionais constatamos profundas alterações em resultado das negociações efectuadas em 2006, com a total substituição das categorias profissionais e de que resultou uma redução significativa dessas categorias, a criação de novas categorias profissionais e novas definições de funções alargadas em substituição de definição de funções por tarefa e repetitivas. Na possibilidade de definição de carreiras profissionais, verificam-se alterações em 2006, dando poderes à comissão paritária para essa possibilidade, o que consideramos insuficiente na medida em que a maioria das categorias continua a não ter hipóteses de regular uma carreira profissional.

Na dimensão normativa dos CCT's negociados entre 1996 e 2007 apesar de algumas subdimensões não registarem grandes alterações, são de relevar as alterações e as novas normas negociadas em 2006, nomeadamente o âmbito dos CCT's alargados ao vestuário. A negociação inovadora da arbitragem voluntária e do seu funcionamento. As novas funções da comissão paritária como a redefinição das novas categorias e carreiras profissionais. A substituição das antigas categorias profissionais e respectiva definição de funções pela criação de novas categorias profissionais, garantindo o alargamento da grelha às áreas de actividade a montante e a jusante da fase produtiva, possibilitando uma maior incorporação das empresas na cadeia de valor dos produtos. Este conjunto de profundas alterações e a incorporação de

novos e relevantes conteúdos na dimensão normativa dos CCT's, dão um elevado contributo para a construção de novas configurações na regulação das relações laborais do sector têxtil.

Encerrada a nossa análise aos dados recolhidos nos CCT's da indústria têxtil, vamos analisar os dados nos CCT's da indústria do vestuário, anexo IX.

Entre 1981 e 2000 funcionaram quatro mesas de negociação na indústria do vestuário: duas da FESETE, uma com a ANIVEC, associação patronal do vestuário com maior influencia no Norte do País e outra com a APIV, associação patronal com maior influencia no Sul e Centro do País; as outras duas mesas eram formadas pelo SINDETEX que reuniu também separadamente com a ANIVEC e APIV. A partir de 2000 e face à fusão das duas associações patronais, dando origem a um única associação, denominada ANIVEC/APIV, passaram a existir duas mesas de negociação, uma com a FESETE e outra com o SINDETEX, que a partir de 2006 é substituído pelo SINDEQ/UGT. Também no vestuário se registam situações de concorrência e paralelismo na área e âmbito dos CCT's negociados, quatro CCT's entre 1981 e 2000 e posteriormente dois CCT's, situação que ainda hoje se mantém. No que respeita aos conteúdos das normas dos CCT's, os resultados da negociação evoluíram de normas diferentes nos quatro CCT's para dois textos com normas análogas em 2006, anexo IX, negociados separadamente pela FESETE e SINDEQ com a ANIVEC/APIV.

Nesta nossa recolha de informação a nossa avaliação centrou-se nos CCT's do vestuário negociados pelas organizações sindicais com a ANIVEC no período de 1987 a 2000; e com a ANIVEC/APIV de 2000 a 2007.

Na dimensão obrigacional analisamos as diferentes subdimensões através dos respectivos indicadores.

Na subdimensão admissão e carreira profissional os seguintes indicadores: os contratos a termo certo passaram a incorporar as normas dos CCT's a partir de 2006, num regime mais simplificado para as empresas do que o Código do Trabalho, permitindo contratar a termo certo até 20% dos trabalhadores da empresa. Nas condições de admissão não são registadas alterações significativas ao longo do período em análise. O período experimental tem conteúdos análogos à lei em geral.

No período entre 1996 e 2005, para terem acesso às categorias profissionais os trabalhadores tinham que passar por um período de estágio e eram reguladas as carreiras profissionais da costureira, orladeira, bordadeira, tricotadeira, trabalhadores da manutenção e fogueiros. As alterações a partir de 2006 não são significativas, foi criado de novo um perfil profissional polivalente para cada área da produção, cujo acesso e retribuição é regulado através da frequência de acções de formação contínua ou competências práticas adquiridas ao longo da vida.

Na subdimensão direitos, deveres e garantias das partes, analisamos os seguintes indicadores: a norma que regula os deveres dos trabalhadores não sofreu alterações. No que respeita às garantias dos trabalhadores não registamos alterações das normas, embora as garantias plasmadas no Código do Trabalho sejam mais amplas, garantindo o direito à ocupação efectiva. Nos deveres do empregador não há alterações da norma, ficando aquém do Código do Trabalho, cuja norma garante pagamento pontual da retribuição. Na transmissão de empresas ou estabelecimentos há alteração no sentido de acolher a norma plasmada no Código do Trabalho. A norma de transferência do local de trabalho é alterada em 2006 introduzindo a mobilidade geográfica e na transferência dentro da empresa até dois quilómetros o empregador fica apenas com o dever de ouvir o trabalhador.

Na subdimensão prestação do trabalho analisamos os seguintes indicadores: no Período Normal de Trabalho (PNT), registamos relevantes alterações; em 1996 existiam normas diferentes do PNT negociadas quer do ponto de vista quantitativo, quer qualitativo; a FESETE negociou um PNT semanal de 45 horas, com um máximo de 9 horas diárias, o direito a duas pausas diárias de dez minutos e nas linhas automáticas com operações sucessivas cinco minutos de pausa ao fim de cinco horas de trabalho; o SINDETEX negociou um PNT semanal de 42,5 horas com o máximo de nove horas diárias, sem direito a qualquer pausa de dez minutos, mantendo nas linhas automáticas com operações sucessivas cinco minutos de pausa ao fim de cada hora de trabalho. O SINDETEX ao reduzir o PNT para 42,5 horas na negociação de 1993, anulou o direito às duas pausas de dez minutos.

Em 1996 o Governo publica a lei 21/96 a qual reduz progressivamente o PNT para 40 horas, ao mesmo tempo que se abre um novo conflito sectorial entre a FESETE e a ANIVEC/APIV, quando a associação patronal em resultado da aplicação da lei 21/96 pretende excluir do PNT as duas pausas de 10 minutos. Este conflito mantém-se em 1996 e 2000, quando são assinados dois novos CCT's que superam o conflito originado pelas pausas de 10 minutos. Em 2007 os conteúdos das normas em vigor nos dois CCT's são análogas. Na laboração por turnos as normas não sofreram alterações entre 1996 e 2007; na indústria do vestuário não existe muito o recurso ao trabalho por turnos. A laboração continua, embora regulada nos CCT's não são conhecidas práticas desta prestação de trabalho. Entre 1996 e 2007 as normas não sofreram alterações. A possibilidade da prestação de trabalho em regime nocturno está prevista nas normas dos CCT's, mas não são conhecidas empresas, com esta prática; em 2006 foram expurgadas do conteúdo das normas a proibição do trabalho nocturno das mulheres, das 23 horas às 7 horas e das jovens entre as 20 horas e as 7 horas. No trabalho a tempo parcial, embora a maioria das empresas não recorram a este regime de prestação de trabalho, está regulado nos CCT's desde 1996 e os conteúdos das normas dos dois actuais

CCT's são análogos. A flexibilidade do tempo de trabalho foi negociada pelo SINDETEX em 1989, assumindo que era alternativa ao trabalho suplementar, mas sem qualquer compensação para as horas flexíveis, em tempo ou em retribuição. A FESETE negociou a flexibilidade em 2006 tendo introduzido algumas inovações nos conteúdos das normas; excluiu do horário flexível o sábado, negociou a possibilidade da participação colectiva dos trabalhadores na decisão por maioria na flexibilidade e negociou uma compensação de 10% em tempo ou em retribuição; garantiu que as empresas disponibilizam transportes quando os trabalhadores não o possam fazer pelos seus meios habituais; estes conteúdos foram também negociados pelo SINDETEX em 2006 ficando os dois CCT's com as normas análogas.

No trabalho suplementar entre 1996 e 2007, os CCT's remetem a regulação para a lei geral. Na isenção do horário de trabalho entre 1996 e 2007, as normas dos CCT's remetem, com ligeiras alterações, a regulação para a lei geral, excepto o valor da retribuição nesta prestação de trabalho.

Na subdimensão retribuição do trabalho analisamos os seguintes indicadores: no pagamento da retribuição, entre 1996 e 2007, os conteúdos nas normas não sofreram alterações e são análogas. A retribuição durante a substituição era regulada em 1996 garantia ao trabalhador que desempenhasse funções de outro cuja retribuição seja superior, o direito a essa retribuição, enquanto durasse o desempenho, a partir de 2006 esta norma foi excluída dos CCT's. Na retribuição da polivalência de funções, em 1996 a norma estipulava que o trabalhador que exerce funções inerentes a diferentes categorias profissionais receberá a retribuição fixada para a categoria profissional mais elevada; em 2007 os CCT's não contêm normas que regulam este tipo de retribuição.

A retribuição trabalho nocturno prestado entre as 20 horas e as 23 horas tem um acréscimo de 25% sobre a retribuição normal e entre as 23 horas e as 7 horas do dia seguinte têm um acréscimo de 50% sobre a retribuição normal; entre 1996 e 2007 o conteúdo das normas nos CCT's superior ao valor fixado pelo Código do Trabalho, não sofreu alteração. A retribuição do trabalho em regime de turnos que varia entre um acréscimo de 15% a 30% sobre a retribuição normal o conteúdo da norma não sofreu alterações nos CCT's. A retribuição por trabalho suplementar entre 1996 e 2007, não sofreu alterações e é fixada pela lei geral. O descanso compensatório pela prestação do trabalho suplementar sofreu alterações significativas; em 1996 a norma estabelecia um período de descanso de 15 minutos após 5 horas de trabalho consecutivo; em 2006 os dois CCT's adoptam na norma o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% do trabalho suplementar realizado; na situação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório, a norma garante um dia de descanso compensatório remunerado. Na retribuição do período de

férias entre 1996 e 2007 os conteúdos das normas dos CCT's não sofreram alterações com significado; no período de férias os trabalhadores têm direito à retribuição igual à que recebem quando se encontram em trabalho efectivo e um subsídio igual à retribuição mensal. Na retribuição do 13º mês, subsídio de natal, entre 1996 e 2007 não existem alterações com significado aos conteúdos da norma, análoga nos dois CCT's. O subsídio de refeição foi negociado em momentos diferentes pelo SINDETEX e a FESETE; o SINDETEX negociou este direito em 1989, o qual foi estendido aos trabalhadores não filiados em 1999 e a FESETE negociou apenas em 2000, embora os conteúdos da norma sejam análogos; a partir de 2006 as normas dos dois CCT's são análogas; o valor do subsídio de refeição foi sendo actualizado mas de forma intermitente.

Na subdimensão suspensão da prestação do trabalho analisamos as seguintes dimensões: no descanso semanal entre 1996 e 2007 não existem alterações profundas aos conteúdos das normas; o descanso semanal negociado consagra o sábado e o domingo; em 2006 os dois CCT's de forma análoga incorporam uma excepção no descanso semanal dos trabalhadores do comércio, os quais passam a ter como descanso semanal apenas o domingo. Nos feriados entre 1996 e 2007 não existem alterações ao conteúdo das normas dos CCT's, as quais regulam catorze feriados anuais. Na duração de período de férias os conteúdos das normas sofreram alterações significativas: aumentam o período de férias anuais de 30 dias seguidas de calendário, em 1996, para o máximo de 25 dias úteis (exclui sábados, domingos e feriados), em 2006; no entanto, do total dos 25 dias úteis, 22, são o mínimo garantido, ficando a atribuição dos restantes 3 dias condicionados à assiduidade anual dos trabalhadores; nos dois CCT's negociados em 2006 ficou estabelecido que o trabalhador pode renunciar a uma parte do gozo de férias desde que assegure o gozo mínimo de 20 dias. O regime de faltas sofreu alterações significativas entre 1996 e 2007; na tipologia de faltas justificadas foram acrescentadas as faltas para acompanhar a situação educativa dos filhos menores, até 4 horas por trimestre e as faltas dadas por candidatos a eleições para cargos públicos; as faltas autorizadas pelo empregador continuam a ser injustificadas mas não são pagas, as faltas por casamento passam de 11 dias para 15 dias; em 2006, as faltas injustificadas para além de manterem a penalização de perda da retribuição e a ausência ser descontada na antiguidade, passam a ser consideradas uma infracção grave sempre que este tipo de faltas for dado antes ou depois de um dia de descanso semanal ou feriado; acresce ainda a possibilidade de recurso de prestação de trabalho durante parte ou todo o dia sempre que o trabalhador se atrase injustificadamente, respectivamente, por 30 a 60 minutos.

Na subdimensão Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST) analisamos os seguintes indicadores; nas obrigações do empregador entre 1996 e 2007 as normas sofreram

alterações significativas, na informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes; as obrigações dos trabalhadores sofreram alterações passando de um enunciado geral em 1996, para um conjunto de seis obrigações em 2006 que tornam mais claros os deveres dos trabalhadores. Na informação e consulta dos trabalhadores passou-se de um vazio normativo em 1996, para um conjunto de normas em 2006, não só atribuindo direitos de informação e consulta aos trabalhadores mas também aos seus representantes, nomeadamente, sobre: os riscos, as medidas de protecção, prevenção e avaliação nos postos de trabalho, nas funções e na empresa. A comissão de SHST só foi negociada em 2006, e a sua constituição é bipartida e paritária; foram ainda negociadas um vasto e relevante conjunto de funções a exercer pela comissão de SHST. A formação dos trabalhadores em SHST não eram um direito em 1996 e só foi negociada em 2006 nos dois CCT's, podendo dar um contributo positivo à prevenção e redução dos acidentes de trabalho; os conteúdos das normas dos CCT's garantem que o empregador deve assegurar a formação sem que daí resultem prejuízos para os trabalhadores e seus representantes.

A eleição dos representantes dos trabalhadores em SHST só foi negociada em 2006 estando plasmada nos dois CCT's; a eleição é feita por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt. A prevenção e o controlo da alcoolémia só foi negociada em 2006; a norma impede a prestação de qualquer actividade quando se está sobre o efeito do álcool, o que significa apresentar uma taxa igual ou superior a 0,5 gramas por litro.

Na subdimensão formação profissional analisamos os seguintes indicadores: o direito individual à formação só foi regulado pelos CCT's em 2006; as normas análogas, estabelecem um princípio geral que obriga o empregador a proporcionar ao trabalhador 35 horas anuais incluídas no PNT nas acções de formação adequadas à sua qualificação, bem como obriga o trabalhador a participar nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

A subdimensão apoio à vigilância dos filhos dos trabalhadores não faz parte das normas dos CCT's da indústria do vestuário.

Na subdimensão deslocações analisamos os seguintes indicadores: nas pequenas deslocações, no período de 1996 a 2007, não se verificaram alterações nos conteúdos das normas. Nas grandes deslocações não se verificaram alterações relevantes nos conteúdos das normas entre 1996 e 2007, nos CCT's que têm em 2007 conteúdos análogos.

Na subdimensão exercício da actividade sindical analisamos os seguintes indicadores: na actividade sindical, não se verificaram alterações da norma entre 1996 e 2007; a norma estabelece que os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior das empresas, através dos seus representantes, vedando às entidades patronais

qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores. No direito à informação sindical nas empresas, entre 196 e 2007, as normas dos CCT's não sofreram alterações; a norma ao estabelecer o direito à informação no interior das empresas, garante aos delegados sindicais o direito de afixar no interior da empresa, em local apropriado para o efeito, informação relativa à actividade sindical, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo da normal laboração da empresa. O espaço para o exercício da actividade sindical na empresa, sofreu alterações entre 1996 e 2007; a norma estabelece o direito a um espaço para o exercício da actividade sindical na empresa dos delegados sindicais; em 1996 aos dirigentes do sindicato era facultado o direito de acesso às instalações fabris; em 2006 os CCT's negociados omitem e não regulam este direito. Os direitos dos dirigentes e delegados sindicais plasmados nas normas dos CCT's sofreram alterações significativas entre 1996 e 2007; o crédito de quatro dias por mês pagas pelos empresários aos dirigentes sindicais ficou condicionado às faltas dadas e ao número de trabalhadores sindicalizados, a partir de 2006.

Na subdimensão mobilidade funcional analisamos os seguintes indicadores: em processos de reestruturação não existe norma que regule tal situação, entre 1996 e 2007. Nas novas categorias profissionais não registamos nenhuma alteração aos conteúdos das normas entre 1996 e 2007, pelo que não foram criadas novas categorias. A grelha com cerca de 150 categorias profissionais está organizada hierarquicamente; as categorias profissionais da área operacional têm como funções pequenas tarefas, trabalho parcializado, repetitivo e monótono, o que podemos considerar contrário à mobilidade funcional.

Na subdimensão aprendizagem analisamos os seguintes indicadores: na duração a norma que regula a aprendizagem utiliza a denominação de estágio e define dois tipos de estágio, para a costureira e para as restantes categorias profissionais; o estágio para a costureira varia entre um e dois anos, tendo em consideração a idade de admissão, nas empresas; quando os estagiários hajam frequentado acções de formação profissional com aproveitamento o estágio será reduzido no tempo equivalente à duração da formação; nas restantes categorias profissionais o período de estágio será de um ano, findo o qual ingressarão na respectiva categoria profissional; no período entre 1996 e 2007 o conteúdo das normas dos CCT's não sofreram alterações. Na retribuição as normas dos CCT's que regulam a retribuição dos períodos de estágio não sofreram alterações entre 1996 e 2007.

Na subdimensão carreiras profissionais analisamos os seguintes indicadores: na promoção automática uma primeira constatação é que a maioria das cerca de 150 categorias profissionais está desprovida de uma carreira profissional; em 1996 as normas regulam a carreira profissional da costureira, estabelecendo parcialmente a promoção automática; em 2006 os dois CCT's negociaram normas que introduziram a promoção automática para as

categorias profissionais dos trabalhadores dos metalúrgicos, construção civil e fogueiros; a maioria das categorias profissionais não têm promoção automática.

Na subdimensão grelhas das novas categorias profissionais analisamos os seguintes indicadores: na área organizacional não existiu nenhuma negociação, entre 1996 e 2007, na indústria do vestuário no sentido de organizar a grelha das categorias profissionais por áreas organizacionais das empresas. Nas novas categorias profissionais, a negociação efectuada entre 1996 e 2007 não introduziu novas categorias profissionais. Nas antigas categorias profissionais e durante o nosso período de análise mantém-se as 147 categorias profissionais sem qualquer alteração nas respectivas funções; esta grelha pode não responder às necessidades das empresas e aos interesses dos trabalhadores, face a uma maior incorporação na cadeia de valor a montante e a jusante e à utilização das TIC. A grelha salarial não sofreu qualquer alteração entre 1996 e 2007, mantém-se uma grelha salarial organizada hierarquicamente e composta por nove níveis salariais; o leque salarial desta grelha, medidos entre o valor da retribuição base do último nível salarial, próximo do Salário Mínimo Nacional, e o valor da retribuição base do nível salarial mais elevado, mostra uma tendência para a sua redução, tendo em 2007 uma variação entre 1 e 1,86; registamos ainda neste período alguma irregularidade na negociação das retribuições base, existindo períodos superiores a dois anos sem qualquer acordo salarial embora existam a FESETE e o SINDITEX a negociar com as associações patronais. Na definição de funções, as negociações dos CCT'S's no período de 1996 a 2007 não alteraram o modelo da definição de funções; uma avaliação às funções das categorias profissionais da área operacional, fabrico de vestuário em série, elucida-nos que cada trabalhador efectua uma tarefa diferente das dos restantes; os postos de trabalho são concebidos limitando o número de tarefas num posto, procurando a repetitividade máxima, minimizando as capacidades requeridas, procurando o tempo de formação mínimo; existe uma separação rígida entre tarefas de hierarquia e as tarefas de execução.

As funções das chefias intermédias por ordem de importância, dirigiu-se à programação e distribuição do trabalho, à disciplina, ao controlo das performances individuais e à qualidade dos produtos.

Na dimensão normativa do conceito de convenção colectiva de trabalho recolhemos informações das suas diferentes subdimensões e através dos respectivos indicadores.

Nas subdimensões área e âmbito analisamos os seguintes indicadores: na área dos CCT's negociados na indústria do vestuário entre 1996 e 2007 as normas não sofreram alterações e estabelecem que a área dos CCT's em 2007 este alarga-se a montante à

comercialização dos produtos confeccionados e outras actividades comerciais e de serviços, o que significa uma maior possibilidade de incorporação na cadeia de valor.

Nas subdimensões vigência e denúncia analisamos os seguintes indicadores: na produção de efeitos as normas dos CCT's negociadas entre 1996 e 2007, mantiveram o mesmo conteúdo e estabelecem que os CCT's entram em vigor cinco dias após a publicação no Boletim de Trabalho e Emprego. Nos períodos de vigência para a retribuição base e restante clausulado, as normas dos CCT's entre 1996 e 2007, embora com conteúdos diferentes, estabelecem que as retribuições mínimas e o subsídio de refeição vigorarão por doze meses e o restante clausulado vigorará por dois anos; existe no entanto uma alteração relevante, em 1996 as normas estabeleciam que os CCT's se manteriam em vigor até ser substituído por outro; em 2007 as normas omitem esta garantia para os trabalhadores. Nas matérias revistas por acordo entre 1996 e 2007 as normas dos CCT's foram alteradas e foi negociada a figura da arbitragem voluntária; enquanto em 1996 as normas dos CCT's estabelecem que todas as matérias que compõem o clausulado são revistas por acordo; em 2007 as normas dos dois CCT's estabelecem que em todas as matérias do clausulado do CCT são revistas por acordo das partes outorgantes, podendo algumas dessas matérias serem sujeitas à arbitragem voluntária. O funcionamento da arbitragem voluntária apenas é negociada nos dois CCT's do vestuário em 2006; a norma estabelece que a arbitragem voluntária é requerida por acordo das partes.

Na subdimensão quadros de pessoal e balanços sociais, as normas sofreram alterações nos seus conteúdos a partir de 2006, ao definir a obrigatoriedade de todas as empresas enviarem o quadro de pessoal e o balanço social às organizações outorgantes dos CCT's, desde que estes os solicitem nos prazos fixados.

Na subdimensão comissão paritária, instrumento de resolução de conflitos não judicial formal, analisamos os seguintes indicadores: na constituição da comissão paritária, as normas dos CCT's entre 1996 e 2007 alteravam apenas o número de elementos que compõem a comissão paritária; em 1996 eram no máximo dois elementos por cada uma das partes em 2007 o máximo passou para três elementos por cada uma das partes; as decisões são tomadas por unanimidade, vinculando as partes. Nas funções da comissão paritária as normas do CCT no que respeita às funções de interpretar as disposições dos CCT's. Nos efeitos das deliberações da comissão paritária, as normas dos CCT's mantiveram o mesmo conteúdo sobre as deliberações da comissão paritária: estas deliberações após a publicação no Boletim de Trabalho e Emprego (BTE), são vinculativas, constituindo parte integrante dos CCT's da análise por nós efectuada aos BTE's não registamos qualquer deliberação entre 1996 e 2007, das comissões paritárias na indústria do vestuário.

Na subdimensão novas categorias profissionais analisamos os seguintes indicadores: na avaliação das novas categorias profissionais, as normas dos CCT's entre 1996 e 2007 não incluem nas suas grelhas novas categorias profissionais com diferentes funções. Na possibilidade de definição de carreiras profissionais as normas dos CCT's entre 1996 e 2007, apenas introduziram em 2006 esta possibilidade às categorias profissionais dos trabalhadores metalúrgicos, construção civil e fogueiros.

Após analisarmos as dimensões obrigacionais e normativas através das suas subdimensões dos CCT's negociados entre 1996 e 2007 na indústria do vestuário (Anexo IX), vamos analisar se os conteúdos das normas resultantes das negociações colectivas sectoriais introduziram ou não profundas alterações e incorporaram novos conteúdos nas dimensões obrigacionais e normativas e se constituíram diferentes configurações sociais na regulação das relações laborais da indústria do vestuário.

Vamos utilizar como âncora da nossa avaliação global as principais dimensões das relações de emprego e as condições de trabalho, (dimensão obrigacional); e as regras estabelecidas entre as organizações outorgantes, (dimensão normativa).

Ao nível da dimensão retribuição global do trabalho nas suas componentes registamos alterações em resultado das negociações: deixou de ser regulada a retribuição de polivalência de funções; a retribuição do trabalho nocturno não sofreu alterações, mas mantém valores superiores à lei geral; a retribuição do trabalho em regime de turnos não sofreu alterações, mas mantém valores superiores à lei geral; o novo direito ao descanso compensatório pela prestação do trabalho suplementar; a retribuição do período de férias, embora condicionada à assiduidade dos trabalhadores pode chegar aos vinte e cinco dias úteis; a uniformização na aplicação a todos os trabalhadores da atribuição do subsídio de refeição, uma vez que na FESETE só o negociou em 2000; embora ainda se mantenham dois CCT's negociados com a ANIVEC/APIV consideramos positivo que a partir de 2006 os diferentes componentes da retribuição são análogas nos dois CCT's. Um ponto fraco na dimensão da retribuição, a irregularidade na negociação dos salários, existindo períodos superiores a dois anos sem negociação.

Na dimensão duração e organização do tempo de trabalho as negociações sectoriais introduziram alterações relevantes; o PNT foi reduzido de quarenta e cinco horas semanais e nove horas diárias para quarenta horas semanais e oito horas diárias; sem alterações nas normas mantém-se a possibilidade das empresas laborarem por turnos, em laboração contínua em horário nocturno; no trabalho nocturno foi expurgado das normas a proibição do trabalho nocturno às mulheres e aos jovens, diminuindo o índice da discriminação de género; mantida a possibilidade do emprego a tempo parcial a pedido do trabalhador; a flexibilidade do tempo

de trabalho com características inovadoras na sua organização, participação dos trabalhadores na decisão, período de referência de oito meses e horários flexíveis de segunda a sexta-feira; atribuída uma compensação financeira ou em descanso aos trabalhadores em percentagem às horas flexíveis; as trabalhadoras grávidas e trabalhadores deficientes não ficam obrigados a horários flexíveis; é mantida a possibilidade de isenção do horário de trabalho e regulada a sua retribuição; consideramos que nesta dimensão do emprego foram introduzidas relevantes alterações às normas dos CCT's; dos quatro CCT's existentes em 1996, todos com normas diferentes sobre a duração e organização do tempo de trabalho, chegamos a 2007 apenas com dois CCT's mas com normas análogas nesta dimensão do emprego; os novos conteúdos incorporados nos CCT's são relevantes para o funcionamento das empresas, respeitam os direitos dos trabalhadores e regista-se uma tendência para harmonização no progresso; são contributos para a construção de novas configurações sociais na base de uma interdependência de adversários, na regulação das relações laborais na indústria do vestuário.

Na dimensão qualificações numa lógica em que o significado de qualificação está implícito no sistema de formação profissional, é independente do contexto e o objecto de uma negociação colectiva permanente, registamos alterações entre 1996 e 2007.

Na nossa avaliação às funções da área operacional cada trabalhador executa pequenas tarefas diferentes das dos restantes; existe uma separação rígida entre as tarefas de hierarquia e as tarefas de execução; as funções das chefias por ordem de importância, dirigem-se à programação e distribuição do trabalho, à disciplina, ao controlo dos performances individuais e à qualificação dos produtos. Se ao nível das categorias profissionais não detectamos nenhuma alteração relevante, entre 1996 e 2007, já no que respeita ao direito à formação profissional foi negociado em 2006 o direito individual à formação profissional, estando as empresas obrigadas a atribuir o mínimo de trinta e cinco horas anuais do PNT a cada trabalhador para formação e a obrigação do trabalhador participar nas acções de formação profissional. A fase de aprendizagem não sofreu alterações no período de análise. Na dimensão qualificações, as negociações efectuadas mantiveram o modelo do trabalho clássico parcializado, análogo nos dois CCT's o que podemos relevar como um ponto fraco das negociações.

Na dimensão natureza do emprego a negociação em 2006 de normas sobre a possibilidade de contratação de trabalhadores a termo certo procurou, segundo as partes outorgantes, responder a uma maior mobilidade contratual por forma a permitir às empresas responderem a uma procura dos seus produtos sujeita a picos baixos e altos, que a flexibilidade do tempo de trabalho não consegue por si só resolver; as normas negociadas criaram um regime mais simplificado para as empresas do que o Código do Trabalho. Esta

dimensão natureza do emprego, dá do nosso ponto de vista mais um contributo para a construção de novas configurações na regulação das relações laborais pela via da negociação colectiva.

Analisando os conteúdos das normas que têm repercussões nas condições de trabalho, registamos as seguintes alterações: os conteúdos das normas que regulam os deveres do trabalhador, garantia do trabalhador e deveres do empregador não sofreram alterações entre 1996 e 2007, quando as normas plasmadas no Código do Trabalho em 2003 são mais amplas e com maior alcance na melhoria das condições de trabalho; a negociação de um novo capítulo na SHST onde estão incluídas: as obrigações do empregador, nomeadamente a prestação de trabalho em condições de segurança, saúde e higiene; as obrigações do trabalhador; a informação e consulta dos trabalhadores; a criação da comissão de SHST, bipartida e paritária a formação dos trabalhadores em SHST; a eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST; a prevenção e controlo de alcoolémia. A nossa avaliação ao novo conjunto de normas negociadas que passaram a regular a SHST, nos dois CCT's de forma análoga, vai no sentido de considerarmos que estas normas, se aplicadas, criam condições para uma melhoria das condições de trabalho nas empresas; e dão um contributo para a construção de novas configurações nas relações de trabalho.

A nossa avaliação incidiu também nas dimensões normativas dos CCT's da indústria de vestuário, negociadas entre 1996 e 2007. Elencamos um conjunto de subdimensões: na subdimensão área geográfica não existem alterações; na subdimensão âmbito em 2006 esta é alargada à comercialização dos produtos e a outras actividades comerciais e de serviços; na subdimensão vigência e denúncia a produção de efeitos dos CCT's não sofreram alterações; na vigência para a retribuição base o restante clausulado, as normas dos CCT's, embora com conteúdos diferentes, estabelecem os mesmos períodos de vigência, doze meses para a retribuição e dois anos para o restante clausulado; há no entanto uma alteração relevante, enquanto em 1996 a norma estabelecia que o CCT se manteria em vigor até ser substituído por outro, em 2007 a norma omite essa garantia; foi negociada pela primeira vez a arbitragem voluntária com um carácter inovador, elencando o conjunto de matérias do clausulado que podem ser alvo da arbitragem voluntária requerida por acordo e das partes; esta solução para a resolução do conflito negocial surge no contexto da possibilidade de caducidade dos CCT's; nos quadros de pessoal e balanços sociais foi negociada em 2006 a obrigação, das empresas enviarem esses documentos às organizações sindicais outorgantes dos CCT's desde que estes o solicitem dentro de um determinado prazo estabelecido nas normas.

Na subdimensão comissão paritária analisamos os seguintes indicadores: na constituição da comissão paritária as alterações ao conteúdo das normas dos CCT's não são

relevantes; as funções da comissão paritária não foram alteradas; nos efeitos das deliberações da comissão paritária, as normas dos CCT's mantiveram os mesmos conteúdos; na subdimensão novas categorias profissionais analisamos os seguintes indicadores: na possibilidade de definição de carreiras profissionais as normas dos CCT's não sofreram alterações e continuam a não prever carreiras profissionais para a maioria das categorias profissionais.

Na dimensão normativa dos CCT's negociados entre 1996 e 2007, a maioria das subdimensões não sofrem alterações, sendo no entanto de relevar a negociação da arbitragem obrigatória, mais uma forma de resolução de conflitos, formal não judicial, ao dispor dos parceiros sociais para desbloquear impasses na negociação colectiva. Esta nova forma de resolução de conflitos negociada dá um contributo para a construção de novas configurações na regulação das relações laborais.

Terminada a nossa análise aos dados recolhidos nos CCT's da indústria do vestuário, vamos analisar os dados recolhidos nos CCT's da indústria do calçado, Anexo X. Entre 1981 e 2005 existiu apenas uma mesa de negociação na indústria do calçado sendo parceiros a FESETE e a APICCAPS – Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele. A partir de 2006 passaram a existir duas mesas de negociação, uma entre a FESETE e a APICCAPS e outra entre o SINDEQ/UGT e a APICCAPS, donde resultaram dois CCT's com conteúdos análogos, até 2007, Anexo X. Na nossa recolha de informação a nossa pesquisa centrou-se nos CCT's negociados pela FESETE e a APICCAPS de 1981 a 2007 e os CCT's negociados pelo SINDEQ e APICCAPS em 2006 e 2007.

Na dimensão obrigacional dos CCT's analisamos as diferentes subdimensões através dos respectivos indicadores. Na subdimensão admissão e carreira profissional analisamos os seguintes indicadores: nos contratos a termo certo os CCT's negociados não contêm normas que regulam os contratos a termo certo; nas condições de admissão as normas sofreram uma alteração a partir de 2006, deixando de incluir a obrigação das empresas recorrerem, no caso de admissão de trabalhadores, em primeiro lugar aos trabalhadores desempregados inscritos nos sindicatos outorgantes; no período experimental a norma do CCT em vigor em 1996 estabelecia quinze dias, em 2006 as normas dos dois CCT's estabelecem a duração fixada pelo Código do Trabalho, cuja duração mínima são noventa dias, excepto na contratação a termo certo que tem uma duração mínima de quinze dias; nas categorias e carreiras profissionais as normas sofreram pequenas alterações que não alteram o sentido geral da regulação das categorias profissionais.

Na subdimensão direitos, deveres e garantias das partes analisamos os seguintes indicadores: nos deveres dos trabalhadores as normas sofreram alterações, em 2007 os

deveres são análogos aos plasmados no Código do Trabalho; nas garantias do trabalhador as normas negociadas entre 1996 e 2007 não sofreram alterações; nos deveres do empregador as normas sofreram alterações, desapareceu o dever de facultar a entrada na empresa aos dirigentes sindicais quando requisitadas pela Inspeção Geral do Trabalho e o dever de proporcionar a prestação do trabalho em regime de meio tempo quando solicitada pelo trabalhador; na transmissão da empresa ou estabelecimento em 2006 as normas sofreram alterações ficando com conteúdos análogos ao Código do Trabalho; na transferência do local de trabalho as normas sofreram alterações no seu conteúdo, em 2006 a norma passou a ser denominada de mobilidade geográfica e estabelece que o trabalhador que desempenha funções sindicais só pode ser transferido do local de trabalho com o seu acordo.

Na subdimensão prestação do trabalho analisamos os seguintes indicadores: no período normal de trabalho (PNT) registamos alterações significativas nas normas, o PNT semanal foi reduzido de 43 horas em 1996 para 40 horas em 2007; para os trabalhadores que trabalham nos períodos de descanso dos outros trabalhadores o PNT diário pode chegar às 12 horas e às 24 horas semanais; na laboração por turnos as normas sofreram alterações, para 1996 a norma estabelecia que a organização dos turnos era da responsabilidade do empregador, após audição e a vontade expressa da maioria dos trabalhadores; em 2007 a norma estabelece que a organização dos turnos, devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, alteração que reforça o poder do empregador; a definição do conceito do trabalho por turnos negociada em 2006, incorpora no seu conteúdo o trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho (mobilidade funcional), mas não existe nenhuma referência à necessidade de formação profissional para executar esta diversidade de funções; na laboração contínua em 1996 não existiam normas a regular esta prestação de trabalho; em 2007 existe uma norma com referência à possibilidade da laboração contínua, assegurando aos trabalhadores um dia de descanso em cada sete dias de trabalho; no trabalho nocturno a norma estabelece que esta prestação de trabalho pode ser praticada entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte; no trabalho a tempo parcial entre 1996 e 2007 não existem normas que regulam esta prestação de trabalho; no trabalho domiciliário à peça e à tarefa em 1996 a norma só permite o trabalho domiciliário nas luvas cosidas à mão e nos sapatos de luva cosidos à mão, proibindo o trabalho à peça e à tarefa; em 2007 as normas negociadas apenas estabelecem que o trabalho domiciliário à tarefa e à peça será remunerado com base na retribuição do oficial de 2ª da respectiva profissão; na flexibilidade do tempo de trabalho registamos alterações, em 1996 o CCT não continha normas que regulassem esta prestação de trabalho; em 2007 os CCT's passam a incluir normas que regulam a flexibilidade

com um período de referência de seis ou doze meses, o PNT; semanal pode ser ampliado até as 50 horas e o horário diário de dez horas de segunda a sexta-feira; as trabalhadoras grávidas ficam isentas desta prestação de trabalho; o empregador fica obrigado a comunicar ao sindicato, aos delegados sindicais e aos trabalhadores com a antecedência mínima de sete dias; no trabalho suplementar as normas sofreram alterações, em 1996 o sentido da norma era proibir o trabalho suplementar excepto quando fosse necessário para evitar danos directos e imediatos ou para abastecimento do mercado interno ou externo até ao máximo de cem horas anuais; em 2007 as normas estabelecem que o trabalhador não é obrigado a prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia e as trabalhadoras grávidas, ou com filhos de idade inferior a um ano, os menores e os trabalhadores estudantes estão isentos; o máximo autorizado de trabalho suplementar anual é de duzentas horas; na isenção do horário de trabalho as normas negociadas em 1996 proíbem a isenção, em 2007 as normas negociadas omitem qualquer regulação da isenção do horário de trabalho.

Na subdimensão pagamento da retribuição analisamos os seguintes indicadores: no pagamento da retribuição as normas negociadas não sofreram alterações significativas, estabelecem que o pagamento da retribuição deverá ser efectuado até ao final do mês, em numerário; na retribuição durante a substituição o CCT em vigor em 1996 estabelecia que o trabalhador que desempenhasse funções de outro, cuja retribuição base seja superior, tem direito a essa retribuição, em 2007 os CCT's negociados não incluem normas que regulem a retribuição durante a substituição; na retribuição da polivalência de funções em 1996 o CCT não inclui normas que regulam esta retribuição; em 2007 os CCT's contêm normas que estabelecem que o trabalhador no exercício da mobilidade funcional não pode implicar diminuição da retribuição e deve auferir as vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada; na retribuição da laboração por turnos registamos alterações nas normas, em 1996 o trabalho prestado entre as 20 horas e as 7 horas é retribuído com um acréscimo de 30%, mas em 2006 as normas baixam esse acréscimo para 25%; na retribuição do trabalho nocturno registamos alterações nas normas, em 1996 o acréscimo sobre a retribuição era de 30%, em 2006 o acréscimo baixou para 25% sobre a retribuição; na retribuição por trabalho suplementar registamos alterações no decurso do período em análise, em 1996 a primeira hora tinha um acréscimo de 50%, na segunda hora, 75% e nos dias de descanso semanal e feriados 200%; em 2006 os acréscimos na primeira hora e segunda hora são análogos, uns nos dias de descanso semanal e feriados o acréscimo negociado foi reduzido para 100%; na retribuição do trabalho domiciliário à peça e à tarefa as normas dos CCT's sofreram alterações, em 1996 a norma não regula valores para a retribuição; em 2007 as normas dos CCT's estabelecem que o trabalho domiciliário à tarefa e à peça é remunerado com base na retribuição do oficial de 2ª

da respectiva profissão aferida pelo tempo médio de execução; no descanso compensatório pela prestação do trabalho suplementar também encontramos alterações, em 1996 a norma do CCT estabelece que o trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou complementar dava direito a um dia de descanso; em 2007 as normas do CCT estabelecem que o trabalho suplementar em dia de descanso semanal dá direito a um dia de descanso, nos restantes dias da semana cada hora de trabalho suplementar dá direito a 15 minutos de descanso que serão gozadas quando perfizer 8 horas de descanso; na retribuição do período de férias as normas não sofreram alterações relevantes entre 1996 e 2007; na retribuição do 13º mês registamos alterações em 1996 as normas referem que o subsídio de natal correspondente a um mês de retribuição devia ser pago até 20 de Dezembro, em 2007 o pagamento deve ser feito até 15 de Dezembro e as faltas dadas por licença de maternidade, doença ou acidente, num período máximo de três meses não impedem o pagamento integral do 13º mês; no subsídio de refeição não registamos alterações nas normas, excepto no seu valor diário.

Na subdimensão suspensão da prestação do trabalho analisamos os seguintes indicadores: no descanso semanal as normas dos CCT's não sofreram alterações plasmando nos seus conteúdos o domingo como descanso semanal e o sábado como descanso complementar; nos feriados as normas dos CCT's não sofreram alterações, estabelecendo o gozo de catorze feriados obrigatórios anuais; na duração do período de férias as normas dos CCT's sofreram alterações, em 1996 a duração das férias era de trinta dias de calendário e na prestação de trabalho sazonais, eventuais e a termo certo inferiores a um ano têm um período de férias proporcional de 2,5 dias por cada mês de trabalho; em 2007 as normas dos CCT's estabelecem um período mínimo de férias de vinte e dois dias úteis, o qual condicionado à assiduidade do trabalhador poderá ser aumentado até vinte e cinco dias úteis por ano; na prestação de trabalho a termo certo inferior a seis meses têm um período de férias proporcional de dois dias por cada mês de trabalho; o regime de faltas sofreu alterações significativas, na tipologia das faltas justificadas em 2007 foram acrescentadas as faltas para acompanhar a situação educativa dos filhos menores, até quatro horas por trimestre e as faltas dadas por candidatos a eleições para cargos públicos; as faltas autorizadas pela entidade patronal tinham em 1996 direito à retribuição, em 2007 continuam a ser justificadas mas sem direito à retribuição; as faltas por casamento eram onze dias em 1996 e passaram para quinze em 2007; nas faltas injustificadas aumentou a penalização, para além da perda da retribuição em 2007 passaram a ser consideradas uma infracção quando verificadas antes ou depois de um dia de descanso semanal ou feriado; sempre que o trabalhador se atrase injustificadamente de 30 a 60 minutos dá ao empregador a possibilidade de recusa, respectivamente, da prestação do trabalho durante ou todo o dia.

Na subdimensão Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST) analisamos os seguintes indicadores: nas obrigações do empregador registamos alterações significativas a partir de 2006 nas normas dos CCT's, nomeadamente na informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes e no estabelecimento de catorze princípios de prevenção, de forma minuciosa com vista a assegurar aos trabalhadores condições de SHST; as obrigações do trabalhador sofreram alterações passando de uma ligeira referência em 1996, para um conjunto de mais obrigações que tornem mais claros os deveres dos trabalhadores a partir de 2006; na informação e consulta dos trabalhadores passou-se de um vazio normativo em 1996, para uma regulação ampla a partir de 2006 atribuindo direitos de informação e consulta aos trabalhadores e aos seus representantes; a comissão de SHST constituída de forma bipartida e paritária, só foi negociada em 2006, embora a lei geral delegue a sua instituição na negociação colectiva sectorial; a formação dos trabalhadores em SHST só foi negociada em 2006, garantindo que o empregador deverá assegurar a formação sem que daí resultem prejuízos para os trabalhadores e seus representantes; os representantes dos trabalhadores para a SHST, só foi negociada a sua incorporação nas normas dos CCT's a partir de 2006, sendo estabelecido que a eleição é feita por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt; a prevenção e controlo da alcoolémia só foi negociado e incluídas nas normas dos CCT's em 2006; a norma impede a prestação de qualquer actividade quando se está sob o efeito do álcool, o que significa apresentar uma taxa igual ou superior a 0,5 gramas por litro.

Na subdimensão formação profissional analisamos os seguintes indicadores: o direito individual à formação não foi negociado e não faz parte das normas entre 1996 e 2007; o mesmo acontece no indicador horas mínimas de formação anual certificada.

Na subdimensão apoio à vigilância dos filhos dos trabalhadores analisamos o indicador o valor do subsídio mas constatamos que as normas dos CCT's negociadas entre 1996 e 2007 não incorporaram esta subdimensão.

Na subdimensão deslocações analisamos os indicadores pequenas deslocações e grandes deslocações, mas as normas dos CCT's negociadas entre 1996 e 2007 não regulam os direitos dos trabalhadores nas deslocações, existe no entanto em 1996 uma norma negociada denominada de trabalho fora do local habitual onde é estabelecido que a entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas efectuadas quando se desloque para fora da localidade onde trabalha; em 2007, já não existe qualquer norma nos CCT's que regule as deslocações fora do local habitual.

Na subdimensão exercício da actividade sindical analisamos os seguintes indicadores: na actividade sindical nas empresas as normas do CCT em vigor em 1996 omitem a regulação

dos princípios gerais da actividade sindical na empresa, em 2007 as normas dos CCT's estabelecem que os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, através dos delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais; nas reuniões de trabalhadores nas empresas as normas dos CCT's não apresentam alterações nos conteúdos entre 1996 e 2007, estabelecendo que podem ser feitas fora do horário de trabalho e também durante o horário de trabalho até ao máximo de quinze horas por ano; no direito à informação sindical nas empresas as normas dos CCT's não sofreram alterações entre 1996 e 2007, garantindo o direito aos delegados sindicais de afixar no interior da empresa e em local visível e apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, informação relativa à actividade sindical e aos interesses sócio profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo da normal laboração da empresa; no espaço para o exercício da actividade sindical na empresa não registamos alterações nas normas dos CCT's entre 1996 e 2007, de acordo com o número de trabalhadores de cada empresa as empresas colocarão ao dispor dos delegados sindicais um local apropriado sempre que o requeiram ou a título permanente; os direitos dos dirigentes e delegados sindicais sofreram alterações entre 1996 e 2007, nomeadamente em 1996 a norma estabelecia que aqueles não podiam ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, em 2007 este conteúdo não é integral nas normas; os critérios de atribuição do crédito de 4 dias mensais aos dirigentes sindicais em 1996 não tinham nenhuma condicionante, em 2007 passaram a ser condicionados pelo número de trabalhadores sindicalizados; quando um dirigente sindical ou delegado sindical falta mais de trinta dias no desempenho da actividade sindical a norma em vigor em 1996 o trabalhador mantinha o seu contrato de trabalho, a partir de 2006 é colocado no regime legal de suspensão do contrato de trabalho, por facto imputado ao trabalhador;

Na subdimensão mobilidade funcional analisamos os seguintes indicadores: nos perfis profissionais polivalentes registamos alterações nas normas dos CCT's, em 1996 foi estabelecido que em circunstâncias especiais como a entrega de encomendas e proximidade de embarque o trabalhador podia ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho e não podia recusar a prestação dessas actividades quando situadas no mesmo nível profissional; em 2006 foram negociadas normas denominadas mobilidade funcional permitindo aos trabalhadores desenvolver actividades inerentes às funções das várias categorias profissionais em determinadas condições; nos processos de reestruturação não registamos entre 1996 e 2007 normas dos CCT's cujos conteúdos façam referência à mobilidade funcional em processos de reestruturação; nas novas categorias profissionais embora se registre uma diminuição significativa de categorias profissionais; 201 em 1996 e 98

em 2008, numa perspectiva da mobilidade funcional, o modelo de negociação das categorias profissionais não se alterou de forma a permitir a mobilidade funcional.

Na subdimensão aprendizagem analisamos seguintes indicadores: na duração da aprendizagem registamos alterações, reduzindo o período de tempo, de quatro anos em 1996 para dois anos em 2006 de aprendizagem e praticante até ser promovido à categoria profissional; os aprendizes com curso de formação profissional são admitidos como praticantes de segundo ano, sendo promovidos à categoria profissional ao fim de um ano; na retribuição da aprendizagem registamos alterações, em 1996 os diferentes valores das retribuições mínimas da aprendizagem são negociados anualmente, em 2007 os valores das retribuições mínimas estão indexadas ao valor do Salário Mínimo Nacional (SMN).

Na subdimensão carreiras profissionais analisamos o indicador promoção automática e registamos que é assegurada aos trabalhadores uma carreira profissional desde a fase da aprendizagem até à classe de segunda, ficando as empresas obrigadas a cumprir um quadro de densidades onde as profissões estão hierarquizadas em terceira, segunda e primeira.

Na subdimensão grelhas das novas categorias profissionais analisamos os seguintes indicadores: na área organizacional registamos ligeiras alterações, em 1996 temos uma única grelha organizada de forma hierárquica em vinte e três níveis salariais e sem qualquer preocupação de organização por área; em 2007 registamos três grelhas organizadas por trabalhadores e de apoio, não caminhando no sentido da negociação de grelhas por áreas organizacionais; nas novas categorias profissionais e no período de 1996 e 2007 foram apenas negociadas e incluídas as categorias de estilista e na área de engenharia; nas antigas categorias profissionais não registamos alterações no período de 1996 e 2007. As grelhas salariais destes CCT's sofreram alterações, em 1996 a grelha é composta por onze níveis organizados hierarquicamente e o leque salarial varia entre 1 e 1,64; a grelha continuou a sofrer alterações e em 2007 são negociadas três grelhas salariais, uma para os trabalhadores directos composta por nove níveis e um leque salarial que varia entre 1 e 2,16, outra para os trabalhadores da área administrativa composta por oito níveis e um leque salarial que varia entre 1 e 2 e uma terceira grelha para os trabalhadores do apoio composta por quatro níveis salariais e um leque que varia entre 1 e 1,19; embora a norma dos CCT's estabeleça que os valores das tabelas salariais por ser negociados de doze em doze meses, verificamos alguma irregularidade nas negociações; o modelo de definição de funções das categorias profissionais não foi alterado entre 1996 e 2007, cada trabalhador efectua uma tarefa diferente da dos restantes e existe numa separação rígida entre tarefas de hierarquia e as tarefas de execução; as funções das chefias por ordem de importância dirigem-se à programação e distribuição de trabalho, à disciplina, ao controlo das performances individuais e à qualidade dos produtos.

Na subdimensão normativa do conceito de convenção colectiva de trabalho recolhemos informações das suas diferentes subdimensões e através dos respectivos indicadores.

Na subdimensão área e âmbito analisamos o indicador indústria do calçado e não registamos alterações entre 1996 e 2007; os CCT's são verticais para todo o território nacional e abrange todas as empresas representadas pela APICCAPS e os trabalhadores representados pelas organizações sindicais que trabalham nessas empresas.

Na subdimensão vigência e denúncia analisamos as seguintes dimensões: na produção de efeitos os conteúdos das normas dos CCT's negociados entre 1996 e 2007 não sofreram alterações, os CCT's entram em vigor cinco dias após a publicação no Boletim de Trabalho e Emprego; nos períodos de vigência para a retribuição base e o restante clausulado os CCT's sofreram alterações, em 1996 o período de vigência do CCT era de um ano, em 2007 as normas dos CCT's estabelecem que as tabelas de retribuições mínimas vigorarão por doze meses e o restante clausulado por dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, caso não haja denúncia. Nas matérias revistas por acordo registamos alterações nas normas dos CCT's em 1996 a norma estabelece que todas as matérias que compõem o clausulado são revistas por acordo e no caso de não haver acordo, haverá recurso aos meios reguladores dos conflitos colectivos de trabalho; em 2007 as normas estabelecem que havendo denúncia do CCT este mantém-se em vigor pelo período de um ano, havendo ruptura negocial qualquer das partes pode requerer a arbitragem voluntária, mantendo-se o CCT em vigor até a conclusão da arbitragem; nas matérias seguintes à arbitragem voluntária não registamos alterações nas normas dos CCT's, em situação de ruptura todas as matérias do clausulado podem ser sujeitas à arbitragem voluntária; no funcionamento da arbitragem voluntária, não registamos quaisquer normas dos CCT's que regulam o funcionamento da arbitragem voluntária.

Na subdimensão quadros de pessoal e balanços sociais não encontramos nenhuma referência aos balanços sociais nas normas dos CCT's negociados entre 1996 e 2007; em relação aos quadros de pessoal, em 1996, a norma refere que compete à entidade patronal a sua organização, o qual deve ser enviado ao Ministério do Emprego, aos Sindicatos e às associações patronais representativas até 30 de Abril; os CCT's em vigor em 2007 estabelecem que a entidade patronal deve organizar os quadros de pessoal até Novembro de cada ano, deve afixá-lo na empresa durante trinta dias, mas omite a obrigação do seu envio ao Ministério do Emprego, aos sindicatos e às associações patronais representativas.

Na subdimensão comissão paritária analisamos os seguintes indicadores: na constituição da comissão paritária não registamos alterações relevantes nas normas dos CCT's

no período entre 1996 e 2007, sobre a constituição da comissão paritária; nas funções da comissão paritária registamos nas normas dos CCT's a redução das atribuições da comissão paritária, nomeadamente na possibilidade de criação de novas categorias profissionais com a respectiva definição de funções; nos efeitos das deliberações da comissão paritária não registamos alterações nas normas dos CCT's entre 1996 e 2007, pelo que as deliberações são tomadas por unanimidade, são vinculativas após a publicação no Boletim de Trabalho e Emprego e passam a integrar as normas dos CCT's.

Na subdimensão novas categorias profissionais analisamos os seguintes indicadores: na avaliação das novas categorias profissionais registamos a negociação de novas categorias profissionais de estilista e na área da engenharia entre 1996 e 2007; na possibilidade de definição das carreiras profissionais não registamos alterações nas normas dos CCT's, entre 1996 e 2007 onde esteja prevista a possibilidade de definição de carreiras profissionais.

Após analisarmos as dimensões obrigacionais e normativa através das suas dimensões dos CCT's negociados entre 1996 e 2007 na indústria do calçado (Anexo X), vamos analisar se os conteúdos das normas resultantes das negociações colectivas sectoriais introduziram ou não profundas alterações e incorporaram novos conteúdos nas dimensões obrigacionais e normativas e se construíram diferentes configurações na regulação das relações laborais da indústria do calçado.

Vamos utilizar como âncora da nossa avaliação global as principais dimensões das relações de emprego e as condições de trabalho (dimensão obrigacional); e as regras estabelecidas entre as organizações outorgantes (dimensão normativa).

Ao nível da dimensão retribuição global do trabalho nas suas componentes registamos alterações em resultado das negociações: a atribuição durante a substituição deixou de ser regulada a partir de 2006; na polivalência de funções os CCT's passaram, a partir de 2006, a regular critérios para a retribuição quando o trabalhador é colocado em situação de mobilidade funcional; a retribuição na laboração por turnos viu diminuindo o acréscimo sobre a retribuição de 30%; em 1996 para 25% em 2006; a retribuição no trabalho nocturno também veio diminuindo o acréscimo sobre a retribuição de 30% em 1996 para 25% em 2006; a retribuição do trabalho suplementar prestado nos dias de descanso semanal e feriados, viu diminuindo o acréscimo de 200% 1996 para 100% em 2006 (os valores das retribuições mínimas da aprendizagem em 2006 são indexadas ao valor do Salário Mínimo Nacional(SMN)); a retribuição do trabalho domiciliário à peça e à tarefa não era regulada e passou a sê-lo a partir de 2006; o descanso compensatório pela prestação do trabalho suplementar sendo já regulada em 1996, foi melhorando substancialmente a partir de 2006;

embora ainda se mantenham dois CCT's negociados para a indústria de calçado consideramos positivo que as diferentes componentes da retribuição sejam análogas aos dois CCT's.

Consideramos um ponto fraco alguma irregularidade na negociação das retribuições base anuais, embora a norma estabeleça que as retribuições base podem ser negociadas de doze em doze meses.

Na dimensão duração e organização do tempo de trabalho as negociações entre 1996 e 2007; introduziram alterações significativas: o PNT semanal foi reduzido de quarenta e três horas para quarenta horas; o PNT diário está fixado em oito horas, excepto para os trabalhadores que trabalham nos períodos de descanso dos outros cujo PNT diário pode chegar às doze horas diárias e às vinte e quatro horas semanais; a regulação da laboração por turnos em 1996 estabelecia a prévia audição e a vontade expressa da maioria dos trabalhadores para a sua implementação, em 2007 as normas apenas estabelecem que na medida do possível devem ser organizadas de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, alteração que reforça o poder do empregador; foi regulamentada a laboração contínua; o trabalho domiciliário à peça e à tarefa passou de uma situação de proibição em 1996 para a sua regulação em 2006; na flexibilidade do tempo de trabalho passamos de um vazio normativo em 1996 para a sua regulação em 2006, com um período de referência de seis ou doze meses, o PNT semanal pode ser ampliado até às 50 horas e o diário, de segunda a sexta-feira, até às 10 horas; as trabalhadoras grávidas ficam isentas desta prestação de trabalho e o empregador fica obrigado a comunicar o plano de flexibilidade aos sindicatos, aos delegados sindicais e aos trabalhadores com a antecedência de sete dias; no trabalho suplementar em 1996 as normas iam no sentido de proibir o trabalho suplementar, em 2007 as normas regulam esta prestação de trabalho estabelecendo como limite diário de duas horas suplementares e duzentas por ano e isentando desta prestação as trabalhadoras grávidas ou com filhos de idade inferior a um ano, os menores e os trabalhadores estudantes.

Na dimensão qualificações numa lógica em que o significado de qualificação está implícito no sistema de formação profissional, é independente do contexto e objecto de uma negociação permanente, as normas dos CCT's entre 1996 e 2007 não incorporaram conteúdos que garantam o direito individual à formação nem atribuem horas anuais do PNT para a frequência de acções de formação profissional, a exemplo do que está negociado nos CCT's das indústrias têxtil e vestuário; em 2006 foram negociadas normas denominadas de mobilidade funcional permitindo aos trabalhadores desenvolver actividades inerentes às funções das várias categorias profissionais, em determinadas condições; nas carreiras profissionais é assegurada à generalidade dos trabalhadores uma carreira profissional desde a

fase da aprendizagem até à classe de segunda, na grelha hierárquica das qualificações negociadas, ficando as empresas obrigadas a cumprir um quadro de densidades onde as qualificações estão hierarquizadas em terceira, segunda e primeira; estas qualificações da área operacional mantêm, entre 1996 e 2007, como funções pequenas tarefas e um trabalho muito parcializado, repetitivo e monótono.

Na dimensão natureza do emprego na indústria do calçado não foi negociado nos CCT's a possibilidade dos contratos de trabalho a termo certo, como se verificou nas indústrias têxteis e vestuário; foi negociado em 2006 o trabalho domiciliário à peça e à tarefa; os CCT's não negociaram normas que regulam o trabalho a tempo parcial.

Analisando os conteúdos das normas que têm repercussões nas condições de trabalho, registamos as seguintes alterações: os conteúdos das normas que regulam os direitos, deveres e garantias das partes, entre 1996 e 2007, tenderam a plasmar os conteúdos das normas do Código do Trabalho; a negociação de um novo capítulo na SHST onde estão incorporadas as obrigações do empregador, nomeadamente a prestação de trabalho em condições de Segurança, Saúde e Higiene; as obrigações do trabalhador evoluíram de uma ligeira referência nas normas em 1996, para um conjunto de seis obrigações que tornaram mais claros os deveres dos trabalhadores a partir de 2006; na informação e consulta dos trabalhadores passou-se de um vazio normativo em 1996, para uma regulação ampla em 2006, atribuindo direitos de informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes eleitos; a constituição da comissão e SHST de forma bipartida e paritária, em 2006, uma vez que o Código do Trabalho delega a possibilidade de criação desta comissão na negociação colectiva sectorial; a formação dos trabalhadores em SHST só foi negociada em 2006, garantindo que o empregador deve assegurar a formação sem que daí resultem prejuízos para os trabalhadores e seus representantes; a eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST só foi negociada em 2006, sendo também estabelecido que a eleição é feita por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt; a prevenção e o controlo da alcoolémia só foi negociada em 2006, impedindo a prestação de qualquer actividade quando se está sob o efeito do álcool. A nossa avaliação ao novo conjunto de normas negociadas na área de SHST vai no sentido de que são um contributo positivo para a melhoria das condições de trabalho nas empresas e na construção de novas configurações nas relações de trabalho destas indústrias.

A nossa avaliação incidiu de seguida nas dimensões normativas dos CCT's da indústria do calçado negociados entre 1996 e 2007. Elencamos um conjunto de subdimensões: na subdimensão área e âmbito não existem alterações; na subdimensão vigência e denúncia a produção de efeitos dos CCT's não sofreram alterações; nos períodos de vigência para a

retribuição base e o resultante clausulado sofreram alterações, em 1996 os períodos de vigência dos CCT's era de um ano, em 2007 as retribuições mínimas vigorarão por um ano e o restante clausulado por dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, caso não haja denúncia. Esta alteração está associada ao mecanismo de caducidade dos CCT's introduzido pelo Código do Trabalho em 2003; na subdimensão quadros de pessoal e balanços sociais as normas dos CCT's não fazem qualquer referência aos balanços sociais; nos quadros de pessoal as normas deixam de mencionar em 2006 a obrigação do envio ao Ministério do Emprego, sindicatos e associações patronais; na subdimensão comissão paritária registamos a redução das suas atribuições, em 2006, nomeadamente na possibilidade de criação de novas categorias profissionais e respectiva definição de funções; na subdimensão novas categorias profissionais, registamos alguma estagnação, na medida em que, entre 1996 e 2007 apenas foram negociadas duas novas categorias profissionais, de estilista e na área da engenharia. Em suma, na dimensão normativa dos CCT's negociados entre 1996 e 2007, a maioria das subdimensões são sofreu alterações.

Procurando colmatar possíveis insuficiências aplicamos a técnica de entrevista aos principais actores sociais das ITVC (Anexo V), a quem colocamos quatro questões. À primeira questão colocada, qual a sua avaliação às alterações dos conteúdos dos clausulados dos CCT's no período 1996 – 2006, registamos as seguintes opiniões:

“ (...) foi um período de recessão em termos da negociação (...) as duas matérias novas importantes é a SHST e a regulamentação das comissões de SHST (...) A outra questão é sobre o problema da formação profissional onde conseguimos consagrar um conjunto de horas para a formação profissional (...) O sector precisa de trabalhadores qualificados e para que o sector seja mais competitivo”(E1).

“ (...) tem havido uma batalha (...) por um lado aquilo a que eu chamo a defesa dos direitos sociais e por outro lado o patronato tentando, face a um mercado cada vez mais agressivo reduzir custos à custa da liquidação desses mesmos direitos sociais. (...) uma tentativa de transformar os CCT's não um instrumento de salvaguarda das questões sociais mas de regulamentação das condições económicas” (...) (E2).

“ (...) penso que o conjunto dos clausulados dos CCT's (...) pequenas alterações pontuais porque houve muitas dificuldades. (...) um conjunto de cláusulas que foram sendo ultrapassadas por legislação avulsa da área do trabalho. (...) a única alteração substancial (...) aconteceu por força da publicação do Código do Trabalho, que nos obrigou a negociar um conjunto de aspectos (...) de

significativo (...) foi por nós termos a possibilidade de regulamentar alguns aspectos, nomeadamente as questões dos horários de trabalho (...) o resultado final das negociações (...) podemos considerar que não tendo sido muito positivos podemos considerar satisfatórios” (E3).

“ (...) foi o culminar deste processo sobre a chamada redução do horário de trabalho para as 40 horas. (...) Tivemos muitos anos neste impasse negocial que foi muito complicado, porque as partes, as posições patronais terem sempre sido muito complicadas” (E4).

“A alteração mais profunda que houve neste período não foi tanto ao nível dos clausulados foi principalmente ao nível dos horários (...) principalmente no vestuário das 40 horas com a questão das pausas. Em 2006 (...) uma alteração dos clausulados no sentido em que foram revistos um a um e houve um acordo global que acabaram por manter o fundamental daquilo que era a matriz dos anteriores CCT's e introduziram alterações” (E5).

“Foi a alteração do horário de trabalho, a lei 21 de 1996 (...) a segunda questão alguns direitos retirados aos trabalhadores especialmente o direito de assistência familiar (...) a minha avaliação é negativa, acho que ao longo deste percurso a tentativa, tendo da parte dos governos como do patronato foi o desfazer da contratação colectiva. Aquilo que tínhamos conquistado com o 25 de Abril, o envolvimento dos trabalhadores e uma participação tão forte dos trabalhadores nas reivindicações, com todas as alterações que têm sido introduzidas, levou ao afastamento e à desacreditação dos trabalhadores e muitas vezes até dos próprios dirigentes” (E6).

“Em termos do sector que mais domino (...) aquele que melhor conheço o têxtil (...) em termos de direitos aquilo que o CCT tinha e hoje aquilo que ele tem mantém praticamente os mesmos direitos. De facto há algumas alterações mas (...) que desvirtue o CCT, à excepção da flexibilidade do horário.” (E7).

“ (...) dentro das possibilidades que existem no sector ao nível dos trabalhadores da indústria que, com o perder do emprego foram perdendo um pouco o poder reivindicativo, tendo em conta esses factores os CCT's negociados nos últimos anos têm sido positivos para os trabalhadores” (E8).

“ (...) uma questão fundamental é a organização do tempo de trabalho, isto é, houve uma consciência e a parte sindical teve o mérito de ter percebido, o sector têxtil em Portugal estava numa fase de dilema muito complexa que precisava de uma gestão muito inteligente desse ponto de vista” (E9).

“Nós tivemos os marcos iniciais da negociação depois do período revolucionário (...) depois durante estes anos tem havido, de facto, uma certa rigidez , falta de diálogo suficiente, para encontrar na negociação colectiva de trabalho os melhores instrumentos para conseguirmos conduzir o barco do sector” (E10).

“Há dois marcos decisivos neste período. (...) Em 1996 a publicação da lei 21/96 chamada lei das 40 horas que foi influência directa e muito profunda (...) na contratação colectiva verificada em 96, 97 e 98. O segundo momento tem a ver com a publicação do Código do Trabalho e com a necessidade de adaptar o CCT à realidade que o Código do Trabalho trazia (...) mas também foi para as partes, pelo menos para a entidade patronal, a oportunidade de reiniciar um processo de negociação partindo do pressuposto que não existe qualquer tipo de regulamentação (E11).

“Acho que até 2006 a contratação colectiva estava estabilizada, fazíamos uma ou outra alteração pontual e não havia mais nada. As posições eram irredutíveis, do lado das associações era para tentar, não tirar regalias, mas para aligeirar o clausulado. Acho que em 2006 foi das viragens mais importantes que eu conheci em 25 anos de contratação (...) tivemos um diálogo construtivo. Houve a preocupação de dotar o sector de condições para sobreviver. Evidentemente que poderia ter ido mais longe. Foi importante (...) porque criou coisas novas e abriu as portas para outro tipo de diálogo e negociação” (E12).

“Acho que durante um período as pessoas não deram a real importância à contratação colectiva como uma ferramenta fundamental para o desenvolvimento dos sectores (...). É um facto que normalmente quando se partia para a contratação colectiva as pessoas iam com o espírito de se colocarem em campos opostos, como se o seu problema não fosse um problema global e isso muitas das vezes dificultava os resultados . (...) a partir dos últimos anos, eu acho que os intervenientes perceberam que o sector estava sujeito a uma grande mudança de paradigma e que esse paradigma tinha de ser acompanhado por uma mudança de mentalidade das pessoas. E portanto houve aqui um crescente de aproximação e obviamente e felizmente, também resultados” (...) (E13).

“Sou muito crítico à negociação colectiva. Acho que é um modelo velho que parou no tempo. (...) sou muito a favor de uma relação em que a negociação seja permanente. Nos últimos anos eu elegeria a cláusula de flexibilidade que nós criamos (...) fizemos um enorme progresso nessa matéria (...) diria que em 10 anos de negociação colectiva este é o único facto que salientaria porque acho uma

iniciativa excelente que produziu resultados. Mas em sentido contrário eu tenho que dizer assim, que pena só termos negociado esta cláusula de flexibilidade quando perdemos quinze mil postos de trabalho e deixamos debandar as empresas estrangeiras todas” (E14).

“Eu temo que se foi longe demais no período depois do 25 de Abril e agora é muito difícil voltar para trás. Os CCT’s são demasiado minuciosos, em certos casos deixa-se pouca liberdade ao patrão, o patrão quase que não mandava na sua própria empresa. (...) ultimamente houve algum progresso no aspecto de melhor compreensão entre os sindicatos” (E15).

À segunda questão colocada, neste período, 1996-2007, existiu alguma intervenção do Estado nos processos de negociação colectiva sectorial? Registamos as seguintes opiniões:

“Logo após a saída do Código do Trabalho, o grande acordo no vestuário houve aí uma grande ajuda por parte do governo, nomeadamente do Ministério do Trabalho. Houve várias reuniões onde o ministro ajudou bastante a desbloquear a situação (...) criou as condições políticas necessárias para o acordo” (E1).

“A verdade é que durante este período, desde a intervenção directa do ministro e do secretário de estado em 2000 para resolver um problema muito específico das pausas no vestuário, no sector para resolver um problema da luta dos têxteis pelo fim do trabalho ao sábado, para pôr fim a uma greve que se perpetuou durante meses na zona do Vale do Ave, com intervenção directa junto dos sindicatos para tentar conciliar com os patrões, reunindo muita das vezes em separado com patrões e sindicatos” (E2).

“Se estivermos a falar da conciliação, houve uma ou outra altura em que foi necessário o recurso à conciliação por parte do ministério do trabalho (...) das vezes em que se recorreu à conciliação nunca chegamos a acordo pela via da conciliação”(E3).

“Acho que o governo não tem que se imiscuir nestas situações. A negociação colectiva é livre, é da exclusiva responsabilidade da negociação das associações patronais e dos sindicatos (...) e o governo não pode estar a imiscuir-se nessa negociação. (...) quando há necessidade de intervir, intervém sempre nesta vertente, ou sai legislação, que foi o caso de 1996 e 2004, ou então intervém directamente numa questão (...). Que eu saiba nunca em favor dos trabalhadores e das suas associações sindicais” (E4)

“Admito que tenha havido um ou outro contacto, agora eu creio que aqui prevaleceu muito a vontade das partes (...) que face ao cenário que estava colocado tomaram a atitude e decisão de negociar. Admito que acompanhassem com algum interesse porque efectivamente naqueles anos de bloqueio houve da parte do ministro do trabalho convocação de algumas reuniões bilaterais (...) no sentido de sensibilizar no sentido de se procurar um acordo. Não devo dizer que esta intervenção não a desvalorizo, mas, valorizo muito mais a vontade das partes da negociação”. (E5)

“ (...) em 1996 existiu a malfadada lei 21 no horário de trabalho. E aqui foi uma intervenção pensada pelo governo, uma intervenção forte do governo. Houve depois outras alterações que foram marcando e sempre todas elas numa direcção do esvaziamento da contratação colectiva, impedir que a contratação fosse um acto livre e democrático entre os trabalhadores e os seus representantes” (E6).

“ (...) sei que houve de facto uma reunião com o ministro do trabalho, com as associações patronais e as CNS's (Comissões Negociadoras Sindicais) constituídas pelos sindicatos no sentido de, já há alguns anos que não conseguiam negociar CCT, houve reunião com a partes (...) porque o Código do Trabalho previa a caducidade dos CCT's, para desbloquear o processo de negociação”. (E7).

“Sei que na altura da reivindicação pelas 40 horas ao nível da Federação demos o toque ao secretário de estado para desbloquear esta situação, que na altura se vivia e aí houve a própria intervenção do secretário de estado do trabalho” (E8).

“Sim houve uma intervenção nesse assunto, perante uma ameaça de caducidade. (...) o mérito é integralmente do ministro que foi ter percebido a importância da contratação num sector com a dimensão do têxtil e ter uma intervenção de dizer (...) Nós temos que fazer tudo para que esta contratação aconteça (...) lembro-me de uma reunião aqui no ministério em que as partes patronal e sindical estiveram frente a frente e é verdade que essa reunião teve uma importância grande no desenvolver do processo (...) Eu acho que a intervenção do ministério foi ter tentado, naquela conjuntura, despoletar, porque não tenho qualquer dúvida que a convenção fez-se porque as partes o quiseram fazer. A nossa intervenção teve algum papel mas o que está por trás, na base, foi essa capacidade de entendimento entre os principais agentes de entenderem que neste momento crítico era essencial uma contratação regulada, exemplar em várias matérias desde a organização do trabalho, as formas de emprego” (E9).

“O Estado não teve aquela intervenção que tinha antigamente de nos chamar e de influir nesse sentido, mas dentro da legislação, tal qual ela existia sem nenhuma força. (...) Para o Estado era muito conveniente que os parceiros se entendessem entre si, negociassem entre si, que conseguissem projectar o futuro entre si” (E10).

“Decorrentes destes dois dispositivos legais o Estado tentou na lei 21/96 tentou alguma intervenção, não no sentido de influenciar a negociação colectiva, influenciar neste sentido é procurar a proximidade das partes, mas no sentido de evitar alguma forma de conflito social. (...) No caso mais recente da publicação do Código do Trabalho e da contratação colectiva que se deu a seguir, no caso particular da convenção subscrita pela ANIT-LAR não houve interferência do Estado” (E11).

“Eu acho que nos anos 80 ainda havia uma preocupação grande do ministério do trabalho em atenuar os conflitos, não no sentido da contratação, mas mais no sentido de acabar com algum potencial conflito. Não me parece que isto fosse propriamente uma mediação ou uma intervenção do Estado muito positiva nisto” (E12).

“Acho que o Estado, obviamente, tem de deixar às partes uma negociação à volta da contratação colectiva, mas obviamente que não deixa de ter o seu papel (...) quando teve uma participação mais forte nesta discussão (...) tendo em conta a importância do sector no peso da economia nacional em termos do produto, em termos da cotação, em termos do emprego, o Estado sempre colocou como muito importante um acordo neste sector (...) sem nenhuma intervenção directa, que via com muito bons olhos que os sindicatos e as associações empresariais conseguissem chegar a um acordo” (E13).

“O Estado deve criar um contexto desejável para que a economia seja competitiva . (...) Porque a sociedade reage mal e devagar à mudança e sempre que o Estado se propõe mexer na legislação laboral nós vivemos aí um ambiente de alguma euforia. (...) O Estado deve ter uma intervenção quando manifestamente, e só, quando os parceiros sociais não conseguem em absoluto entender-se relativamente à criação de condições negociais tais que elas reflectam a mudança da sociedade (...) o Estado deu um sinal, (...) quando o Estado tentou negociar com os parceiros sociais uma cláusula de flexibilização” (...) (E14).

“Tenho a impressão que o Estado aparentemente defendeu os trabalhadores com o Salário Mínimo Nacional. (...) não pode ser negociado por decreto, não houve um

acordo entre os parceiros sociais, houve uma imposição forçada pelo governo” (E15).

À terceira questão colocada, na sua opinião, os actuais conteúdos dos contratos colectivos de trabalho sectoriais permitem ou não às empresas responder aos desafios do mercado global, registamos as opiniões:

“Eu penso que sim (...) devido à flexibilidade do horário de trabalho nós tivemos durante dez anos desde a saída da lei 21/96, até 2005, numa fase de não negociação até à saída do Código do Trabalho. (...) Acho que é um dado importante na questão do horário de trabalho podermos evoluir para horários não tão rígidos mas bastante regulamentados para dar mais abertura aos industriais, no sentido de sermos mais competitivos” (E1).

“A incapacidade de dar resposta a esses problemas não é culpa dos CCT’s. Os CCT’s têm limites que procuram impor e facilitar ao patronato, como no caso da flexibilização, um conjunto de regras. Mas os patrões contam com uma regra suplementar que é a passividade dos trabalhadores. Hoje é comum constatarmos que o patronato quando pretende, de uma forma não agressiva, mas de uma forma hábil junto dos trabalhadores ganha-os para os problemas da sua própria empresa, no sentido de responder a uma encomenda que veio para trás, (...) tem um prazo curto, (...) em que se verifica, com a excepção de um ou outro trabalhador, trabalhar acima das regras contratuais (...) (E2).

“Eu penso que sim. Ainda não foi posto nada a público que a intervenção das empresas no mercado internacional a todos os níveis tenha sido prejudicada por qualquer factor relacionado com os CCT’s. (E3).

“ (...) sempre entendi que toda a legislação que o governo foi criando e continua a criar a título de que é preciso alterar as leis para que as empresas sejam mais competitivas, (...) sempre entendi que isso é exactamente errado. Recordo que nós criámos no sector têxtil mecanismos para as empresas laborarem durante todo o período do ano, inclusive nas férias, (...) poderem trabalhar 24 horas por dia de segunda a domingo e não se percebe como é que as empresas, não se adaptaram. (...) nunca o factor trabalho dos trabalhadores poderá ser posto em causa neste aspecto porque eu acho que a legislação que temos, nomeadamente os CCT’s permitem que as empresas tenham competitividade como quaisquer outras” (E4).

“No fundamental (...) após a negociação foi unânime a afirmação por parte dos empresários (...) e até de observadores exteriores, quer às empresas, quer aos sindicatos, que vieram dizer que se tinha dado um salto qualitativo ao nível da

consideração de medidas que levem a uma maior competitividade e produtividade das empresas. (...) Considero que neste momento o sector está dotado dos instrumentos necessários do ponto de vista das relações laborais para não haver desculpas quanto à competitividade e produtividade das empresas”.(E5).

“Neste caso os CCT’s são um forte argumento” (E6).

“Cada vez mais temos as grandes empresas a encerrar e vão abrindo empresas mais pequenas e sinceramente eu acho que numa empresa que tem 10,12 ou 13 trabalhadores não pode ter um CCT da mesma forma que há para grandes empresas. (...) devíamos caminhar no sentido, não sei se com dois CCT’s, não sei ainda muito bem como” (...) (E7).

“Eu acho que sim. Quando se negociou o último CCT já se teve isso em conta. Houve por parte dos nossos sindicatos alguma flexibilidade que ia de encontro àquilo a que o patronato achava que era possível com esse acordo as empresas serem mais competitivas (E8).

“ (...) há sempre margem para serem desenvolvidas e melhoradas (...) vão no caminho correcto, porque eles tocam alguns aspectos nucleares. Tocam o aspecto da organização do tempo de trabalho, tocam o aspecto das folgas da contratação, tocam as questões da relação salarial (...) podemos ir mais além, há uma área muito complexa (...) a área da formação profissional que é uma área que normalmente não se vê nos CCT’s” (E9).

“Ajudam, ainda não permitem responder a estes desafios (...) não é verdade os empresários que têm empresas há vários anos consigam gerir as suas empresas em condições, eles estão condicionados e manietados pela parte da legislação que nós temos. Não conseguem gerir em condições” (E10).

“Nós tentamos no CCT hoje existente criar um quadro que não fosse um quadro reactivo, isto é, dar um reforço legal a situações que no terreno já se verificaram mas tanto quanto possível acompanhar as alterações do meio comercial, industrial e laboral (...) por isso houve a preocupação de criar mecanismos que permitissem a adaptação do dia a dia das empresas, o mais possível, dentro de um quadro legal” (E11).

“Com este mercado global não há CCT que resista. Mas sinceramente, acho que introduzimos ali algumas coisas que são extremamente importantes para as empresas terem capacidade de resposta e de certa maneira poderem competir com as outras empresas. Estamos a falar da adaptabilidade, (...) o regime de férias, (...) do contrato a termo certo (...) que tem sido útil nos picos de produção. (...)

de uma maneira geral, sinceramente, acho que este CCT veio dar algum ar fresco ao sector” (E12).

“Esta mudança na economia global e esta mudança de paradigma que nós estamos a sofrer (...) seria muito difícil sem criar rupturas, que a contratação colectiva pudesse de imediato se colocar àquilo que é o nível das exigências. (...) o caminho faz-se caminhando, e portanto embora fosse vontade dos representantes das empresas que as mudanças fossem mais bruscas e mais rápidas (...) considero que as mudanças do contexto onde estamos inseridos estão a ser mais rápidas que as mudanças nos CCT’s mas o que é importante é que as coisas estão a andar e que a contratação colectiva possa ir dando passos no sentido de dotar as empresas dessas mesmas necessidades”. (E13)

“Eu só posso responder-lhe a isso depois de haver uma análise aprofundada de uma negociação (...) que gostava que fosse formalmente entre sindicatos e associações patronais” (E14).

“O que está errado vem de trás. É evidente que se transformam numa obsessão para quase todos os patrões é que se houver uma dificuldade é despedir pessoal (...) os CCT’s é tudo muito burocrático, se tudo aquilo fosse levado à letra não era exequível” (...) (E15).

À quarta e última questão colocada aos entrevistados, considera que os novos conteúdos dos contratos colectivos criaram um novo quadro nas relações entre a vossa organização, e as outras organizações outorgantes dos CCT’s e o Estado, registamos as seguintes opiniões:

“Eu penso que sim (...) Neste momento já se discute tudo com os industriais, existe um diálogo social pleno, as partes estão sempre abertas para podermos conversar, até mesmo algumas empresas com alguns conflitos. Há efectivamente uma mudança, mais da parte patronal, (...) por isso aqui a mudança é praticamente total. (...) Penso que também o governo, independentemente de por vezes a luta ser muito forte acho que neste momento o Estado, tanto ao nível do Ministério como político (...) acho que há algum diálogo, algo que não acontecia antigamente” (E1).

“Mudou, aliás no caso concreto do sector têxtil ele é muitas vezes utilizado como uma referência (...). Estamos perante um novo quadro das relações. O problema é saber se os conteúdos que se conseguem nos CCT’s são aqueles que nós desejaríamos e correspondem às necessidades” (E2).

(...) tem havido alguma melhoria de relacionamento (...) ao nível das relações entre associações, isto é, a procura do encontro de soluções que depois sejam transferidas para as relações de trabalho. (...) penso que tem havido alguma evolução de certa forma positiva (...) eu penso que no desenvolvimento, ministério de trabalho, inspecção geral de trabalho (...) penso que não houve uma grande evolução nesta fase (...) ao nível da definição das políticas de trabalho eu penso que o ministério do trabalho tem tido posições que vão ao encontro de uma mediação que não vá ferir as susceptibilidades de ambas as partes” (E3).

“Não houve alterações nas relações” (E4).

“Há uma distância muito grande entre os representantes e os representados nos dois sentidos. Creio que nem todos os trabalhadores assumem de uma forma consciente e plena aquilo que foram as alterações introduzidas nos CCT’s (...) nem uma boa parte dos empresários entenderam aquilo que a sua associação assinou (...) relativamente ao Estado, abusivamente, o governo tem vindo a evocar as negociações no sector têxtil para justificar as propostas que apresenta na revisão do Código do Trabalho. Eu creio que se desanuviam de alguma forma as tensões. Há hoje um ambiente mais próprio, há discussão, mesmo quando ela é, informal e não tem carácter oficial” (E5).

“Tem havido uma envolvimento de todos, numa aposta forte no diálogo e nas pressões a vários níveis. (...) ultimamente tem trazido uma nova chama e uma nova alma, mas aquela que é possível no momento em que vivemos mas que é muito importante para os trabalhadores o último trabalho que se tem feito” (E6).

“Acho que há alteração, o primeiro passo quando existe entendimento para se fazer um acordo, apesar de as partes em posições diferentes de um lado e do outro, mas se existe um acordo é porque de ambas as partes (...) quando existe um acordo existe uma porta um bocadinho mais aberta para que as relações se estreitem” (E7).

“Com a negociação dos CCT’s acho que tanto da parte patronal, como sindical e da parte do governo se credibilizou as instituições. Havia muita desconfiança que os sindicatos da FESETE não queriam negociar, não queriam discutir nada e isto provou o contrário (...) eu penso que sim há um novo quadro de respeito pelas instituições” (E8).

“Há algo que é absolutamente indiscutível, eu acho que o que se passou na contratação têxtil é algo de único e positivo no sector. (...) o que eu acho que a nova contratação do têxtil mostrou, e daí ter sido exemplar, tem um sector que

estava sujeito a fortíssimas pressões, uma capacidade de pessoas empenhadas em fazer através da contratação um pólo nominal e de convergência de esforços entre sindicatos e empregadores para salvar o sector. (...) isto não tem nada de elogio gratuito pelo contrário é uma análise objectiva do que se passou, (...) porque é um sector muito difícil, com práticas muito desiguais, com níveis muito desiguais de desenvolvimento, com práticas muito exemplares ao nível das relações de trabalho, temos das relações mais destruturadas, mais rudimentares, menos sofisticadas (...) e a contratação realmente teve esse exemplo que foi de facto essa convergência” (E9).

“Entre as relações patronais e sindicais naqueles que conheço mais directamente acho que foi proveitoso para os dois lados. Mesmo não se fazendo negociações com grandes valores (...) conseguiu-se uma sensibilização maior da parte sindical e da parte patronal” (E10).

“A relação com o Estado é mais difícil de definir. Não existe propriamente uma relação com o Estado porque tratando-se de uma actividade exclusivamente privada que diz respeito a um sector no qual o Estado não tem tutela (...) . Na relação entre os parceiros negociais, é uma opinião muito pessoal, julgo que nunca senti um clima negocial em que à volta da mesa o que está é a procura das melhores soluções como nestes últimos três, quatro anos. Não está em causa o processo de bandeiras de parte a parte, sindical, patronal, mas sim encontrar soluções que permitam às empresas trabalhar condignamente e aos trabalhadores sentirem-se bem nos seus postos de trabalho” (E11).

“Parece-me que de facto a partir de 2006 há um acordo de facilitismo com as práticas de associações e sindicatos. Há um diálogo que é construtivo” (E12).

“Não tenho a mínima dúvida. Por um lado os empresários porque entendem que as empresas têm que ser empresas diferentes para poderem ser vencedores. Os sindicatos representativos dos trabalhadores defendendo os interesses daqueles que representam mas, acima de tudo, para quem trabalha numa empresa, que a sua empresa seja competitiva (...) e o Estado obviamente com algumas funções que são importantes (...) (E13).

“A relação é uma relação muito boa. Do ponto de vista pessoal as pessoas respeitam-se muito. (...) Ambos valorizam a função do outro (...) e cumpre-se aquilo que se negoceia. No plano formal acho que a relação melhorou muito e hoje podemos dizer que há uma relação muito boa (...) (E14).

“ (...) melhorou muito (...) acho que melhorou, não há aquela desconfiança mútua, mas há aquele não porque não, discute-se tudo abertamente. O Estado não entra muito” (E15).

Recolhidas do Anexo V o conjunto de dados que reflectem, no essencial, as opiniões de quinze actores sociais entrevistados sobre as quatro questões colocadas, com vista a colmatar possíveis insuficiências vamos procurar elaborar uma síntese dessas opiniões. À questão, qual a sua avaliação às alterações dos conteúdos dos clausulados dos CCT's no período 1996-2007, os entrevistados manifestam um amplo conjunto de opiniões, 47% dos entrevistados, exprimem uma avaliação negativa: “Foi um período de recessão em termos da negociação” (E1); tivemos muitos anos neste impasse negocial (...) as posições patronais eram sempre muito complicadas” (E4); uma tentativa de transformar os CCT's não num instrumento de salvaguarda das questões sociais mas da regulamentação das condições económicas” (E2); minha avaliação é negativa” (E6); “uma fundamental é a questão da organização do tempo de trabalho” (E9); certa rigidez, falta de diálogo suficiente, para encontrar na negociação colectiva de trabalho os melhores instrumentos (...) (E10); “sou muito crítico à negociação colectiva. Acho que é um modelo velho que parou no tempo (...) (E14). Dos entrevistados, 53%, manifestaram-se no sentido de uma avaliação positiva: “o resultado final das negociações (...) podemos considerar satisfatórios” (E3); “houve um acordo global que acabaram por manter o fundamental daquilo que era a matriz dos anteriores CCT's e introduziram alterações” (E5); “em termos de direitos aquilo que o CCT tinha e hoje aquilo que ele tem mantém praticamente os mesmos direitos” (E7); “os CCT negociados nos últimos anos têm sido positivos para os trabalhadores” (E8); “mas também foi para as partes, pelo menos para a entidade patronal, a oportunidade de reiniciar um processo de negociação” (...) (E11); “acho que em 2006 foi das viragens mais importantes que eu conheci em 25 anos de contratação (...) tivemos um diálogo construtivo” (E12); “a partir dos últimos anos (...) os intervenientes perceberam que o sector estava sujeito a uma grande mudança de paradigma (...) houve aqui um acréscimo de aproximação e obviamente (...) também resultados” (E13); “ultimamente houve algum progresso no aspecto de melhor compreensão entre os sindicatos” (E15).

Como novas matérias negociadas os entrevistados relevaram a SHST, a formação profissional, a redução dos horários de trabalho, as pausas no trabalho monótono e repetitivo, a flexibilidade dos horários de trabalho. A maioria dos entrevistados, 57% com níveis de intensidade diferenciados avaliam positivamente as alterações e a incorporação de novos conteúdos nos elencados dos CCT's, SHST, formação profissional, pausas, flexibilidade,

relevando os últimos anos do período em análise. As opiniões de alguns dos entrevistados indiciam a construção de novas configurações sociais nas ITVC, numa lógica de aliados.

À questão, neste período, 1996-2007, existiu alguma intervenção do Estado nos processos de negociação colectiva sectorial, a maioria, 73% os entrevistados manifestaram a sua opinião de que ao longo do período em análise o Estado interveio através da forma de regulação de conflitos, formal não judicial: “o grande acordo no vestuário houve aí uma grande ajuda por parte do governo (...) criar as condições políticas necessárias para o acordo” (E1); desde a intervenção directa do ministro e do secretário de estado em 2000 para resolver um problema muito específico das pausas no vestuário” (E2); “houve uma ou outra altura em que foi necessário o recurso à conciliação por parte do ministério do trabalho” (E3); “naqueles anos de bloqueio houve da parte do ministro do trabalho convocação de algumas reuniões bilaterais (...) no sentido de sensibilizar no sentido de se procurar um acordo” (E5); “sei que houve de facto uma reunião com o ministro do trabalho com as associações patronais e as CNS’s constituídas pelos sindicatos no sentido de, já há alguns anos que não conseguiam negociar o CCT” (E7); (...) “na altura da reivindicação pelas 40 horas (...) e aí houve a própria intervenção do secretário de estado do trabalho” (E8); “sim houve uma intervenção nesse assunto, perante uma ameaça de caducidade (..) o mérito é integralmente do ministro” (E9); “O Estado não teve aquela intervenção que tinha antigamente” (E10); “tentou alguma intervenção não no sentido de influenciar neste sentido e procurar a proximidade das partes, mas no sentido de evitar alguma forma de conflito social” (E11). “O Estado (...) obviamente que não deixa de ter um papel (...) quando teve uma participação mais forte nesta discussão, (...) o Estado sempre colocou como muito importante um acordo neste sector (...) sem nenhuma intervenção directa” (E13).

À questão, na sua opinião, os actuais contratos colectivos de trabalho sectoriais permitiu ou não às empresas responder aos desafios do mercado global, a maioria, 67% dos entrevistados exprimiram as suas opiniões no sentido de que os novos conteúdos das normas dos CCT’s criam melhores condições para as empresas responderem aos desafios do mercado global: “Eu penso que sim” (E1) e (E3); os CCT’s permitem que as empresas tenham competitividade como quaisquer outras” (E4); “no fundamental (...) após a negociação foi unânime a afirmação dos empresários (...) e até observadores externos (...) que se tinha dado um salto qualitativo ao nível (...) de medidas que levem a uma maior competitividade” (E5); “neste caso os CCT’s são um forte argumento” (E6); “eu acho que sim” (E8); “há sempre margem para serem desenvolvidos e melhorados. (...) Vão no caminho correcto, porque eles, tocam alguns aspectos nucleares” (E9); “tanto quanto possível acompanhar as alterações do meio comercial, industrial e laboral (...) por isso houve a preocupação de criar mecanismos

que permitissem a adaptação do dia a dia das empresas, o mais possível, dentro de um quadro legal” (E11); “acho que introduzimos ali algumas coisas que são extremamente importantes para as empresas terem capacidade de resposta e de certa maneira poderem competir com outras empresas” (E12); (...) “considero que as mudanças do contexto onde estamos inseridos estão a ser mais rápidas que as mudanças nos CCT’s mas o que é importante é que as coisas estão a andar” (E13). Também nesta questão a maioria dos entrevistados manifestam opiniões que vão no sentido da construção de novas configurações sociais nas ITVC.

À última questão, considera que os novos conteúdos dos contratos colectivos criaram um novo quadro os relações entre os parceiros sociais sectoriais, a maioria, 87% dos entrevistados, formulando as suas opiniões com enfoques diferentes, referem a existência de um novo quadro de relações, que permite construir novas configurações sociais: “Eu penso que sim (...) existe um diálogo social pleno” (E1); “estamos perante um novo quadro das relações” (E2); “tem havido alguma melhoria de relacionamento (...) ao nível das relações entre associações” (E3); “tem havido uma envolvimento de todos, numa aposta forte no diálogo” (E6); “quando existe um acordo existe uma parte um bocadinho mais aberta para que as relações se estreitem” (E7); “com a negociação dos CCT’s acho que tanto da parte patronal, como sindical e da parte do governo se credibilizou as instituições” (E8); “há algo que é absolutamente indiscutível, eu acho que o que se passou na contratação têxtil é algo de único e positivo no sector” (E9); “entre as relações patronais e sindicais naqueles que conheço mais directamente acho que foi positivo para os dois lados” (E10); “na relação entre os parceiros negociais (...) nunca senti um clima negocial em que à volta da mesa o que está é a procura das melhores soluções como nestes últimos três, quatro anos” (E11); “parece-me que de facto a partir de 2006 há um acordo de facilitismo com as práticas de associações e sindicatos. Há um diálogo que é construtivo” (E12); “não tenho a mínima dúvida” (E13); “a relação é uma relação muito boa. (...) No plano formal acho que a relação melhorou muito” (E14); “melhorou muito (...) discute-se tudo abertamente” (E15).

Analizamos todas as informações recolhidas através das técnicas seleccionadas, organizamos e sistematizamos os dados recolhidos nas três grelhas de análise documental (Anexos VIII, IX e X) e grelha de análise do conteúdo individual das entrevistas (Anexo V). Elucidamos e avaliamos as alterações contidas nas normas das convenções colectivas de trabalho nas suas dimensões obrigacional e normativa, nas indústrias têxteis, vestuário e calçado no período de 1996 a 2007. Desta avaliação constatamos que a profundidade das alterações nas dimensões obrigacional e normativa e a incorporação de novos conteúdos nas dimensões obrigacional e normativa sendo relevantes e profundas, não são uniformes nos três sectores. Podendo hierarquizá-los por ordem crescente da profundidade das alterações e

incorporação de novos conteúdos nas dimensões obrigacional e normativa: calçado, vestuário e têxtil. Avaliamos se as alterações e a incorporação de novos conteúdos nas dimensões das convenções colectivas de trabalho permitiram construir diferentes configurações da regulação das relações laborais dos sectores. A nossa conclusão é de que a negociação das convenções colectivas de trabalho nas ITVC permitiu criar novas configurações sociais na regulação das relações laborais, mantendo as suas acções interdependentes numa lógica adversarial, mas emergindo pontualmente lógicas de alianças induzidas pelo contexto global que envolvem as ITVC.

Comparando os resultados observados com os resultados por esperados, vamos confirmar a nossa primeira hipótese: as negociações das convenções colectivas de trabalho para as ITVC no período 1996-2007 introduziram profundas alterações e incorporaram novos conteúdos nas dimensões obrigacionais e normativas das convenções, construindo diferentes configurações sociais de regulação das relações laborais dos sectores.

2. Desconformidade entre Normas Laborais e Práticas Empresariais

Reunimos um conjunto de estudos e informações de várias entidades e organizações, com o objectivo de elucidarmos se existe uma tendência para a conformidade ou a desconformidade entre as normas dos CCT's e as práticas empresariais nas ITVC. Começamos por analisar documentos que procuram elucidar as tendências mais gerais. Segundo as conclusões do Livro Verde, sobre as Relações Laborais, em Portugal, " (...) os indicadores disponíveis sugerem que podem existir elevados graus de desconformidade entre as normas legais e contratuais e as práticas empresariais em domínios como a natureza do contrato de trabalho e o cumprimento dos horários de trabalho. Porém, seriam necessários estudos específicos, quer para avaliar com rigor o grau de efectividade das normas legais e contratuais em vigor"(Dornelas; [et al], 2005, p.21).

Num documento de trabalho do Ministério do Trabalho intitulado a Reforma das Relações Laborais e que serviu de suporte às propostas de revisão do Código de Trabalho em 2008, é afirmado que, " (...) A legislação e a contratação colectiva de trabalho existentes são, consabidamente, muito desrespeitadas, problema que, aliás, se verifica noutros domínios da vida social e económica em Portugal". Ainda segundo este documento de trabalho do Ministério do Trabalho,..."Constituem ilustrações relevantes deste problema os seguintes factos apurados nos trabalhos preparatórios desta reforma: o unilateralismo patronal e a individualização das relações laborais são largamente predominantes na determinação da categoria profissional, no horário de trabalho e na remuneração" (MTSS, 2008, p.20).

No texto do Acordo Tripartido para o Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e Protecção Social em Portugal mais uma vez a questão da conformidade das normas é colocada em evidência, " (...) Os Parceiros Sociais e o Governo entendem que, para além da simplificação e da sistematicidade das normas legais vigentes, a efectividade depende do reforço dos instrumentos de pedagogia, inspecção e repressão da ilegalidade nas relações laborais expressos na reduzida efectividade das normas, legais e contratuais, que regulam os mercados de trabalho". O Acordo elenca de seguida um conjunto de compromissos dos subscritores, em particular do Governo, donde relevamos: o reforço dos quadros inspectivos e do pessoal de apoio técnico da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), agravamento das sanções por violação dos direitos dos trabalhadores e o registo público das infracções laborais muito graves e graves com reincidência (MTSS, 2008, pp.19-20).

Tendo em consideração que a Inspecção Geral do Trabalho (IGT), é um serviço publico nacional que tem por missão desenvolver metodologias e acções de aconselhamento e de controlo no âmbito de poderes de autoridade publica, tendo em vista a promoção da

melhoria das condições de trabalho fomos analisar os seus Relatórios de Actividades anuais para o período de 1996 a 2007. Seleccionamos alguns indicadores da sua actividade, apenas de carácter nacional uma vez que os Relatórios de Actividades da IGT não desagregam a informação até aos sectores componentes da indústria transformadora impedindo o acesso a uma informação e caracterização das ITVC.

Analizando os pedidos de intervenção da IGT entre 1996 e 2007 (Anexo XIII), seleccionamos os pedidos feitos pelos sindicatos e constatamos dois períodos distintos: entre 1996 e 2003 o ano de 2001 regista o maior pedido de intervenções, 3724 pedidos, 22,6% do total de pedidos de intervenção da IGT; Entre 2004 e 2007 os pedidos de intervenção da IGT pelos sindicatos variaram entre 6678 em 2007 e 8280 em 2006, respectivamente 44,7% e 43,2% do total de pedidos de intervenção. Os dados analisados dos pedidos de intervenção dos sindicatos mostram uma tendência crescente com maior incidência para o período após a aprovação do código do trabalho em 2003. Analisamos de seguida os Autos de Notícia levantados pela IGT no período 1996 a 2007, (Anexo XIV), colocando o nosso enfoque no tipo de infracções associadas às dimensões do emprego, como o tempo de trabalho e salários.

Podemos verificar que as infracções ao tempo de trabalho têm valores elevados entre 1996 e 1998, respectivamente entre 6323 e 10.544 infracções, o que poderemos associar à aprovação da lei 21/1996 que aprovou as quarenta horas semanais, a qual originou um período de elevada conflitualidade. Entre 1999 a 2003 os valores das infracções diminuem, variam 1664 e 3267 infracções; mas voltam a aumentar a partir de 2004 e até 2007 para valores anuais superiores a 3200 infracções. Em suma, a tendência nos últimos anos é de aumento das infracções ao tempo de trabalho, ou seja, tendo em consideração os Autos de Notícia da IGT, registamos neste indicador um aumento da desconformidade entre as normas e as práticas empresariais.

Em relação à dimensão salário não existem dados para todo o período de 1996 a 2007. Ao nível da SHST as infracções registadas entre 1996 e 2007 indicam uma tendência para o aumento dos Autos de Notícia. No trabalho de menores com oscilações no período de 1996 a 2007, regista-se uma tendência para o aumento das infracções. Nas infracções registadas como diversas, a tendência é também do aumento dos Autos de Notícia. Face aos dados disponíveis do Relatório de Actividades da IGT fomos ainda analisar o valor das coimas aplicadas pela IGT no período de 1996 a 2007 (Anexo XV). Para nos permitir uma melhor leitura aos valores das coimas anuais aplicadas, fizemos a conversão em alguns anos dos valores expressos em escudos para euros. A leitura dos dados dá-nos uma tendência crescente do valor das coimas aplicadas passando de um valor aproximado de 1,5 milhões de euros em 1996 para 19,7 milhões de euros em 2007. Todos os indicadores por nós analisados, tendo por

base os dados da IGT, indicam uma tendência para o aumento da desconformidade entre as normas legais e as práticas patronais.

Analisando apenas os relatórios e contas anuais da FESETE entre 1996 e 2007, uma vez que o SINDETEX/UGT deixou de ter actividade e não foi possível encontrar interlocutores que nos fornecesse informação para consulta, registamos no relatório de actividades de 2006 da FESETE a seguinte informação:...”Ao confirmar quase todos os direitos das anteriores convenções colectivas nas novas convenções, travamos um processo de erosão sobre os direitos contratuais, entrando numa nova fase de reafirmação da legitimidade de aplicação de todos os direitos”. No relatório de actividades de 2007 a FESETE releva, ...”Uma campanha de informação e sensibilização para a regulação das relações laborais nas ITVC (...). Informa do estudo iniciado na região do Tâmega e Sousa, cujo objectivo central é analisar a conformidade entre as normas dos CCT’s e as práticas nas empresas. A FESETE chama ainda a atenção,(...) “não basta negociar, é necessário confirmar se os trabalhadores estão informados e usufruem desses direitos”. Este registo da FESETE para a conformidade ou desconformidade entre as normas dos CCT’s e as práticas empresariais só aparece nos seus relatórios de actividades em 2006 e 2007, o que indicia uma tendência para o aumento da importância da desconformidade nas relações de emprego e nas condições de trabalho nas ITVC.

Já no decurso de 2008 tivemos acesso ao estudo da Caracterização das Relações Laborais e da fileira das ITVC na região do Tâmega e Sousa, uma edição do sindicato SINTEVECC, filiado na FESETE. Numa área que empregava 34.662 trabalhadores em 2005, em 1434 empresas, os níveis de desconformidade entre as normas dos CCT’s da têxtil, vestuário e calçado e as práticas patronais são elevados e com uma tendência para o aumento de desconformidade. No mesmo estudo constatamos que na formação profissional em 2006 88% dos trabalhadores inquiridos não beneficiaram do crédito de horas para participarem em acções de formação profissional; em 2007 a tendência agravou-se, pois 93% dos inquiridos não frequentaram qualquer acção de formação profissional, apesar dos CCT’s regularem esta matéria como obrigatória. Na dimensão retribuição 8% dos inquiridos auferiam salários inferiores ao salário mínimo nacional; 26% auferem apenas o salário mínimo nacional, valores inferiores à retribuição negociada nos CCT’s; 50% dos inquiridos consideram que os salários auferidos não correspondem aos salários legais estabelecidos pelos CCT’s. Estes indicadores recolhidos indiciam uma elevada taxa de desconformidade entre os conteúdos das normas e as práticas empresariais. No que respeita à natureza do emprego, 21% dos inquiridos assumem ter um contrato a termo certo, valor superior à média nacional de 17,5% em 2007. Uma outra dimensão do emprego, a duração do tempo de trabalho, apresenta elevados valores

de desconformidade, 22% dos inquiridos declararam um PNT semanal superior a quarenta horas.

Estas quatro dimensões que caracterizam o essencial da relação de emprego nas ITVC da região do Tâmega e Sousa, tendem para a desconformidade entre as normas dos CCT's e as práticas empresariais.

Através da técnica de entrevista registamos as opiniões dos principais actores sociais (Anexo V) com intervenção nas ITVC. Às questões colocadas aos entrevistados, tendo em consideração o período entre 1996 e 2007, qual é a sua avaliação sobre a aplicação dos direitos contratuais dos trabalhadores nas empresas? A tendência é para uma maior ou menor aplicação dos direitos? Pode dar alguns exemplos:

“nós temos um problema (...) um sector muito grande mais ou menos 220.000 trabalhadores (...), possivelmente nós hoje face ao encerramento de dezenas de empresas organizadas e nas novas chegamos a 20 a 30 por cento das empresas e dos trabalhadores (...) eu diria que os direitos não estão a ser exercidos na sua plenitude em todas as empresas” (E1).

“Eu penso que é melhor, por exemplo no sector têxtil havia muita confusão em termos da contratação e dos direitos (...) diria que aqui a aplicação era muito complicada (...) havia muitos instrumentos, havia muita confusão. Eu penso que as coisas agora estão clarificadas e penso que melhorou um pouco” (E1).

“ (...) a tendência é para uma aplicação mais sistemática” (E2). Há um maior grau de aplicação e compreensão dos procedimentos contratuais” (E2).

“Eu penso que há um conjunto de direitos que não são aplicados aos trabalhadores (E3). “De um modo geral estamos a falar de subsectores que sempre que podem fogem à aplicação dos direitos (...) Penso que tem evoluído um pouco (...) hoje cumpre-se mais (E3).

“ (...) é evidente que há muita violação dos direitos nas empresas. Uns de uma forma abusiva pelas entidades patronais, outros até por desconhecimento dos trabalhadores (...) temos um governo que não tem mecanismos, ou se os tem pelo menos não intervém como devia intervir” (E4).

“Nesta região, Castelo Branco, aquilo que é o núcleo central dos direitos são respeitados. (...) Temos é uma grande aversão por parte das entidades patronais aos chamados direitos sindicais (...) é uma tendência para uma tendencial aplicação e não uma plena aplicação” (E5).

“Naquelas empresas, que são cada vez menos, empresas tradicionais (...) assinaram o contrato, cumpriram o contrato (...) Mas como essas empresas têm

vindo a encerrar infelizmente, nas empresas onde não há tanta organização, empresas mais novas (...) o respeito pelos direitos não faz parte de um ritual, do código deontológico dos empresários, a maioria acaba por não cumprir” (...) (E6). (...) a tendência era não aplicar os direitos, até porque as nossas convenções eram um bocado confusas (...).A partir de dois, três anos a esta parte (...) há uma alteração para melhor. Nós neste momento temos um instrumento legal”(E6).

“ (...) há uma maior aplicação daquilo que é os contratos. (...) cada vez mais as pessoas vão continuando (...) aquilo a que têm direito e obrigar as entidades patronais a que isso seja aplicado. (...) a passinhos pequenos que se caminha para que os contratos sejam efectivamente aplicados.(E7).“Eu penso que se caminha para que os contratos sejam efectivamente aplicados (E7). “Eu penso que sim. Uma empresa (...) que não pagavam o subsídio de ama e tinha algumas coisas que não cumpria e hoje a empresa pratica o subsídio de acordo com o que está negociado com a ATP, tem subsídio de amas para as pessoas que têm filhos” (E7). ...

“ (...) a aplicação dos contratos nas empresas onde (...) têm organização sindical são minimamente respeitados. Naquelas onde não há organização penso que nem tanto” (E8).

“ (...) tenho uma apreciação global sobre o que acho que está a acontecer, no nosso país (...) é indiscutível que o país está a caminhar a uma velocidade significativa ao sentido da formalização das suas práticas e da conformidade. (...) o caminho tem que se fazer é no sentido, em matéria da contratação colectiva, (...) e o têxtil é porventura o melhor exemplo em matéria de contratação, é precisamente esta ruptura, quero dizer, é começar a olhar para a lei e tentar explorar todas as margens que existem para fazer contratação, isto é, adaptar às realidades e às necessidades concretas. (...) uma vez entrado neste caminho é um caminho extremamente virtuoso porque as partes começam a descobrir coisas (...) com possibilidades de desenvolvimento dos sectores que muitas vezes ainda ninguém tinha pensado” (E9).

“Há diferenças” (E10). À questão, a tendência é para uma maior ou menor aplicação das normas contratuais, o entrevistado respondeu: “É maior” (E10).

Colocada a questão, existem diferenças substanciais na aplicação das normas contratuais nas empresas filiadas e não filiadas na sua associação empresarial, o entrevistado respondeu:

“Penso que por necessidade usam todos o mesmo chapéu (...) a utilização por necessidade da crise que passam, as empresas utilizam mais os contratos” (E10).

“Nas micro empresas e se quisermos criar aqui um segundo patamar nas muito pequenas empresas (...) há uma razoável informalidade na forma como as relações de trabalho no dia a dia se desenvolvem. Não há uma preocupação excessiva em verificar se determinada situação está muito ou pouco conforme os dispositivos contratuais, há alguma informalidade, até resultante da proximidade física que (...) existe entre entidade patronal e trabalhadores. (...) Nas empresas já de dimensão média e nas grandes empresas dado o número de trabalhadores que envolve a organização tende a ter uma estrutura organizativa mais estruturada (...) o volume de emprego ao ser significativo impõe que haja critérios bem estabelecidos, bem concluídos e esses critérios terão de ser os que estão nos dispositivos legais, seja na contratação colectiva, seja nas leis nacionais” (E11). “Tanto quanto me parece até pelo recurso que as empresas fazem à informação da associação, há uma preocupação em conformar as suas decisões com aquilo que está contratualizado” (E11).

“De ano para ano havia um maior distanciamento de cada contrato da própria legislação. Nesta altura acho que, depois de tantos anos com este mau hábito, é evidente que não é de um dia para o outro que as coisas vão modificar-se, mas noto que o CCT neste momento já começa a ser visto de outra forma pelas pessoas” (E12). (...) há vontade das pessoas ligadas aos recursos humanos de perceberem o contrato e perceberem como ele funciona, por isso, acho que estamos no bom caminho (E12). “Noto que as empresas não filiadas aplicam o CCT e as tabelas salariais por arrasto” (E12).

“Acho que o facto de se ter estabelecido agora o acordo (...) bem a que essa conformidade seja maior, é obvio que quando não existe um acordo pode haver sempre uma tendência para não uniformizar as regras de jogo” (E13). (...) as empresas filiadas na associação, até pela informação que a associação disponibiliza e o serviço que presta, tem condições para haver uma maior uniformidade em termo das suas práticas” (E13).

“Posso dizer que parece-me que há uma maior tendência no sentido da conformidade. Não sei se é porque é mais fácil agora conformar-se com as normas, ou se, porque as empresas que ainda subsistem são as melhores e por isso já tinham melhores práticas” (E15).

Colocada a questão existem diferenças substanciais na aplicação das normas contratuais nas empresas filiadas e não filiadas na sua associação empresarial, o entrevistado respondeu, “ (...) francamente eu acho que sim” (E15).

Nas nossas opções metodológicas a técnica da análise documental foi considerada a técnica âncora, enquanto o recurso à técnica de entrevista teve como objectivo colmatar eventuais insuficiências que resultassem da aplicação da técnica de análise documental aos dados recolhidos e o seu confronto com os nossos indicadores que permitiram operacionalizar os conceitos seleccionados. As quinze entrevistas foram aplicadas aos actores sociais intervenientes na negociação sectorial das ITVC, aos presidentes, secretários gerais e elementos das equipas negociadoras das organizações sindicais e patronais e a um responsável do Ministério do Trabalho. Registamos o que nos pareceu mais relevante dos conteúdos das entrevistas relacionadas com o conceito de conformidade.

Da aplicação da técnica análise documental ao conjunto de estudos e informações por nós recolhidos, quer de carácter geral, para o país, quer para as ITVC, todos tendem a sugerir ou a relevar o aumento da desconformidade entre as normas contratuais e as práticas empresariais nas empresas. São relevantes para a formulação da nossa opinião os dados recolhidos: no Livro Verde para as relações laborais, os indicadores disponíveis sugerem que podem existir elevados graus de desconformidade entre as normas legais e contratuais e as práticas empresariais em domínios como a natureza do contrato de trabalho é o cumprimento dos horários de trabalho; o documento do Ministério do Trabalho, intitulado; A Reforma das Relações Laborais e publicado em 2008, onde é afirmado que, “a legislação e a contratação colectiva de trabalho existentes são, consabidamente muito desrespeitados”; no texto do Acordo Tripartido para o Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das políticas de emprego e protecção social em Portugal de 2008, mais uma vez a conformidade das normas é colocada em evidência, “os parceiros sociais e o governo entendem, que, para além da simplificação e da sistematicidade das normas legais vigentes, a efectividade depende do reforço dos instrumentos de pedagogia, inspecção e repressão da ilegalidade nas relações laborais expressas na reduzida efectividade das normas legais e contratuais, que regulam os mercados de trabalho”; a nossa análise a um conjunto de indicadores dos Relatórios de Actividade da IGT, para o nível geral do país, entre 1996 e 2007, dão-nos uma tendência para o aumento da desconformidade entre as normas legais e as práticas patronais; da análise aos Relatórios de Actividade da FESETE ao nível das ITVC, entre 1996 e 2007, registamos em 2006, (...) “ao confirmar quase todos os direitos dos anteriores CCT’s nos novos CCT’s travamos um processo de erosão sobre os direitos contratuais, entrando numa nova fase de reafirmação da legitimidade de aplicação de todos os direitos”; no Relatório de Actividades da

FESETE de 2007 este releva “(...) uma campanha de informação e sensibilização para a regulação das relações laborais nas ITVC, “(...) chama a atenção da sua estrutura de que, (...) não basta negociar o CCT, é necessário confirmar se os trabalhadores estão informados e usufruem desses direitos”. Este registo da FESETE só aparece nos seus Relatórios de Actividades de 2006 e 2007, o que indicia uma maior preocupação com a aplicação dos CCT’s e uma tendência para o aumento da importância da desconformidade nas relações de emprego e nas condições de trabalho nas ITVC.

No estudo da Caracterização das Relações Laborais e da fileira das ITVC na região do Tâmega e Sousa, com cerca de 16% do emprego das ITVC, constatamos uma elevada desconformidade entre as normas dos CCT’s e as práticas empresariais nas empresas das ITVC; avaliando nesse estudo a tendência da evolução da desconformidade entre 2006 e 2007, verifica-se em alguns indicadores um agravamento, nomeadamente nas quatro dimensões que caracterizam o essencial das relações de emprego as quais tendem para a desconformidade.

No conjunto dos dados recolhidos das quinze entrevistas e no sentido de colmatar insuficiências, registamos que, embora os actores sociais entrevistados sejam portadores de interesses de acções de classe diferenciada, as suas avaliações sobre a conformidade e desconformidade, das normas com as práticas têm pontos de contacto. Todos os entrevistados reconhecem existir situações de desconformidade entre as normas dos CCT’s e as práticas empresariais, embora as causas que as motivam invocadas sejam distintas. Invocam os entrevistados a diminuição e a ausência de actividade e organização sindical na maioria das empresas; cultura empresarial nas ITVC de não aplicação dos direitos dos CCT’s; as normas dos CCT’s não eram claras até 2006 face a conteúdos diferentes nas normas; falta de conhecimento dos direitos pelos trabalhadores; nas micro e pequenas empresas a informalidade é maior face à proximidade física entre a entidade patronal e trabalhadores; aumento do distanciamento dos CCT’s da lei geral, durante muitos anos; as empresas não filiadas nas associações patronais têm um nível mais baixo de aplicação das normas e muitas vezes aplicam por arrasto.

A maioria dos entrevistados, treze e em quinze considera que a tendência é para a redução de desconformidade entre as normas dos CCT’s e as práticas empresariais, em particular a partir da negociação de novos CCT’s em 2006, as quais passaram a incorporar normas com conteúdos análogos, o que veio facilitar a sua dissiminação em todas as empresas filiadas e não filiadas nas associações patronais, uma vez que após a negociação dos CCT’s as partes outorgantes solicitaram ao Ministério do Trabalho e viram publicados

Regulamentos de Extensão desses CCT's a todas as empresas não filiadas nas associações patronais e trabalhadores não filiados sindicalmente.

Em resultado da informação recolhida através dos indicadores que operacionalizaram os conceitos de conformidade e desconformidade, a nossa opinião vai no sentido de confirmar a hipótese: nas empresas das indústrias têxteis, vestuário e calçado existe uma tendência para a desconformidade entre as normas laborais constantes nos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho e as práticas empresariais nas empresas.

3. O Código do Trabalho e a Negociação Colectiva

As mudanças dos conteúdos das convenções colectivas de trabalho figuram hoje de novo na agenda política. No quadro da agenda da ofensiva neoliberal as pressões fazem-se no sentido da individualização das relações de trabalho e da desregulamentação com consequências na intensidade da exploração dos trabalhadores. O Código do Trabalho aprovado em 2003 procedeu a uma sistematização da legislação do trabalho ao mesmo tempo que alterou profundamente as regras do jogo desequilibrando ainda mais as relações de poder entre os parceiros sociais no sentido do reforço do poder das organizações patronais e das empresas individualmente consideradas. O Código do Trabalho marca de forma indelével todos os processos de negociação em Portugal, nomeadamente como instrumento de denúncia e caducidade dos CCT's apenas pela vontade unilateral de uma das partes outorgantes da negociação.

O que pretendemos elucidar nesta fase da investigação empírica é saber se o Código do Trabalho condicionou ou não os processos de negociação colectiva sectorial nas ITVC. Começamos por procurar saber qual a tendência dos resultados da negociação colectiva em Portugal, entre 1996-2007, tendo como referência uma análise mais fina antes de 2003 e durante e após 2003. Tendo como informação base os dados disponibilizados periodicamente pelo Concelho Económico e Social (CES) aos parceiros sociais (Anexo XVI), podemos verificar que existem do ponto de vista quantitativo tendências de negociação decrescentes nos CCT's e AES e lentamente crescente nos ACTs. Em 1996 registamos a negociação de 292 CCT's e em 2007 160 CCT's, com uma redução significativa na negociação a partir de 2003.

Ao nível da negociação sectorial nas ITVC (Anexo XII) no período entre 1996 e 2002, um período de sete anos, foram negociados 13 CCT's sectoriais. No período de 2003 a 2007, um espaço de cinco anos, foram negociados 14 CCT's sectoriais, sendo que nos anos de 2006 e 2007 os CCT's negociados ao nível sectorial correspondem ao total das propostas apresentadas para negociação pelos parceiros sociais sindicais. Numa análise mais fina aos resultados da negociação sectorial ao nível anual, (Anexo XII), detectamos uma fraca e irregular negociação: em 2002, 2004 e 2005, não se negociou nenhum CCT; em 1999 apenas foi negociado 1 CCT; em 1996, 1997, 2000, 2001 e 2003 foram negociados anualmente apenas 2 CCT's; em 1998 foram negociados 4 CCT's; finalmente em 2006 e 2007 foram negociados anualmente 6 CCT's, correspondendo à totalidade de propostas apresentadas para negociação pelas organizações sindicais.

Os dados recolhidos e analisados permitem-nos registar duas tendências. Ao nível nacional com a publicação do Código do Trabalho, em 2003, acentuou-se a quebra que já se

vinha verificando nos resultados globais da negociação dos CCT's, embora se registre uma ligeira recuperação a partir de 2005, mas ficando longe dos valores dos CCT's negociados em 1996. Ao nível da negociação sectorial das ITVC, os resultados registados para o período 1996 a 2007 indicam um fraco e irregular índice de negociação anual, excepto nos anos de 2006 e 2007. Tendo como referencia a aprovação do Código do Trabalho em 2003, registamos que antes e depois da aprovação do Código do Trabalho existem anos com resultados nulos na negociação sectorial. Em 2006 e 2007 os 6 CCT's negociados anualmente corresponde ao total de propostas apresentadas para negociação pela FESETE e pelo SINDEQ. Em 2008 foram novamente negociados seis CCT pela FESETE e pelo SINDEQ o que parece indiciar uma nova fase na negociação sectorial.

Através da técnica de entrevista registamos os dados dos quinze principais actores sociais com intervenção nas ITVC, sobre a questão, Anexo V, o Código do Trabalho, recentemente aprovado condicionou ou facilitou os processos de negociação colectiva.

“(...) Com a saída do código e com a carga do problema da caducidade, se não se negociasse os nossos contratos podiam caducar, (...) com a saída do Código, apesar de haver alguns problemas, nós tivemos mais capacidade de negociação, (...) devido à nossa capacidade de negociar, talvez devido à abertura dos padrões para negociar, para dar uma imagem que os parceiros se entendiam (...) com uma regulamentação mais complicada nós tivemos mais sucesso na negociação” (E1).

“Eu acho que facilitou a negociação. Eu acho que a fixação de espaços temporários em que a saída não seja necessariamente um vazio (...) essa obrigatoriedade de 10 anos, que é um período suficientemente largo (...) muitas coisas se alteram, é susceptível de as pessoas irem afinando agulhas para preparar” (E2).

“(...) considero que o código do trabalho veio, em certa medida, condicionar os processos negociais. Mas também tenho que dizer outra coisa, veio condicionar por um lado mas veio trazer-nos também a ideia de que é necessário estarmos atentos e perspectivarmos formas de negociação (...) ao trazer a possibilidade de caducidade dos contratos, obrigou-nos a negociar um conjunto de matérias (...) ” (E3).

“Eu acho que não facilita nada a negociação colectiva. Tem aquela figura da posição da caducidade dos contratos que não facilita de certa forma a negociação colectiva. (...) o facto de termos negociado ao abrigo deste código com esta figura nestes últimos anos não quer dizer que o código ajudou que houvesse negociação colectiva” (E4).

“ Dificultou” (E5).

“ (...) acho que o código de trabalho veio condicionar os contratos, mas também veio colocar-nos uma pedra no sapato (...) com o artigo 4, com o problema da caducidade veio obrigar os sectores a trabalharem. Veio obrigar que os sindicatos tivessem que reflectir sobre isto. (...) costuma-se a dizer que às vezes que na nossa vida (...) é nas horas difíceis que descobrimos os caminhos (...) no sector têxtil foi na hora difícil e porque somos um sector muito perspicaz, e não quer dizer que fosse consensual entre todos (...) teve a ousadia de dizer independentemente de tudo nós não podemos deixar que os nossos contratos caduquem. (...) tenho dúvidas que se não houvesse o código se nós tínhamos conseguido ou se ainda vivíamos neste adormecimento (...)” (E6).

“ Condicionou naquela altura porque a gente sabia que tinha que negociar o contrato por causa da questão da caducidade. Se nós não negociássemos estávamos sem contrato (...)” (E7).

“ Eu acho que obrigou o sindicato e os trabalhadores a terem que trabalhar para negociar, para não se correr o risco da caducidade dos contratos. Isto também fez com que os sindicatos também abrissem mais o seu espaço (...) acho que com o código nos obrigou a ser mais flexíveis também (...) Eu acho que facilitou” (E8).

“ Seguramente não sou a melhor pessoa porque isso é a forma como os sinais foram condicionar o comportamento das partes. (...) perante o cenário que tínhamos em cima da mesa a evolução poderia ter sido completamente oposta. Do lado empresarial interesse em não haver proposta, quer por via da caducidade quer por via, do que acontece em outros sectores, pela desvalorização da contratação (...) Mas este é o ponto da diferença e nuclear, ambas as partes entenderam que era melhor ter uma contratação e uma contratação moderna” (E9).

“ Eu não sei dar-lhe a resposta se o Código do Trabalho ajudou ao nosso contrato ou não (...). Eu sou contrário à conservação eterna dos contratos. Acho que o que não está bem não deve estar (...)” (E10).

“ (...) o código realmente veio permitir que de uma vez por todas fosse possível negociar um texto global que abrangesse todas as áreas. (...) o Código não o impôs (...) as partes quanto muito utilizaram esse pretexto para dizer “vamos fazer uma coisa” (...) eu penso que influenciou (...) O facto de este Código querer, na sua filosofia, incentivar a contratação e que as áreas fundamentais ficassem realmente disponíveis para a contratação, deu um espaço grande de

manobra às partes. (...) o Código influenciou no sentido que possibilitou um espaço negocial muito maior do que aquele que teríamos” (E11).

“ eu acho que o novo Código (...) estabeleceu que a negociação tenha outra perspectiva e outra motividade (...) com este novo Código acho que se criou espaço para o diálogo desde que seja construtivo o que obriga a que se mude mentalidades de ambos os lados” (E12).

“ (...) direi que, no nosso caso, valeu mais a vontade de ambas as partes do que propriamente se o Código de Trabalho favoreceu ou deixou de favorecer. (...) se não tivesse existido essa vontade não teria havido Código de Trabalho que permitisse resolver” (E13).

“ (...) A negociação de um Código de Trabalho introduz na sociedade um elemento pedagógico essencial e depois tem um efeito de imitação nos sectores e nesse sentido eu considero que a negociação do código de trabalho teve um efeito positivo nas negociações a nível sectorial e abriu portas, umas boas e outras más (...) Sou mais a favor de perceber a vantagem da informação que a discussão do Código de Trabalho trás para o mercado e a abertura que provoca na negociação, que até aí estava fechada, entre parceiros sociais ao nível sectorial sobre um conjunto de coisas, dogmas” (E14).

“ Não sei responder, francamente teria que ter mais tempo para pensar na resposta” (E15).

Do conjunto das informações recolhidas das quinze entrevistas aos actores sociais, treze reconhecem que o Código do Trabalho de alguma forma condicionou os seus comportamentos nos processos de negociação colectiva. A figura da caducidade dos CCT incorporada nas normas do Código do Trabalho tem um peso relevante na apreciação da maioria dos entrevistados, dividindo-se as opiniões entre os que acham que condicionou os processos de negociação, cinco entrevistados, e os que acham que facilitou os processos de negociação colectiva, sete entrevistados. É interessante registar que alguns dos entrevistados que manifestaram a posição de que o Código do Trabalho condicionou a negociação dos CCT, mas, ao mesmo tempo veio alertar para a necessidade de, “estamos atentos e perspectivamos formas de negociação”, ou ainda, “é nas horas difíceis que descobrimos os caminhos (...) no sector têxtil foi na hora difícil”, ou numa análise mais directa, “se nós não negociássemos estávamos sem contractos”.

A negociação procura resolver o conflito de tal modo que a solução se torne satisfatória para ambas as partes envolvidas “ (...) A negociação é um processo de resolução de um conflito entre duas ou mais partes opostas através da qual vão modificando as suas

exigências até aceitarem um compromisso aceitável para todos” (Cunha, 2001, pp. 48-49). Os contratos colectivos de trabalho (CCT’s) emergem da negociação entre as organizações patronais e as organizações sindicais e devem ser considerados uma fonte de inovação e de produção de normas reguladoras das necessidades e interesses das empresas e trabalhadores, nomeadamente das relações de emprego, das condições de trabalho e das regras que se estabelecem entre as partes outorgantes dos CCT’s.

Do nosso ponto de vista os CCT’s devem ser considerados como instrumentos que intervêm na democratização das relações de emprego e no progresso social. Num período em que os empresários pressionam para a individualização e a desregulação das relações de emprego, procurando alterar o papel dos CCT’s no sentido da regressão dos direitos contratuais, os sindicatos respondem e procuram através da acção e luta organizada dos trabalhadores reverter o rumo das negociações dos CCT’s numa lógica do aprofundamento da democratização das relações de emprego e do progresso social.

Fomos procurar analisar a intensidade dos conflitos laborais colectivos resultantes dos processos de negociação colectiva nas ITVC entre 1996 e 2007 colocando o enfoque nos períodos antes, durante e depois de 2003 (Anexo XVII). Nos sectores têxteis e vestuário em Dezembro de 1996 teve início um conflito laboral de elevada intensidade que se manteve durante todo o ano de 1997 e se prolongou, na têxtil até Fevereiro de 1998 e no vestuário até Maio de 2000.

Este conflito, na têxtil, dirigido na parte sindical pela FESETE e com envolvimento dos seus sindicatos filiados nas regiões, utilizou todas as formas de acção, mobilização e luta, incluindo a sua forma superior de luta, a greve, a qual se fez sentir com maior intensidade no Vale do Ave, nos Distritos do Porto e Aveiro. Segundo a FESETE este conflito teve a sua origem na publicação da lei 21/1996 que reduziu o Período Normal de Trabalho (PNT) para as quarenta horas semanais mas excluía do PNT diário os intervalos de trinta minutos para uma pequena refeição no trabalho de regime de três turnos e as pequenas pausas de dez minutos nas linhas de produção do vestuário sujeitas a trabalho monótono e intensivo. Estes conteúdos das normas da lei 21/1996, que resultaram de um Acordo dos parceiros sociais, não subscrito pela CGTP/IN, em sede da Concertação Social, colidiam com as normas dos CCT’s negociados nas ITVC. A greve teve a sua maior incidência aos sábados, pois segundo a FESETE a redução do PNT semanal para as quarenta horas, ”...devia garantir que o sábado se transformasse num dia de descanso semanal, uma velha e sentida reivindicação dos trabalhadores das ITVC”. Em Fevereiro de 1998 a FESETE e as organizações patronais do sector têxtil negociaram um novo CCT que volta a incluir os intervalos de trinta minutos no PNT, garantindo o sábado como um dia de descanso e pondo fim ao conflito que se arrastava

desde Dezembro de 1996. Segundo a FESETE neste conflito foram realizadas mais de 3,6 milhões de horas de greve, a que se juntaram inúmeras manifestações, concentrações e marchas dos trabalhadores em greve, quer nas regiões onde se concentravam estas empresas, quer em Lisboa junto da Assembleia da República, junto das instalações do Primeiro Ministro e dos Ministérios do Trabalho e da Indústria. Posteriormente o SINDETEX negociou também um novo CCT com conteúdos análogos aos negociados pela FESETE.

O conflito manteve-se, no entanto, no sector do vestuário entre a FESETE e as respectivas organizações patronais, com acções de luta diversificadas mas onde a greve não tinha a mesma intensidade da verificada no sector têxtil. Só em 2000 foi possível negociar um novo CCT entre as FESETE e as organizações patronais do vestuário, tendo sido negociadas as pequenas pausas de dez minutos, pondo fim a um conflito que durou três anos e meio (Anexo XVII).

No período entre 1996 e 2002 registamos vários conflitos colectivos ao nível de empresas com recurso à greve, manifestações e concentrações, pela aplicação das normas dos CCT's, pelo pagamento atempado das retribuições, pelo fim do trabalho ao sábado no sector da cordoaria e redes. Em 2002, no dia 10 de Dezembro os trabalhadores das ITVC foram convocados pela FESETE a participar na greve geral proposta pela CGTP/IN contra as propostas do Código do Trabalho apresentadas pelo Governos PSD/PP. A adesão dos trabalhadores das ITVC à greve geral não ultrapassou os 25% do total dos trabalhadores destes sectores. A FESETE reconheceu que, "...a participação dos trabalhadores ficou aquém do esperado, face a uma ofensiva politica tão ampla e profunda sobre os direitos dos trabalhadores..." (Anexo XVII).

De registar que apesar das negociações no sector têxtil conduzidas pela FESETE terem ficado bloqueadas entre 1999 e 2005 e no sector do vestuário as negociações conduzidas pela FESETE e o SINDETEX se encontrarem bloqueadas sem qualquer negociação e em conflito entre 2001 e 2005, as acções de luta colectiva dos trabalhadores não assumiram face a este conflito, a forma de greve. A FESETE reconhece nas suas avaliações anuais à actividade desenvolvida, "...que a ausência de formas de luta colectivas com vista a pressionar as organizações patronais à negociação é um ponto fraco da sua organização sindical".

Em 2004, com a aprovação do Código do Trabalho pelo Governo do PSD/PP que plasmou nas normas do Código do Trabalho a possibilidade de caducidade dos CCT's por decisão unilateral de uma das partes outorgantes, algumas organizações patronais das ITVC avançaram com a denúncia dos CCT's junto do Ministério do Emprego, com vista à sua caducidade, sem que novos CCT's fossem negociados pelos parceiros sectoriais. Apesar da

ameaça de caducidade dos CCT's e dos direitos dos trabalhadores que integravam as respectivas normas, não foram registadas em 2004 acções de luta colectivas. Em 2005 nos três sectores mais importantes das ITVC, têxteis, vestuário e calçado, o conflito continuou, mantendo-se o bloqueio total das negociações sectoriais mas não registamos acções de luta colectiva dos trabalhadores. A FESETE na avaliação à sua actividade em 2005 reconhece que "... o ponto fraco dos processos negociais sectoriais foi a diminuta participação dos trabalhadores na denúncia e protesto contra o bloqueamento e impasse nas negociações sectoriais".

Em 2006 e 2007 o conflito na negociação colectiva sectorial foi superado com a negociação dos seis CCT's anuais. Dos dados recolhidos (Anexo XVII) podemos concluir que a intensidade dos conflitos laborais nas ITVC entre 1996 e 2007 indicam uma tendência decrescente, mais acentuada a partir de 2003.

A análise da regulação da conflitualidade laboral realiza-se admitindo que a produção e a aplicação da normatividade tem por origem o Estado ou a sociedade civil, podendo ser imposta de forma coerciva ou ter um carácter voluntário. De entre os sete mecanismos básicos de resolução dos conflitos de trabalho, elencados por Ferreira (Ferreira, 2006, pp. 14-25), fomos procurar recolher informação do recurso da FESETE a três desses mecanismos, a conciliação, a mediação e a arbitragem, cujo objectivo é a resolução formal não judicial dos conflitos colectivos quando os processos de negociação colectiva sectorial bloqueiam e ficam num impasse negocial, como se pode verificar nos CCT's negociados entre 1996 e 2007, (Anexo XII).

Estendendo a nossa análise ao período de 1996 a 2007, (Anexo XVIII), constatamos que o recurso à arbitragem nunca foi utilizado nestes sectores. A mediação foi apenas requerida uma vez, em 2005, no sector têxtil, não tendo as partes sindical e patronal aceite os resultados propostos pelo mediador pelo que este mecanismo não contribuiu para a resolução formal do conflito. A conciliação foi requerida duas vezes na têxtil sem resolução do conflito; requerida nove vezes no vestuário tendo apenas em 2000 contribuído para a resolução formal do conflito; requerida duas vezes no calçado sem qualquer contributo formal para a resolução do conflito existente. Se colocarmos o nosso enfoque no recurso aos mecanismos de resolução formal não judicial dos conflitos colectivos, nos períodos antes e depois de 2003 (Anexo XVIII), constatamos que o recurso à conciliação é maior no período antes de 2003 no vestuário, no calçado; e é igual na têxtil. O recurso à mediação é maior depois de 2003 na têxtil.

Finalmente recolhemos informações sobre o recurso à resolução informal dos conflitos colectivos, através da mediação politica informal entre 1996 e 2007, nas ITVC (Anexo XIX).

Os conflitos colectivos nos sectores da têxtil e do vestuário causado pelo bloqueamento das negociações sectoriais dos CCT's levaram a FESETE a solicitar várias audiências ao Secretário de Estado do Emprego durante 1996; à direcção da Associação de Municípios do Vale do AVE (AMAVE); junto da Comissão de Trabalho da Assembleia da República e dos grupos parlamentares. Em 1997 a FESETE entregou na Assembleia da República uma Petição subscrita por cerca de quarenta mil trabalhadores, exigindo a alteração da lei 21/1996 no sentido de repor no PNT as pequenas pausas de dez minutos no vestuário e os intervalos de trinta minutos no regime de três turnos nos têxteis. Ainda em 1997 a FESETE reúne com a Presidência da República com o objectivo de informar do conflito existente nos têxteis e vestuário e das acções de luta colectiva em curso, nomeadamente os seus motivos para a convocação das greves. Reunião com o Inspector-geral do Trabalho solicitando a sua intervenção com vista a por fim ao conflito na têxtil e vestuário devido ao impasse das negociações colectivas sectoriais. Foram realizadas em 1997 várias reuniões de carácter bipartido e tripartido com a Ministra do Emprego no sentido de se procurar negociar uma solução que terminasse com o conflito que prolongava no tempo.

As solicitações de mediação política informal continuaram em 1998 junto dos Grupos Parlamentares, o Gabinete do Presidente da Assembleia da República, com o novo Ministro do Emprego, (entretanto a Ministra do Emprego tinha sido afastada com toda a sua equipa sem ter conseguido mediar uma solução para o conflito), com os Presidentes das câmaras onde as indústrias têxteis e vestuário tinham um peso relevante. Em 1999 como se mantinha o conflito no sector do vestuário e a FESETE continuava a exigir que a negociação colectiva incorporasse nas normas do PNT diário, as pequenas pausas de dez minutos; foram solicitadas reuniões de mediação informal ao novo Secretário de Estado do Emprego, Casa Civil da Presidência da República, Grupos Parlamentares da assembleia da República e Provedor de Justiça.

Em 2000, (Anexo XIX), o Ministro do Emprego e a sua equipa assumem a direcção das reuniões de conciliação tripartida no sector do vestuário com as organizações patronais e sindicais, com o objectivo de superar o impasse nas negociações e que deu origem ao conflito que teve o seu início em 1996. Esta mediação política informal da equipa do Ministério do Emprego levou à negociação de um CCT para o vestuário, negociado pela FESETE e pelo SINDETEX com a organização patronal ANIVÉC/APIV. Em 2001 e 2002 a FESETE solicitou a mediação política informal à Câmara de Santo Tirso, ao Secretário de Estado do Emprego, à Comissão de Trabalho da Assembleia da República para denunciar o boicote patronal à negociação colectiva sectorial e solicitando a mediação política. Em 2003 foram realizadas reuniões com o Inspector-geral do Trabalho com vista a serem adoptados

procedimentos pela IGT no sentido de uma fiscalização mais activa e no cumprimento das normas dos CCT's.

Em 2005, (Anexo XIX), face à ameaça de caducidade dos CCT's por decisão unilateral das organizações patronais, a FESETE solicitou a mediação política informal ao Ministro do Trabalho no sentido de não publicar os avisos de caducidade dos CCT's, compromisso que o Ministro do Trabalho assumiu, ao mesmo tempo que promoveu um conjunto de reuniões de mediação política bipartidas e posteriormente tripartidas, que criaram condições para a abertura de negociações numa primeira fase informais e posteriormente formais entre os parceiros sociais sectoriais, dando origem a novos CCT's negociados ao longo do ano de 2006.

Em 2006 e 2007 a FESETE realizou reuniões com o Secretário de Estado do Emprego, com o Inspector Geral do Trabalho e com o IEFPP com o objectivo de solicitar apoios do Ministério para a realização de uma Campanha de divulgação junto dos trabalhadores das novas normas negociadas nos CCT's; uma maior intervenção da IGT, com vista a garantir uma maior conformidade entre as normas dos CCT's e as práticas empresariais.

Dos dados recolhidos sobre a utilização da mediação política informal, somos de opinião que se verificou uma maior intensidade na mediação no período anterior a 2003.

Ponderados os dados quantitativos dos resultados globais da negociação colectiva sectorial ao nível nacional e ao nível das ITVC; ponderados os resultados qualitativos já por nós analisados no Ponto 1 do presente capítulo, dos conteúdos das normas dos CCT negociados antes e depois da aprovação do Código do Trabalho em 2003; analisada a intensidade dos conflitos laborais nas ITVC tendo como referência os períodos antes e depois da aprovação do Código do Trabalho; recolhida a informação sobre a utilização de três mecanismos básicos de resolução dos conflitos de trabalho, a conciliação, a mediação e a arbitragem; analisado o recurso à resolução informal dos conflitos colectivos, através da mediação política informal; e tendo em consideração os dados que resultam das opiniões dos principais actores sociais das ITVC entrevistados, vamos confirmar a terceira hipótese: o Código do Trabalho aprovado em 2003, condicionou os processos de negociação colectiva nas indústrias, têxteis, vestuário e calçado.

4. As Convenções Colectivas de Trabalho e a Discriminação de Género

Apesar dos progressos verificados nos conteúdos das normas que procuram eliminar os diversos tipos de discriminação, nomeadamente a discriminação de género nas relações de emprego, as práticas nos espaços de negociação sectorial dos CCT e as práticas empresariais nas empresas parecem evoluir a ritmos mais lentos, mantendo-se ainda, segundo estudos da OIT e outros estudos a nível nacional, velhos e novos fenómenos de discriminação entre homens e mulheres, de que estas são vítimas. A OIT considera que os parceiros sociais, nomeadamente os sectoriais podem desempenhar uma relevante acção na erradicação da discriminação e na promoção da igualdade no trabalho.

Face à pertinência do fenómeno decidimos realizar uma análise aos CCT dos têxteis, vestuário e calçado em dois momentos, que coincidem com o período inicial do nosso trabalho, 1996, e período final, 2007. Elencamos um conjunto de indicadores âncora da nossa análise documental aos CCT nos dois momentos seleccionados, como se pode verificar nas três grelhas de análise, (Anexo XX). Começamos pelos indicadores que avaliam situações de discriminação directa na tipologia de género.

No indicador, profissões com designação no masculino: Nos CCT do sector têxtil entre 1996 e 2007 os parceiros sociais sectoriais eliminaram dos conteúdos das normas dos CCT a discriminação existente na designação das categorias profissionais apenas no masculino. No sector do vestuário entre 1996 e 2007 os parceiros sociais sectoriais não eliminaram dos conteúdos das normas dos CCT a discriminação resultante da designação da maioria das categorias profissionais apenas no masculino, apesar de ser um sector com uma taxa de feminização na ordem dos 90%. No sector do calçado entre 1996 e 2007 os parceiros sociais sectoriais não eliminaram dos conteúdos das normas dos CCT a discriminação resultante da designação de todas as categorias profissionais apenas no masculino.

No indicador, profissões com designação no feminino: Nos CCT do sector têxtil entre 1996 e 2007 os parceiros sociais eliminaram dos conteúdos da norma do CCT a discriminação existente na designação das categorias profissionais apenas no feminino. No sector do vestuário entre 1996 e 2007 os parceiros sociais não eliminaram dos conteúdos das normas dos CCT a discriminação existente na designação das categorias profissionais apenas no feminino. No sector do calçado entre 1996 e 2007 não encontramos nenhuma categoria profissional nos CCT com a designação no feminino.

No indicador, sistema de avaliação de funções: em todos os CCT do sector têxtil, vestuário e calçado, entre 1996 e 2007, constatamos não existir um sistema de avaliação de funções que regule o enquadramento hierárquico das diferentes categorias profissionais na

grelha salarial, pelo que não está garantida a ausência de discriminação de género, nem garantido o princípio de, para trabalho igual salário igual.

No indicador, sistema de remunerações baseadas em critérios transparentes e neutros: em todos os CCT do sector têxtil, vestuário e calçado, entre 1996 e 2007, não existem normas que regulem um sistema de remunerações ancorado em critérios transparentes e neutros.

No indicador, normas de atribuição do subsídio de alimentação tendo em conta os direitos da maternidade e paternidade (consultas pré-natais, parto, período para amamentação e aleitação): Em todos os CCT do sector têxtil, vestuário e calçado, entre 1996 e 2007, foram negociados pelos parceiros sociais sectoriais subsídios de refeição. Avaliando os conteúdos das normas, somos de opinião de que as normas que regulam a atribuição do subsídio de refeição não salvaguardam os direitos de maternidade e paternidade, gerando situações de discriminação, com maior incidência nas mulheres trabalhadoras destes sectores.

No indicador, normas de instituição dos diferentes prémios protegem os direitos de maternidade e paternidade: Em todos os CCT do sector têxtil, vestuário e calçado, entre 1996 e 2007, não registamos nos CCT normas que regulem a instituição dos diferentes tipos de prémios. A sua regulamentação é feita empresa a empresa e em alguns casos através de Regulamentos Internos sem qualquer negociação com os trabalhadores. Se considerarmos que a maioria esmagadora das empresas das ITVC não têm organização sindical, esta ausência de regulação sectorial é uma lacuna relevante e um ponto fraco na protecção dos direitos de maternidade e paternidade.

No indicador, normas que regulam a progressão nas carreiras garantindo a igualdade de oportunidades para homens e mulheres: em todos os CCT do sector têxtil, vestuário e calçado, entre 1996 e 2007, não registamos nos CCT normas que regulem a progressão nas carreiras garantindo a igualdade de oportunidades para homens e mulheres.

No indicador, que avalia situações de discriminação indirecta na tipologia de género as acções de formação profissional ministradas em regime pós-laboral afastam as mulheres face às suas responsabilidades familiares: nos CCT dos sectores têxtil e vestuário registamos uma evolução positiva entre 1996 e 2007. Os CCT evoluíram de um vazio normativo em 1996, para um conjunto de normas que não só regulam o direito à formação profissional, como as empresas ficam obrigadas a conceder 35 horas de formação incluídas no PNT anual, permitindo às mulheres trabalhadoras melhorar a conciliação das suas responsabilidades familiares com o direito à formação profissional. No sector do calçado e ao contrário dos CCT negociados para os sectores Têxteis e Vestuário, os CCT negociados para o sector do Calçado no período entre 1996 e 2007 não negociaram qualquer norma referente ao direito à formação profissional e a créditos de horas de formação incluídos no PNT. Esta lacuna nas normas dos

CCT do calçado não permite às mulheres trabalhadoras melhorar a conciliação das suas responsabilidades familiares com o direito à formação profissional.

Procurando superar possíveis insuficiências nos dados recolhidos aplicamos a técnica da entrevista aos principais actores sociais das ITVC, (Anexo V), a quem colocamos duas questões. À primeira questão colocada, nos vossos processos de negociação qual o sistema de avaliação de funções utilizado na construção dos enquadramentos profissionais por forma a evitar a discriminação de género, registamos o seguinte:

“ Eu penso que aí temos que melhorar muito (...) a FESETE está aí envolvida numa análise profunda das relações de forma (...) que elimine qualquer situação de discriminação de género (...)” (E1). “As classificações foram feitas de forma empírica em 75 no primeiro contrato (...) não há uma grelha” (E2). “ Procuramos negociar (...) as questões salariais, se apliquem aos trabalhadores ou trabalhadoras que exerçam uma determinada função. (...) é bom que entendamos uma coisa, qual é o valor do trabalho, isto é, de cada função (...)” (E3). “ Ao nível das categorias profissionais eu não tenho conhecimento que haja nesse aspecto alguma discriminação. Mas não temos nenhuma reflexão sobre isso” (E4). “ (...) em relação ao género eu costumo dizer, não há discriminação estruturada, legalizada, mas há discriminação real (...)” (E5). “ Eu penso que nós nessa área da discriminação de género, no calçado tivemos muitos problemas, mas penso que hoje não é um problema (...) penso que nós não temos um sistema rigoroso para tratarmos isto” (E6). “ Eu acho que no nosso sector existe discriminação. (...) é no sentido que algumas categorias são efectivamente de homens, não há mulheres a desempenhar aquelas funções. Estou-me a lembrar de chefes que normalmente são homens, normalmente não vejo homens costureiros (...)” (E7). “ (...) Eu acho que hoje não existe uma discriminação tão grande” (E8).

“ Por razões culturais há tarefas atribuídas e não a senhoras e outras atribuídas a senhoras e não a homens” (E11).

“ (...) Não me parece que em termos de contrato haja ali algum tipo de cláusula ou disposições que pressionem a discriminação, de facto não vejo nada que também tente acabar com ela” (E12).

A segunda questão colocada, quais são os critérios utilizados na construção dos sistemas de remuneração dos CCT com vista a garantir o princípio de que para trabalho igual salário igual, registamos os seguintes dados:

“ Não há muito estudo sobre essa matéria (...)” (E1). “ Não existe nada” (E2). “ Eu acho que temos que nos penitenciar porque jamais se pode considerar que um

trabalho por exemplo da função de costureira seja inferior, o grau de qualificação, seja inferior ao de um operador de corte ou acabador de montagem (...)” (E3). “ (...) a questão fundamental é aquela que corre hoje por ai, trabalho igual salário igual, e só pode ser entendida como tal se o desempenho, trabalho igual ao que é feito por homem ou mulher” (E4). “ Se eu quisesse fazer uma avaliação, não há critérios” (E5). “ Eu penso que não tem havido muito critério” (E6). “ Não, haver há. Agora sinceramente qual é? Eu não sei” (E7). “ Não é fácil pesar quem é que nessas categorias produz mais ou produz menos (...) temos feito vários debates e chegamos à conclusão que há categorias muito mal enquadradas” (E8). “Não há critérios” (E11). “ (...) foi uma questão que nunca (...) tenha estado presente (...) nas negociações ou que isso tenha sido identificado como problema e que se tenha falado na criação de uma solução para isso” (E12).

Recolhidos um conjunto de dados que reflectem o essencial das opiniões de dez entrevistados, que intervêm nas negociações, os restantes cinco entrevistados exercem funções de direcção nas organizações e um pertence á estrutura do Estado pelo que não deram opinião. Dos dados recolhidos referentes á primeira questão colocada aos dez entrevistados, nenhum confirma a existência de um sistema de avaliação de funções utilizada na construção dos enquadramentos profissionais e na sua hierarquização para efeitos de atribuição das retribuições base.

Na segunda questão colocada, onde pretendíamos elucidar quais os critérios utilizados na construção dos sistemas de remunerações dos CCT com vista a garantir o princípio de que, para trabalho igual salário igual, os dados recolhidos indicam-nos que não existem critérios, segundo dados recolhidos a 70% dos entrevistados.

À questão por nós colocada se os CCT dos sectores têxteis, vestuário e calçado contém normas que incorporam a discriminação de género, os dados recolhidos permitem-nos constatar que existem situações de discriminação de género por omissão na regulação construída pelos CCT ou incorporadas nos conteúdos das normas dos CCT.

Através dos dados recolhidos constata-se que a questão da descriminação de género não tem assumido centralidade nos processos de negociação colectiva conduzidos pelos parceiros sociais. Registamos que não existe um sistema de avaliação de funções que permita construir de forma hierarquizada enquadramentos profissionais expurgados de discriminação de género garantindo assim respeitar o princípio, para trabalho igual salário igual.

5. A Construção de uma Parceria Social nas Industrias Têxteis, Vestuário e Calçado

Fomos analisar os diferentes acordos, memorandos e protocolos subscritos entre os principais actores das relações laborais e entre estes e o Estado, no período de 1996 a 2007, com o objectivo de elucidarmos as seguintes condições implícitas à existência de uma parceria social: existência de um reconhecimento social dos diferentes interesses dos trabalhadores e empregadores das ITVC; a aceitação e o encorajamento da representação colectiva desses interesses; a aspiração a que a sua acomodação organizada possa trazer uma base efectiva para a regulação do trabalho e do mercado de trabalho.

Relevamos um primeiro conjunto de acordos, os CCT's negociados entre 1996 e 2007 (Anexos VIII, IX e X) cujas normas e seus conteúdos respondem positivamente às três condições. Nos CCT's negociados em particular nos outorgados em 2006, existiu um reconhecimento social dos diferentes interesses dos trabalhadores e dos empregadores, amplamente publicitados pelos actores sociais dos sectores, pelo Governo, pelos debates na Assembleia da Republica e por artigos de opinião nos jornais diários e semanais, onde era relevado o equilíbrio entre as normas que regulam os direitos dos trabalhadores e as normas que permitem às empresas competir no mercado global. As referências à valorização das capacidades de negociação dos parceiros sociais sectoriais em 2006, reforçaram a aceitação e o encorajamento da representação colectiva desses interesses.

O trabalho de informação dos conteúdos dos CCT's e a acção dos sindicatos para a sua efectiva aplicação a todas as empresas e trabalhadores, a solicitação ao Ministério do Trabalho por acordo dos parceiros sociais sectoriais de Regulamentos de Extensão que alargassem a aplicação dos CCT's às empresas não filiadas nas organizações patronais e aos seus trabalhadores e aos trabalhadores não sindicalizados, corresponde à aspiração das partes outorgantes de que os CCT's negociados possam garantir uma base mínima efectiva na regulação do trabalho e do mercado de trabalho.

Outros documentos foram consensualizados e negociados entre os parceiros sociais sectoriais das ITVC. Em 1996 a FESETE, o SINDETEX e as Associações Patronais sectoriais dos têxteis e vestuário assinaram uma posição conjunta sobre as condições que deviam nortear a integração dos têxteis e vestuário na OMC, nomeadamente a exigência da inclusão de normas sociais e ambientais nas regras da OMC, com vista a uma sã concorrência no mercado global e concomitantemente a defesa das empresas portuguesas e do emprego dos trabalhadores. Esta posição conjunta dos parceiros sociais sectoriais podemos inclui-la na condição de um reconhecimento social dos diferentes interesses dos empregadores e dos trabalhadores.

Em 1999 é estabelecido entre os parceiros sociais sectoriais um consenso sobre a necessidade do estudo prospectivo das tendências de evolução das ITVC, encarregando o INOFOR do estudo e do desenvolvimento dos diferentes cenários de evolução dos produtos e da construção de novos perfis profissionais de banda larga, necessários a cada cenário desenhado. Foi ainda decidido que este trabalho de investigação devia ter em consideração as opiniões dos diferentes parceiros sectoriais e das empresas, através de audições individuais e colectivas sistemáticas. Este documento parece-nos corresponder às três condições implícitas à existência de uma parceria social.

Ainda em 1999 é celebrado um Protocolo entre o Ministério do Trabalho, o Ministério da Indústria, O Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT) e os parceiros sociais sectoriais dos têxteis e vestuário bem como o Centro Tecnológico da Indústria do Têxtil e do Vestuário (CITEVE), para a realização de uma Campanha para a Melhoria das Condições de trabalho das ITV. Esta Campanha tinha como objectivos: contribuir para uma efectiva melhoria das condições de trabalho, agindo ao nível da introdução de melhorias na organização do trabalho e nos componentes materiais do trabalho; reforçar a capacidade de intervenção dos parceiros sociais e institucionais da comunidade técnico-científica e da Administração no âmbito da prevenção dos riscos profissionais e da organização do trabalho; sensibilizar a população em geral para a importância e significado da prevenção e seus reflexos na melhoria de qualidade de vida dos trabalhadores e da competitividade das empresas ITV. Os objectivos estabelecidos no protocolo e a avaliação dos parceiros sociais, organizações sindicais, patronais e o Estado respondem às três condições implícitas a uma parceria social.

Em 2004 é preparado e consensualizado um Memorando de Entendimento entre as organizações sindicais e patronais directamente relacionadas com a indústria da moda portuguesa das ITVC. Este Memorando de Entendimento elenca um conjunto de considerandos colocando o enfoque: na importância do peso das ITVC no conjunto das indústrias exportadoras; o agravamento da concorrência no âmbito da OMC; na importância da facturação, do volume de emprego e nas exportações. Neste Memorando de Entendimento as organizações signatárias acordam em: iniciar um processo de diálogo alargado a todos os aspectos de funcionamento da indústria; ultrapassar os constrangimentos à produtividade das ITVC, criando empresas mais competitivas e empregos de melhor qualidade e melhor remunerados; contribuir para uma imagem de inovação e qualidade; promover a produção ética nas ITVC, fomentando o respeito pelas normas de protecção da propriedade intelectual e por práticas que garantam a saúde e a segurança no trabalho e a sustentabilidade ambiental; estimular o bom desempenho individual e colectivo através dos diversos instrumentos,

nomeadamente de políticas de remuneração compatíveis com o crescimento da produtividade; intensificar esforços no sentido de poderem ser encontrados mecanismos que, acautelando os interesses das partes, viabilizem níveis de flexibilidade que permitam à indústria da moda portuguesa manter a sua competitividade. A leitura atenta dos diferentes objectivos focados pelos parceiros sociais sectoriais no Memorando de Entendimento, permitem-nos concluir que esses objectivos veiculam o reconhecimento social dos diferentes interesses, na fase actual dos trabalhadores e dos empregadores; reforçam e encorajam a representação colectiva desses interesses; e dão contributos para a regulação do trabalho e do mercado de trabalho.

Em 2006 a FESETE subscreve com o Ministério da Justiça um Protocolo de Adesão ao Sistema de Mediação Laboral vocacionado para a resolução de conflitos laborais, em especial os decorrentes de contratos individuais de trabalho, com o objectivo de contribuir para o crescimento de número de litígios resolvidos extrajudicialmente e, consequentemente para a libertação de um considerável número de acções nos tribunais de trabalho. Neste Protocolo a FESETE compromete-se a divulgar o Sistema de Mediação Laboral e a encaminhar os trabalhadores filiados dos seus sindicatos com conflitos para este Sistema, sempre que o considere adequado. Os objectivos deste Protocolo subscrito pela FESETE e Governo, através do Ministério da Justiça, contribuiu para a criação de uma parceria social.

Analisar a representatividade das organizações sindicais e das organizações patronais nas ITVC não é uma tarefa fácil, face à ausência de informação rigorosa e disponibilizada pelas próprias organizações. Segundo Dornelas e [et al] é controverso o número de sindicalizados e a densidade sindical em Portugal, verificando-se uma tendência decrescente da densidade sindical e do número de sindicalizados. A rede organizativa dos empregadores de base em Portugal tem crescido ao longo dos anos, mas no que respeita à sua representatividade não existem dados disponíveis (Dornelas; [et al], 2006, pp.65-73). De facto, não existe na área da investigação e no caso vertente da representatividade das organizações sindicais e patronais o mesmo interesse na procura de elucidar os níveis de representatividade destas organizações, nomeadamente das organizações patronais. São variados os estudos que partindo de enfoques diferentes referem apreciações à representatividade dos sindicatos, mas são raros os estudos que procuram fazer o mesmo tipo de avaliação às associações patronais.

Nos sectores das ITVC, área do nosso trabalho de investigação teórico-empírico não é fácil elucidar a representatividade das principais organizações sindicais e patronais, por falta de dados disponíveis para consulta. Começamos por fazer um levantamento do número das organizações envolvidas na negociação colectiva sectorial entre 1996 e 2007. As organizações dos empregadores, (Anexo XXI), reduziram de 11 em 1996 para 9 em 2007, pela fusão das

duas organizações da indústria do vestuário, ANIVE e APIV e da criação da Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (ATP) onde se fundiram a Associação Portuguesa de Têxteis (APT), a Associação das Malhas (APIM). Decorrem entretanto negociações segundo notícias publicadas para a possibilidade de fusão da ATP com a ANIVEC/APIV. Voltando à representatividade da ATP numa declaração pública do seu Director Geral feita recentemente, foi referido que a sua associação é representativa de mais de setecentas empresas. O conjunto das associações patronais outorga hoje nas ITVC, separadamente com as organizações sindicais da CGTP (FESETE) e da UGT /SINDEQ), quinze CCT's.

Ao nível das organizações sindicais, (Anexo XXII), os principais actores da negociação colectiva sectorial são: a FESETE estrutura sindical intermédia da CGTP/IN para as ITVC com treze sindicatos filiados em 1996 e doze em 2007, devido à integração do Sindicato do Calçado do Distrito do Porto no SINTEVECC, sindicato de âmbito distrital e com âmbito a todos os sectores das ITVC. Pela UGT entre 1996 e 2003, a negociação colectiva sectorial foi outorgada pelo SINDETEX, sindicato nacional com âmbito às ITVC. Por razões que não conseguimos esclarecer com rigor, mas a que não será estranho uma baixa representatividade e muitas insuficiências para suportar os seus custos fixos, o SINDETEX fechou as portas das suas instalações no Porto, criando inclusive dificuldades a trabalhadores seus filiados que tinham delegado a sua representação no contencioso desta organização sindical, com vista a reclamarem pela via judicial os seus direitos não aplicados pelos empresários. Apesar dos nossos esforços não foi possível contactar nenhum dos seus ex-responsáveis. Posteriormente em 2005, o SINDEQ sindicato nacional da UGT e com âmbito inicial ao sector químico alarga o seu âmbito sindical às ITVC, transformando-se num sindicato multi-sectorial, tendo outorgado os primeiros CCT's nas ITVC em 2006.

Em relação às organizações patronais torna-se mais difícil apurar a sua representatividade porque não encontramos informação disponível. Procuramos analisar os dados de representatividade publicados nos diversos CCT's, (Anexo XXIII), que indicam qual o número de empresas representados pelas associações patronais e trabalhadores abrangidos para efeito da aplicação dos CCT's por elas outorgados. Se comprarmos esses dados para 2006 com o número de empresas existentes para o mesmo ano, (Anexo XXIV), parece-nos existir pouco rigor nos dados publicados. Se somarmos as empresas indicadas pelas diversas associações patronais do sector têxtil (ATP, ANIL, ANIT-LAR e AICR) e tivermos em conta apenas os números indicados na negociação com uma das organizações sindicais, FESETE ou SINDEQ, uma vez que os números constantes nos CCT's são iguais, registamos 980 empresas do sector têxtil quando as empresas existentes chegam às 2810, uma taxa de cobertura de 34,9%. No calçado e curtumes registamos 729 empresas abrangidas pelos

CCT's, quando as empresas existentes chegam às 2000, uma taxa de cobertura de 36,4%. Já no vestuário o número de empresas abrangidas pelo CCT, 6000, é superior às 5421 empresas existentes. Se analisarmos o número de trabalhadores abrangidos pelos CCT's, 265.640, estes são também superiores ao total de trabalhadores nas ITVC cujo registo é de 212.600 trabalhadores.

No que respeita à FESETE não nos foi possível aceder às taxas de sindicalização dos seus doze sindicatos filiados. Reunida outra informação procuramos elucidar dentro do possível uma taxa de sindicalização global anual para a totalidade dos sindicatos da FESETE em três momentos, 1996, 2000 e 2006 e daí procurar uma tendência. Foi possível chegar ao total de quotizações anuais recebidas pelos sindicatos da FESETE, (Anexo XXIV). Encontramos em documentos da FESETE valores dos salários médios mensais das ITVC com base nas grelhas salariais negociadas nos três anos de referência, (Anexo XXIV). Partindo dos salários médios mensais fomos encontrar uma quota média anual paga pelos trabalhadores das ITVC a qual nos permitiu chegar a um valor de trabalhadores sindicalizados, (Anexo XXIV), partindo do pressuposto que todos os trabalhadores filiados pagaram doze cotas mensais por ano. Como se pode verificar (Anexo XXIV) a taxa de sindicalização mostra uma tendência decrescente, registando em 2006 o valor de 10,8%.

Conhecendo nós razoavelmente o funcionamento dos sindicatos filiados na FESETE o número de sindicalizados é superior ao que resulta do nosso exercício, porque os trabalhadores no desemprego não pagam quotas mas continuam como sócios pelo menos até as sentenças das falências transitarem em julgado; os trabalhadores reformados em alguns sindicatos também continuam sócios; existe ainda um vasto conjunto de trabalhadores que pagam menos de doze cotas por ano. Finalmente, muitos trabalhadores não sindicalizados, que perante a ameaça de despedimento ou um processo de insolvência, se dirigem aos sindicatos para solicitar apoio na defesa dos seus direitos e nessa situação para obterem apoio e a acção dos sindicatos têm de se filiar. As suas quotas pagas aos sindicatos são registadas como quotas suplementares ou extraordinárias, pelo que não fazem parte dos valores por nós analisados, que apenas se reportam às quotas regulares e base de pagamento dos sindicatos às estruturas intermédias e superior.

Das observações registadas através da técnica de entrevista, (Anexo V) vamos fazer a descrição dos dados de um conjunto de questões colocadas aos actores sociais sectoriais. Sobre a questão, considera que o financiamento das organizações sindicais e patronais pelo Estado fragiliza a sua autonomia e independência, registamos os seguintes dados:

“ (...) acho que o movimento sindical deve ter a sua independência face ao Governo e aos partidos (...) se puder governar-se com as cotizações deve fazê-lo para não estar dependente (...)” (E1).

“ Não fragiliza, da mesma forma que não fragiliza o financiamento dos partidos a intervenção política e não condiciona aqueles que digam mal do Governo, o sindicalismo também não fragiliza absolutamente nada (...)” (E2).

“ (...) quando vim para o movimento sindical achava que o sindicato tinha que viver das cotas dos trabalhadores (...). Da parte que me toca (...) farei tudo para evitar que o movimento sindical evite ser financiado pelo Estado (...) pessoalmente não penso que fragilize a independência e a autonomia” (E3).

“ (...) pode vir a condicionar a independência dos sindicatos. (...) porque nunca pertenci a nenhuma organização sindical que tivesse realmente financiamento, não posso afirmativamente dizer se condiciona ou não a sua actividade sindical e normal (...) pode ser um factor de instabilidade que leve a pensar que os sindicatos perderam a sua razão de ser (...) perder aquilo por que foram criados, apenas terem a sua autonomia sindical baseada nos seus trabalhadores e associados” (E4).

“Eu não creio que fragilize a autonomia e independência porque isso pressupunha admitir que os dirigentes sindicais que eram eleitos pelos trabalhadores não tinham suficiente preparação ideológica para poder ceder. (...) os trabalhadores devem sentir o sindicato como seu. Ele vive do daquilo que os trabalhadores lá colocam e não daquilo os outros lá metem. Uma coisa diferente é o direito que os sindicatos têm (...) devem ter direito a candidaturas no âmbito dos programas, do QREN neste caso que é o que está aí em vigor, e de outros fundos nacionais para a realização de iniciativas, (...) agora para a actividade sindical pura e dura, (...) considero que isso quebraria não a nossa independência e autonomia face ao Estado mas quebraria o laço de afectividade e de pertença que os trabalhadores do sindicato devem ter perante os sócios” (E5).

“ Não. Acho que isso é um mito, porque eu não vejo os partidos que têm financiamento (...) percam a sua independência por essa razão. Não vejo que isso levasse à nossa perda de independência. Acho que o financiamento era extremamente importante com regras muito claras (...)” (E6).

“ Eu considero que sim (...) Para mim é um bocado estranho receber dinheiro do Estado e paralelamente a isso se tivermos que fazer alguma manifestação contra quem está no Governo nessa altura. Nós recebemos dinheiro por um lado e

depois. Nós devemos mantermo-nos fiéis àquilo que somos, representantes dos trabalhadores, recebemos cotas dos trabalhadores (...)” (E7).

“Eu acho que não. O sindicato como instituição pública que é, e acho que é mais pública do que uma instituição para os associados porque aos sindicatos vão os sócios e os não sócios. (...) Os sindicatos representam mais os trabalhadores que apenas os associados (...)” (E8).

“ (...) Eu penso que à sociedade portuguesa que também são necessárias as organizações sindicais e patronais desde que bem estruturadas e com responsabilidade e com normas. Agora que tenham que ter um género especial do associativismo para apoiar as estruturas técnicas de uma associação (...)” (E10).

“A resposta é muito simples, Sim” (E11).

“ Sinceramente não me parece. Quanto a isso não acho, pelo contrário. Desde que as coisas sejam feitas com consciência e bom senso” (E12).

“ Não.” (E13).

“ Acho que não tem efeito nenhum. (...) o Estado tem a função de estimular a economia e ao estimular a economia, uma das formas que tem de estimular, é estimular a rede, uma rede que deve ser de grande capilaridade, que deve funcionar o mais possível integrada para favorecer os interesses globais da economia e dos diferentes actores (...)” (E14).

“ Fragiliza muito, somos totalmente subsídio dependentes enquanto nos tiram a nossa independência” (E15).

Analisando as tendências dos catorze entrevistados, um não respondeu, 57% considera que o financiamento do Estado às organizações sindicais e patronais não fragiliza a sua autonomia e independência, 29% entende que fragiliza a sua autonomia e independência e 14% manifestam dúvidas sobre o financiamento das organizações patronais e sindicais.

Sobre a questão, as cotizações recebidas dos associados são suficientes para suportar os custos da actividade sindical, registamos os seguintes dados:

“ (...) as cotas não são suficientes. (...) temos uma organização muito reduzida com poucos funcionários. Por isso as cotas não dão para suportar as despesas com a acção sindical. (...)” (E1).

“ (...) não são suficientes nem as do sindicato. (...) os sindicatos são fundamentais à democracia e a continuar por este caminho, eu temo, não sérias dificuldades financeiras que estão a ser de certa forma suportadas, não diria por formas de financiamento indirectas, mas por um determinado tipo de prestação de serviços que os trabalhadores entendem que os sindicatos devem prestar (...) nós

achamos que o movimento sindical deveria também ter participações não do governo, mas uma verba instituída e regulamentada no orçamento geral de Estado” (E2).

“As cotizações só são suficientes porque nós tratamos a questão sindical de uma forma séria (...) e a austeridade inevitavelmente também tem que entrar nos sindicatos. (...) é necessário que a cotização aumente. (...) Se quisermos evoluir mais, se quisermos ter mais e melhores condições para o apoio aos trabalhadores (...) temos uma grande necessidade de aumentar a cotização, logo aumentar a sindicalização” (E3).

“ Não. (...) porque as cotizações devido ao encerramento de empresas, devido à redução drástica dos quadros de pessoal das empresas as cotizações dos sindicatos diminuíram drasticamente. Em contrapartida os custos que os sindicatos vêm tendo para a sua actividade normal diária (...) agravaram realmente esses custos. Quando aumentam esses custos e diminui as cotizações sindicais, os sindicatos entram de certa forma em algumas dificuldades económicas e financeiras” (E4).

“ Não são suficientes para custear toda a actividade sindical que com as exigências de formação, preparação de informação que é preciso hoje os agentes sindicais terem para desempenharem cabalmente as suas funções” (E5).

“ Não. Eu costumo dizer que vim de uma família humilde, vim para um sector pobre e estou num sindicato pobre (...) nós vivemos com muita dificuldade e é muito difícil fazer chegar as cotas sindicais para o sindicato ter força para responder a todos os problemas” (E6).

“ para suportar os custos da actividade sindical, são suficientes, agora cada vez são menos. Cada vez é mais difícil conseguir com as cotizações desenvolver actividade sindical” (E7).

“ Não, já não são. Eu acho que os sindicatos têm problemas gravíssimos financeiros porque com o encerramento das grandes empresas e em que a maioria dos trabalhadores eram sindicalizados isso veio reduzir as receitas em termos de cotização” (E8).

A questão para elucidar se as cotizações recebidas dos associados são suficientes para suportar os custos da actividade sindical, só foi colocada aos oito actores sociais com intervenção nos sindicatos. Dos entrevistados 75% manifestam opiniões de que as cotizações sindicais não são suficientes para a actividade desenvolvida. Uma das causas para as dificuldades admitidas é “o encerramento das grandes empresas e em que a maioria dos trabalhadores eram sindicalizados” (E8). Apenas dos 25% dos entrevistados considera que as

cotizações “são suficientes para suportar os custos da actividade sindical” (E7). É referido por um dos entrevistados, “ (...) sérias dificuldades financeiras que estão a ser de certa forma suportadas, (...) por um determinado tipo de prestação de serviços que os trabalhadores entendem que os sindicatos deviam prestar (...)” (E2).

À questão, no actual contexto se3ntem que a vossa organização se tornou mais atractiva para potenciais novos associados, registámos os seguintes dados:

“ Eu penso que sim (...) é que nós andamos anos e anos sem negociar, éramos ultrapassados pelo salário mínimo nacional, bem hoje não, (...) há um conjunto de direitos importantes para os trabalhadores e acho que é muito mais atractivo (...)” (E1).

“ (...) o que se passa na sociedade é, o sindicalismo está bem visto na sociedade, (...) Essa imagem dos sindicatos é uma imagem positiva. Por vezes há trabalhadores (...) têm um problema qualquer e nunca foram sócios de um sindicato, mas quando têm um problema qualquer (...) perguntam, ou telefonam a dizer qual é o sindicato que representa as confecções, ou os têxteis, ou os químicos (...) existir um sindicato é natural (...)” (E2).

“ (...) Para ser atractivo o que nós temos que fazer é criar aos trabalhadores condições para eles defenderem os seus direitos (...) O trabalhador hoje muitas vezes, não considerando o sindicato atractivo, não se sindicaliza por 4 ou 5 euros por mês que considera muito dinheiro. (...)” (E3).

“ É evidente que hoje tudo pesa, é evidente que também é uma questão de mentalidades, de ser ou não ser sócio de um sindicato. Ser ou não ser sócio de um sindicato é de livre e exclusiva vontade do trabalhador, e cai-se muito na ideia de que os direitos quando vêm, e são negociados por intermédio dos trabalhadores sindicalizados que suportam a sua organização sindical, os não sindicalizados usufruem muito desse direito. E daí entenderem, para que é que eu vou ser sindicalizado porque isso tem custos, (...)” (E4).

“ (...) Se nos anos 80 havia sete mil e tal, oito mil trabalhadores nas confecções e agora pouco passa dos três mil significa que houve uma redução muito significativa de postos de trabalho e então toda a gente se interroga como é que este sindicato não fecha. Não fecha porque tem tido uma capacidade de sindicalizar em extractos, em jovens e principalmente no sector das confecções que é um sector eminentemente feminino. Nós em 4 anos sindicalizamos mais de 800 novos trabalhadores. Se isto significa capacidade de atracção, penso que significa, se ela é suficiente, penso que não é. (...)” (E5).

“ (...) Os sindicatos continuam a ser atractivos.” (E6).

“ Depende sempre da posição onde eles estão. Se vamos a uma empresa e a empresa não tem problema nenhum, fazemos a nossa actividade sindical à porta, (...) somos apenas o sindicato. (...) quando lhes dizemos, então não se vai sindicalizar? Ah, eu não tenho problemas e não vou ter. Mas se há algum problema nós já somos os melhores (...)” (E7).

“ Eu acho que as pessoas conhecem o sindicato, sabem da sua existência e quando têm problemas procuram-no mas não procuram o sindicato para sindicalização (...) antigamente sindicalizavam-se mais facilidade que hoje.” (E8).

“ É uma preocupação nossa. Faz parte do nosso plano estratégico intensificar mais esta área, chamada a área comercial, no sentido de atrair mais empresas para a filiação (...) a questão de feiras, a questão da internacionalização, a questão de seminários, da formação, tudo isso são indicadores e incentivos para atrair as pessoas para a nossa associação.” (E10).

“ Sem dúvida (...) Mas eu diria que está neste patamar, por um lado o serviço que a associação presta e por outro lado a própria empresa que é filiada e os seus concessionários são um excelente veículo para aqueles que não são.” (E11).

“ Isto tem funcionado inconscientemente ou intencionalmente. Isto é um efeito perverso dos apoios comunitários. As verbas comunitárias permitem às associações não dependerem das cotizações. Não há uma necessidade diária de garantir as receitas perante os associados e os procurar. O que me parecer é que por outro lado as associações já se tornaram mais sensíveis à questão da imagem, (...) e por outro lado essas próprias medidas que são implementadas acabam por atrair os associados naturalmente. Agora não me parece é que haja por parte das associações uma estratégia definida para atrair os associados.” (E12).

“ Nós achamos que as empresas que ainda não estão filiadas têm que sentir que de alguma forma beneficiam em se associar à ATP. (...) através da intervenção pública, presença nos órgãos de comunicação social e as pessoas sentirem que está ali alguém a defender o sector e a defender a ele. Depois através de serviços mais directos e personalizados, através do apoio à internacionalização, através de seminários, através de estudos, (...). Há aqui várias formas de comunicação, (...) que faça com que as empresas sintam que vale a pena estar filiadas.” (E13).

“ Sim permanentemente (...) As associações empresariais e o governo, autoridade pública, têm que dar algumas mensagens positivas ao mercado e algumas mensagens pedagógicas (...). devemos para puxar pelo sector é termos uma rede

maior de actores que participem num conjunto de iniciativas que valorizam o sector como um todo (...) e portanto nós temos que ter aqui uma preocupação permanente em chamar novos actores, novas empresas, e em fazer pedagogia adequada para eles perceberem as vantagens que têm em pertencerem à nossa associação empresarial (...)” (E14).

Colocada ao entrevistado a questão, á uma tendência de crescimento de empresas a filiarem-se na vossa associação registamos o seguinte:

“ Não, acho que há uma tendência de diminuição (...) porque o sector ele próprio tem diminuído.” (E14).

“ Nós estamos convencidos que a nossa associação é atractiva e trás vantagens aos associados. (...) É preciso comunicar com eles e é preciso que eles se deixem abordar.” (E15).

À questão, no actual contexto sentem que a vossa organização se tornou mais atractiva para potenciais novos associados, só foi colocada aos catorze actores sociais sectoriais com intervenção nas organizações sindicais e patronais. Dez dos entrevistados, 71%, manifestam-se no sentido de que as organizações se tornaram mais atractivas para potenciais associados. Os restantes quatro entrevistados, 21%, colocam o enfoque na identificação dos possíveis obstáculos á filiação de novos membros, como, “ (...) não se sindicaliza por 4 ou 5 euros por mês que consideram muito dinheiro” (E3); “ (...) é evidente que também é uma questão de mentalidades” (E4); “ (...) quando lhes dizemos então não se vai sindicalizar, ah eu não tenho problemas e não vou ter” (E7); “ (...) quando têm problemas procuram-no mas não procuram o sindicato para sindicalização” (E8).

À questão colocada, os acordos e compromissos estabelecidos entre as vossas organizações sindicais e patronais têm ou não um elevado grau de execução, registamos os seguintes dados:

“ Eu acho que sim, que há todo um interesse em cada vez mais haver protocolos, em cada vez mais haver um conjunto de compromissos, porque sem compromissos não há nenhuma aplicação.” (E1).

“ Eu acho que esta simbiose entre as associações patronais e sindicais estão mais próximas e mais bem aceites.” (E2).

“ (...) não tenho aprofundado muito a aplicação daqueles conteúdos, (...) acho que não passou efectivamente do papel.” (E3).

“ (...) Isto é muito difícil de entender estas regras de jogo, ou seja, há uma negociação que foi negociada livremente mas depois há uns que cumprem e há outros que não cumprem, sabendo que realmente foi acordado aquilo.” (E4).

“ (...) os acordos fazem-se, eu não considero o acordo em si negativo, eu considero é que o Estado é parte desses acordos, Estado administrativo, governos, que assinam também esses acordos não tomam as medidas necessárias para obrigar ao cumprimento desses acordos e portanto eu acho que isto é negativo (...). Relativamente à formação e à segurança e higiene são casos muito negativos. Agora relativamente aos memorandos em defesa do sector têxtil, (...) neste tipo de situações, vejo que é positivo.” (E5).

“ Relativamente a esses acordos e atendendo ao mundo global em que vivemos (...) eu acho que eles são extremamente importantes. Quanto à sua execução às vezes tenho algumas dúvidas (...) acho que há um grande distanciamento entre a assinatura dos protocolos e a sua execução.” (E6).

“ Quando existe uma maior proximidade entre o sindicato e administração da empresa, não somos propriamente amigos uns dos outros, mas que há diálogo, quando é assim eu acho que se assina e se cumpre. (...) Quando estes protocolos são assinados entre sindicato, associação patronal e empresas eu acho que se tenta cumprir.” (E7).

“ Depende, onde temos organização sindical o compromisso acordado é assumido, onde não há organização a maior parte não cumpre o que é acordado (...). Eu estou convencido que sim, que quando há um acordo entre a federação e as associações patronais que há um compromisso.” (E8).

“ Eu penso que nestes últimos tempos tem havido uma maior compreensão e um maior empenhamento por aquilo que se assina venha a ser cumprido (...) Penso que nestes últimos tempos depois que fizemos o nosso último contrato, no terreno há uma maior preocupação em se tentar ajudar.” (E10).

“ (...) não estamos a falar de instituições mas sim fundamentalmente de pessoas. E essas instituições fazem-se por aquilo que as pessoas são. Não é pelo facto de duas instituições terem assinado um documento para uma determinada acção, que essa acção se vai efectuar. Essa acção efectua-se porque as pessoas que assumiram esse compromisso assumiram-no também para si.” (E11).

“ Não é a regra geral, aquilo que é acordado, mesmo no contexto das negociações que às vezes não tem sido respeitado, mas tenho que reconhecer que a culpa não morre solteira, isto tem vindo para os dois lados.” (E12).

“ Eu tenho que partir do princípio que sim, (...), mas agora não posso dizer que no nosso sector não possa haver uma ou outra empresa que efectivamente não os

cumpra. Mas eu acima de tudo estou preocupado que haja cada vez mais a cumprir, através de mecanismos de controlo (...)” (E13).

“ A parte que me toca, o sindicato tem sido um bom interlocutor, um bom parceiro e nós sentimos que não há política atrás, há apenas a defesa dos trabalhadores.” (E15).

Dos dados recolhidos a treze dos entrevistados verifica-se uma elevada diversidade nas avaliações produzidas. Quatro dos entrevistados, 31%, consideram que os acordos e compromissos estabelecidos entre as organizações sindicais e patronais têm um elevado grau de execução; outros quatro entrevistados, 31%, levam a sua avaliação mais fundo desde os acordos entre os parceiros sociais sectoriais e a sua aplicação nas empresas. Admitem que ao nível meso, na negociação sectorial o grau da execução é elevado. “ Eu estou convencido que sim, que quando há um acordo entre a Federação e as associações patronais (...)” (E8).

Já ao nível das empresas o grau de execução pode estar dependente da existência ou não de organização sindical na base, “ (...) depende, onde temos organização sindical o compromisso acordado é assumido, onde não há organização a maior parte não cumpre o acordado.” (E8). Três entrevistados, 23%, considera que não existe um elevado grau de execução dos acordos e compromissos, “ (...) acho que não passou efectivamente do papel.” (E3); “ (...) acho que há um grande distanciamento entre a assinatura dos protocolos e a sua execução.” (E6). Finalmente dois entrevistados, 15%, colocam o enfoque na negociação livre e no diálogo social mas não avaliam o grau de execução, (E4) e (E15).

À questão, no quotidiano da vossa actividade sindical, qual a importância atribuída à acção proponente junto das empresas, das associações patronais sectoriais e das instituições do Estado, registamos os seguintes dados:

“ No sul do país nós sempre dinamizamos os cadernos reivindicativos nas empresas (...) há uma acção proponente que (...) deve ser mais estendida ao norte do país. (...) O sul tem melhores condições sociais para os trabalhadores, em termos salariais e em termos de regalias sociais. Mas penso que também é mais uma questão cultural.” (E1).

“ Eu acho que hoje em dia preocupam-se mais com a opinião dos sindicatos (...)” (E2).

“ Ao nível das empresas o que se propõe às empresas é criar condições para se fazer uma negociação (...) de um acordo da empresa. A este nível já tivemos boas intervenções já obtivemos bons resultados. Somos proponentes junto da associação patronal (...)” (E3).

“ Toda a importância é dada a esta matéria. A própria Federação têxtil quando apresenta propostas para negociação vai buscar informação à vida dos trabalhadores e das empresas, à base, aos seus sindicatos.” (E4).

“ Nós somos mais conhecidos por aquilo que protestamos e reivindicamos (...) Nós damos muito valor a um movimento sindical muito proponente. Não basta dizer que não. É preciso dizer que não e apresentar alternativas.” (E5).

“ Nós vemos isso como uma grande, grande importância. Como um salto para resolver problemas. Achamos que é importante o diálogo com a empresa para encontrar a solução para o problema (...) “ (E6).

“ Eu acho que está mais voltado para as outras actividades. Com o fecho sucessivo de empresas cada vez existem menos dirigentes no sindicato (...). Acho que está muito mais voltada para uma intervenção junto das empresas, (...) não tão virada para a negociação.” (E7).

“ (...) há duas áreas em que o sindicato tem a sua agenda mais preenchida, é a área do emprego, desemprego. Nestes últimos anos tem-se assistido a muitos encerramentos de empresas e isto obriga a que o sindicato esteja em alerta 24 horas por dia (...) e depois também no apoio a esses desempregados. (...)” (E8).

A questão colocada aos oito actores sociais entrevistados com intervenção na organização sindical sectorial das ITVC procurava elucidar qual a importância que atribuíam à acção proponente junto das empresas, das associações patronais e das instituições do Estado. Cinco dos entrevistados, 63%, atribuem muita importância à acção proponente, relevando à acção proponente ao nível da empresa e com elevados resultados no sul do país, “ (...) no sul do país nós sempre dinamizamos os cadernos reivindicativos nas empresas (...)” (E1). Dois dos entrevistados, 25%, referem as intervenções nas empresas, num caso exclui a intervenção nas empresas da negociação, “ (...) acho que está muito mais voltada para uma intervenção junto das empresas, (...) não tão virada para a negociação.” (E7); o outro entrevistado coloca o enfoque na área do emprego e do desemprego face, “ (...) a muitos encerramentos de empresas e isto obriga a que o sindicato esteja em alerta 24 horas por dia.” (E8). Um entrevistado, 12%, não se pronuncia directamente sobre a questão colocada.

À questão, a liberalização do comércio mundial ou a necessidade de alteração dos padrões de concorrência para responder à maior competitividade num mercado global, contribuíram para a convergência entre associações sindicais e patronais no sentido de uma parceria social, registamos os seguintes dados:

“ Eu penso que sim, porque estava em risco a destruição do aparelho produtivo. (...) Então há aqui um interesse vital da nossa economia em termos do sector que

em conjunto com as empresas, em conjunto com as respectivas associações e até mesmo com o governo, estou a lembrar-me daquela comissão que existe na Assembleia da República sobre o problema do sector têxtil (...)” (E1).

“ (...) essa convergência é uma convergência que não deixa ninguém de fora, não deixa ninguém indiferente. É ver a necessidade que existe e não é só no nosso sector, (...) a necessidade de criar consenso e instrumentos.” (E2).

“ (...) independentemente das divergências que possam existir (...) por força dos interesses directos, (...) penso que era inevitável aparecerem estas parcerias até porque os sindicatos fazem parte da sociedade e também por este caminho, (...) que é o da convergência e encontrar soluções para estes ramos da industria. Os factores de competitividade são importantes e é importante que os sindicatos também concorram para isso e façam as parcerias. Isto tem que ir ao nível europeu, (...) e depois tendo em conta até a globalização. (...)” (E3).

“ É muito normal e natural que numa situação destas, toda a gente tenta dar as mãos, conjugar esforços no sentido de atravessar esta ou aquela dificuldade ou esta ou aquela crise. É muito normal que às vezes sinta algum diálogo em torno de determinadas situações entre a resolução de problemas concretos entre empresários e trabalhadores, (...) e às vez ao nível de qualquer região.” (E4).

“ (...) A convergência central para a defesa da importância estratégica do sector, aí houve convergência.” (E5).

“ Eu penso que se fez algum caminho, mas penso que houve uma mudança. Os empresários viram que estavam a bater no fundo e começaram a perceber que sozinhos não iam a caminho nenhum.” (E6).

“ Levou, (...) até porque nós queremos salvaguardar os nossos postos de trabalho e eles querem continuar a ter empresas, é natural que houvesse aqui uma entreajuda e se estabelecessem algumas parcerias.” (E7).

“ Eu tenho a certeza que sim, que levou, e não é por acaso que nos seminários que se tem organizado, tanto ao nível patronal como sindical, geram-se consensos nos debates que me leva realmente a pensar que há uma maior convergência.” (E8).

“ (...) não fugindo à situação normal do ser humano, que em situações de aflição automaticamente obriga à proximidade das pessoas, (...) nesta situação toda obrigou a uma reflexão maior e mais profunda entre empresários, entre os empregados e os sindicatos. E hoje já é mais fácil, já se compreende melhor a linguagem de uma dificuldade do mercado internacional, das necessidades de

desenvolver a empresa, das necessidades dos trabalhadores, há mais audição, há mais compreensão, há mais convergência, (...)” (E10).

“ Eu vejo a nível europeu uma confluência de acções entre vários sectores de actividade (...)” (E11).

“ (...) depois de casa roubada trancas à porta, isto tem sido um factor de pressão para nos obrigar a entender e a perceber que de facto estamos todos metidos no mesmo barco. Parece-me é que ainda há muitas coisas para passar, formas e pensar, para que haja uma sintonia maior e uma cooperação maior.” (E12).

“ Contribuiu.” (E13).

“ Sim.” (E15).

Da questão colocada aos catorze actores sociais com intervenção directa nas ITVC recolhemos dados de treze, sendo unânime o sentido das opiniões manifestadas embora com formulações diferenciadas, umas directas, “ Sim.” (E15), “ Contribuiu.” (E13); outras envolvendo uma contextualização, “ (...) eu penso que sim, porque estava em risco a destruição do aparelho produtivo.” (E1); “ Levou (...) até porque nós queremos salvaguardar os nossos postos de trabalho e eles querem continuar a ser empresas.” (E7). Em suma os treze actores sociais, um não respondeu, consideram que a liberalização do comércio mundial ou a necessidade de alteração dos padrões de concorrência para responder á maior competitividade no mercado global, contribuíram para a convergência entre associações patronais e sindicais no sentido de uma parceria social.

Á questão, a tendência para as empresas não aplicarem os direitos contratuais dos trabalhadores influenciaram ou não a vossa organização sindical no sentido de uma maior convergência com as associações patronais na negociação de novos contractos colectivos de trabalho, registamos os seguintes dados:

“ (...) É obvio que, quer queiramos quer não, nós temos que adaptar as relações laborais às novas realidades e nesse sentido houve aqui uma convergência muito grande para saber o que é necessário o sector ter para se manter, porque nós não queremos que o sector acabe no nosso país. (...)” (E1).

“ Sim” (E2).

“ A não aplicação dos contratos na integra de todos os direitos dos trabalhadores advém da fragilidade da organização sindical ao nível da empresa (...) Da parte dos sindicatos, nós temos que encontrar todas as formas possíveis para que os direitos dos trabalhadores sejam aplicados e se essa forma é ir ao encontro da associação patronal com quem se assina um acordo, leva a que se resolva o problema nós vamos.” (E3).

“ Os sindicatos normalmente lidam com os empresários da sua região (...) A nível de associações patronais nem sempre isto é possível. (...)” (E4).

“ No discurso há uma grande convergência mas quando passamos para o patamar da negociação essa convergência torna-se muito mais difícil. Isto não quer dizer que não haja uma vontade negocial mais forte, porque eu creio que há uma vontade negocial mais forte.” (E5).

“ É obvio que sim. (...) continuo a achar que por uma questão de princípio, que um contrato colectivo de trabalho é um instrumento que os trabalhadores dão muita importância, (...). E tendo esse instrumento colectivo, (...) temos condições muito mais claras para os envolver e envolver os empresários.” (E6).

“ Não há dúvida que de facto à aqui alterações. Se nós temos contratos assinados, se temos empresas que não cumprem, (...) temos aqui que responsabilizar a associação patronal. (...)” (E7).

“ Nós tentamos ao nível da negociação influenciar as associações patronais também para que elas obriguem os seus associados ao cumprimento daquilo que assinam, mas nem sempre temos conseguido isso.” (E8).

A questão colocada apenas aos oito actores sociais com intervenção na actividade sindical sectorial, procurava elucidar se a tendência para as empresas não aplicarem os direitos contratuais influenciou ou não a organização sindical sectorial no sentido de uma maior convergência com as associações patronais. Apenas um entrevistado, “ a nível das associações patronais, nem sempre isto é possível.” (E4), todos os restantes, 88%, consideram que se tem caminhado com o sentido de uma maior convergência entre os parceiros sociais sectoriais, na negociação de novos CCT.

Num arco temporal ainda recente a concorrência dos produtos das ITVC portuguesas podia ser analisada, apesar das contradições internas, em duas dimensões: a concorrência pelos custos, ancorada numa tipologia de relações de emprego caracterizada por trabalhadores pouco qualificados, baixas retribuições, uma natureza de emprego precária com possibilidades de fácil despedimento, a desregulação da duração e organização do tempo de trabalho, categorias profissionais cujas funções estavam restritas a pequenas tarefas a que correspondia um trabalho parcializado e muito repetitivo. A concorrência pela qualidade implicava uma maior integração na cadeia de valor dos produtos, através da concepção, desenvolvimento e design dos produtos, a produção, a comercialização e políticas de emprego onde a componente das qualificações dos trabalhadores era considerada pelos empresários como um relevante investimento e a natureza do emprego era vista como um compromisso recíproco a longo prazo.

Mais recentemente a liberalização do comércio mundial sem regras, nomeadamente sociais e ambientais sem reciprocidade na circulação dos produtos ao nível global, aumentou a concorrência nos mercados de produtos, exigindo das empresas portuguesas das ITVC um aumento da competitividade tanto ao nível dos custos como da qualidade.

Como pretendemos elucidar o sentido da evolução dos padrões de concorrência entre 1996 e 2007, fomos procurar conhecer quais os modelos de concorrência defendidos pelos parceiros sociais sectoriais e pelos órgãos de poder. A FESETE no seu Programa de Acção aprovado no 9º Congresso em 2004, considera que “... a reestruturação e a modernização das ITVC é uma exigência desta organização sindical desde há muito...”. O Congresso reafirmou as linhas estratégicas da, “... inovação, da reestruturação e da modernização das ITVC ancoradas num novo modelo: de defesa da fileira produtiva e de uma maior incorporação na cadeia de valor, que ultrapasse a fase de uma indústria baseada em baixos custos de mão-de-obra; que aposte em novos factores de competitividade como a inovação, o design, a moda e a qualidade; que no plano comercial apoie a valorização das ITVC portuguesas em potenciais mercados externos; respeitador do direito de participação dos direitos de participação dos trabalhadores e das suas organizações; que garantam uma política salarial, de duração e organização dos horários de trabalho e qualificação dos trabalhadores que inverta a actual matriz de mão-de-obra barata e desqualificada...”. Pelos extractos retirados do Programa de Acção do 9º Congresso da FESETE podemos considerar que esta organização sindical defende um sentido para o padrão de concorrência que evolui da concorrência pelos custos, para a concorrência pela qualidade.

As conclusões do estudo sobre a Competitividade, Subcontratação Externa e Emprego editado pela Associação Nacional das Industrias de Vestuário e Confecção (ANIVEC/APIV), em 2004, relevam que, “...a geografia do sector irá continuar a modificar-se substancialmente nas próximas décadas e o desafio que se coloca aos mercados tradicionais de produção têxtil e vestuário, como o português, que no quadro actual e no desempenho da sua função intrinsecamente industrial foram atingidos por uma irreversível perda de competitividade ao nível das remunerações do factor trabalho, consiste em saber se conseguirão atrair, gerir e desenvolver funções geradoras de maior valor acrescentado ao longo da cadeia de valor...”. Assim, “...no quadro actual o que se deve enfatizar não é o encerramento e a deslocalização pura e simples das unidades industriais, mas antes a recomendação de uma visão estratégica global que reconheça e aproveite os benefícios directos da deslocalização e da subcontratação externa, a par da valorização das funções que continuarão a ser desenvolvidas internamente e da procura de parcerias estratégicas para a produção e a oferta de serviços que, por razões

logísticas, de proximidade geográfica, onde a qualificação dos recursos deverão continuar a não ter concorrência directa nos países de baixos salários...”.

O estudo da ANIVÉC/APIV conclui que, “...a geografia do sector está em modificação e assim vai continuar nas próximas décadas e o desafio que se coloca aos produtos dos têxteis e vestuário portugueses atingidos por uma perda irreversível de competitividade ao nível salarial, concorrência pelos custos, é conseguir atrair, gerir e desenvolver novas funções geradoras de maior valor acrescentado ao longo da cadeia de valor, concorrência pela qualidade...”. O estudo considera que, “...não é o encerramento e a deslocalização das empresas que deve ser enfatizado, mas antes uma visão estratégica global, que não descorando os benefícios directos da deslocalização e da subcontratação externa, em países de baixos custos salariais, devem valorizar as funções desenvolvidas internamente ao nível da produção e oferta de serviços por forma a não terem a concorrência directa dos países de baixos custos salariais...”. Em suma, as conclusões do estudo editado pela ANIVÉC/APIV valorizando uma mudança no sentido do padrão de concorrência pela qualidade ao nível interno, mantêm como importante a concorrência pelos custos em situações de subcontratação externa.

Em 2007 a Associação Portuguesa dos Industriais do Calçado, Componentes e Artigos de Pele (APICCAPS) apresentou o Plano Estratégico para a indústria do calçado e para o período de 2007-2013. Ao reflectir sobre o desafio da competitividade, o Plano Estratégico afirma que, “...os planos estratégicos da APICCAPS, desde sempre, tiveram um propósito comum, o reforço da competitividade. Na primeira fase a ênfase foi colocada na tecnologia, nomeadamente na modernização dos equipamentos. Conseguindo esse objectivo muito empresários foram sentindo que a sustentação da sua posição competitiva exigia que se fosse mais longe, alargando a elementos imateriais, desde a organização aos modelos e negócio. A indústria era sinónimo de uma actividade económica que se estendia da concepção e design até à comercialização, alargando-se a montante e a jusante, passando a incorporar ofícios mais sofisticados, a requerer mais qualificações e a impor uma organização de tipo diferente, evoluindo para elevados padrões de concorrência pela qualidade...”.

Ao elencarem as prioridades estratégicas da indústria do calçado portuguesa, elegem como primeira a inovação. “...Num ambiente competitivo caracterizado pelo inelutável aprofundamento da abertura dos mercados tradicionais a produtores extra europeus com vantagens de custo muito acentuadas, a manutenção da competitividade da indústria portuguesa do calçado exige a inovação, a mudança. Esta inovação necessária deverá responder a múltiplos desafios como a valorização do produto, o não descurar as

oportunidades e finalmente, transformar as exigências regulamentares em matéria ambiental e a crescente consciência ambiental dos consumidores em oportunidades...”.

“...A proximidade aos mercados de consumo europeus exige apostar na rapidez e flexibilidade como um dos elementos competitivos fundamentais. O futuro da indústria do calçado portuguesa passa pela inovação do produto, pela inovação na tecnologia e inovação no modelo de negócio. O papel crítico que o emprego qualificado terá na afirmação da competitividade do sector do calçado justifica a prioridade que lhe é atribuída neste Plano Estratégico...”. O conjunto de conclusões extraídas do Plano Estratégico da APICCAPS para a indústria do calçado no período de 2007-2013, indica-nos o sentido da evolução da competitividade para padrões de concorrência pela qualidade.

Em 2007 a Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (ATP) apresentou publicamente um estudo denominado Contributo Para um Plano Estratégico da Indústria Têxtil, e Vestuário de Portugal. Numa caracterização aos sectores é afirmado que, “...durante décadas a maioria das empresas da têxtil e do vestuário limitou-se a uma passiva satisfação das necessidades dos seus clientes, que as procuravam pelo reduzido custo operativo, colocando-lhe encomendas integralmente especificadas na execução, sem acrescentarem por isso grande valor. As mudanças profundas que o sector têxtil e vestuário tem vindo a sofrer, o despontar de novos e mais agressivos concorrentes em diversas latitudes e a abertura dos mercados à escala global, determinaram que as empresas tivessem alterado o seu perfil e, em particular, ganho novas e mais valiosas competências, subindo por isso na cadeia de valor do produto...”.

“...A incorporação de factores críticos de competitividade, como a moda, o design, o marketing, a logística avançada e a inovação, nos produtos e processos, acompanhada de muito serviço, possibilitou a um leque de empresas ganhar diferenciação face às demais, tornarem-se altamente competitivas e apresentarem-se como concorrenciais distinguindo-se do mercado saturado da indiferenciação, das grandes séries e a preços impossíveis de igualar. Estas empresas passaram a ser vendedoras de soluções ao cliente, entre as quais está a produção industrial, mas esta sempre enquadrada num conjunto de serviços com valor, que satisfazem o cliente e fidelizam a sua relação...”.

Para a ATP urge pois alterar o modelo ancorado na concorrência pelos custos que existiu ao longo de décadas, daí que a qualificação dos recursos humanos é listada como a prioridade primeira na estratégia que os sectores terão de implementar nos anos mais próximos e que são cruciais. A ATP considera que, “...os recursos humanos devem ser considerados como um activo, que pode ser sempre valorizado, e não um passivo pelo qual apenas penaliza as organizações nos seus custos, como se estas pudessem existir ou operar sem as pessoas...”. Esta deve ser, segundo a ATP, “...a primeira mudança estruturante a

realizar, pois tem de ser de índole cultural, profunda, tocando as mentalidades e destruindo preconceitos. A ITV nacional já não pode assentar a sua competitividade nos baixos custos produtivos, pois o aparecimento de concorrentes no leste europeu, no Norte de África e mais recentemente na Ásia retirou-lhe qualquer margem de manobra neste domínio...”.

Tendo como referencia os contributos da ATP para um Plano Estratégico dirigido às ITV, Podemos considerar que estes sectores, durante décadas, ancoraram a competitividade das empresas na concorrência pelos custos, mas nesta fase existe a compreensão da impossibilidade de manter esse modelo e que o caminho presente e futuro faz-se no sentido da concorrência pela qualidade.

A relevância das ITV para Portugal, para a sua balança comercial, para algumas regiões onde estes sectores são ainda dominantes em termos de empresas e de emprego, levou à constituição em 2005, no âmbito da Comissão de Assuntos Económicos Inovação e Desenvolvimento Regional da Assembleia da Republica, do Grupo de Trabalho do sector têxtil e vestuário. O objectivo deste Grupo de Trabalho composto por deputados do espectro partidário da Assembleia da República, é avaliar as grandes questões estratégicas do sector têxtil e vestuário, considerando o impacto da liberalização do comércio mundial do têxtil e vestuário no âmbito da OMC a partir de Janeiro de 2005.

A metodologia utilizada para a avaliação dos sectores assentou em audições individuais e colectivas ao conjunto das organizações sectoriais em condições de proporcionarem informação relevante relativamente às ameaças e desafios que emergem no contexto mundial. Foram realizadas visitas a empresas representativas dos sectores. Foram ainda realizadas sessões públicas onde um conjunto de actores sociais deram a sua participação, indicando os seus pontos fortes e pontos fracos, bem como apontaram vias para consolidar e aprofundar os caminhos para o sucesso e a estabilidade futura das empresas dos sectores.

No final, em 2007, o Grupo de Trabalho apresentou o Relatório que conseguiu recolher o apoio unânime de todos os parceiros sociais sectoriais. Deste Relatório das audições e debates realizados resulta o entendimento generalizado de que, “...estes sectores requerem uma estratégia consistente que assegure a viabilidade da fileira têxtil contribuindo para a sua competitividade regional e nacional...”. O conjunto de empresas que participaram na audição identificaram como factores de sucesso da sua estratégia o investimento em: marca própria, distribuição, criatividade no serviço prestado, nichos de mercados específicos, inovação e tecnologia diferenciadas, formação de quadros médios e superiores como suporte da mudança, novas dinâmicas de trabalho, mais activas e motivadoras e certificação ambiental dos produtos e do processo industrial.

Ao elencar as vantagens competitivas das ITV portuguesas, o Grupo de Trabalho releva os seguintes pontos fortes: “...forte utilização tecnológica nos processos e alguma capacidade de inovação do produto num conjunto crescente de empresas; proximidade de um mercado com elevado poder de compra e fortemente estimulado pela marca, design e moda; investigação e inovação em materiais, processos e produtos por parte dos centros tecnológicos I & D ligados aos sectores e Universidade; notoriedade para um conjunto, ainda que restrito, de marcas; existência de centros de excelência e de centros de investigação na investigação aplicada em fibras multifuncionais e produtos técnicos (têxteis técnicos); disponibilidade para proporcionar ao cliente não só um produto industrial mas um serviço associado; disponibilidade de recursos humanos qualificados para toda a cadeia de valor, mesmo que para funções intermédias existam falhas bem como ao nível da gestão estratégica...”.

O Relatório apresenta um capítulo de recomendações onde é afirmado que, “...o futuro dos sectores têxteis e vestuário dependerá de forma crucial da capacidade da industria para inovar os seus produtos, para utilizar os processos mais avançados e da focalização nas necessidades dos seus clientes, bem como do comportamento ético ambiental e social dos restantes países e da evolução cambial...”.

A imprescindível reestruturação industrial recomenda medidas de incentivos ao tecido empresarial e o devido acompanhamento de políticas sociais. Num conjunto de pontos elencados nas recomendações do relatório, relevamos: “promover e divulgar os seus pontos fortes e desafios, que são aliciantes e podem atrair jovens alunos para as Universidades, trabalhadores especializados e novos empresários; investir se possível de forma mais acelerada no sentido de reforço da imagem geral de Portugal, enquanto marca; aperfeiçoar a legislação do trabalho no que respeita às obrigações de formação, estimulando a formação associada à inovação; reforçar as políticas de emprego e de formação nas regiões do Ave, Cávado e Beira Interior; promover a presença das empresas das ITV nas principais feiras internacionais e apoios para as empresas penetrarem em novos mercados; efectivar a criação de centros de distribuição de produtos portugueses no exterior; apoiar redes comerciais próprias e redes de franchising no âmbito da dinamização da política de distribuição internacional; defender na União Europeia e no âmbito da negociação da Agenda de DOHA para o desenvolvimento (OMC) um quadro de regras mais justas e equitativas para o sistema mundial de trocas comerciais...”.

O Relatório do Grupo de Trabalho da Assembleia da Republica reforça a tendência dos documentos, já analisados, dos parceiros sociais sectoriais, convergindo no sentido da mudança dos padrões de concorrência, relevando os indicadores da concorrência pela qualidade.

Procurando colmatar possíveis insuficiências no elucidar do sentido da evolução dos padrões de concorrência nas ITVC fomos aplicar a técnica de entrevista aos actores sociais sectoriais, onde recolhemos um conjunto de observações, (Anexo V).

À questão, perante a liberalização do comércio mundial e tendo os industriais destes sectores uma forte vocação exportadores, quais são para si as alterações mais relevantes para manter os produtos portugueses competitivos, registamos os seguintes dados:

“ (...) há uma questão importante do valor, aumentar o valor do produto, aumentar a qualidade, o design, a moda, a marca, melhor organização da produção, melhores tecnologias, tudo isso leva a que se aumente a produtividade. (...) a produtividade no sector vem aumentando significativamente nos últimos anos, também fruto da modernização, da formação profissional, mais qualificação dos trabalhadores. (...)” (E1).

“ (...) nós ainda temos uma indústria excessiva, (...) não ajuda ao progresso haver uma indústria (...) que seja concorrencial entre si, (...). Ao reduzir a indústria é reduzir essencialmente segmentos da indústria que são permissivos (...) que ainda continuam na base do trabalho a feitiço e na aposta na baixa qualidade e que são no conjunto a maioria.” (E2).

“ O que é mais importante para que os produtos se imponham um dos factores importantes é a qualidade. (...) é a afirmação das empresas no sentido da sua capacidade de resposta atempada, é termos marca, é termos qualidade, é haver seriedade nas empresas na relação com os seus clientes, (...) para as empresas terem essa qualidade de produtos, têm que ter, (...) qualidade de mão de obra, formar os seus trabalhadores.” (E3).

“ (...) as empresas têm que saber gerir e adaptar-se realmente a novos produtos, conquistar novos mercados e ir ao encontro do que é melhor para as empresas.” (E4).

“ Eu creio que é fundamental melhorar a organização interna das empresas. (...) continuar a apostar na modernização tecnológica, (...) uma melhoria significativa na concepção do produto (...) uma melhoria significativa ao nível da rede de distribuição. Depois a isto está associado (...) a inovação, o designer, que são essenciais para que o produto passe a ser um produto de maior valor acrescentado.” (E5).

“ Ultimamente fala-se da formação dos trabalhadores para eles estarem à altura, (...) esta não é a questão essencial. A questão essencial é a alteração, mudança, de atitude por parte dos empresários (...) funcionam em função da facilidade e não

na procura de encontrar mecanismos entre eles que ajudasse mesmo as suas associações patronais, em vez de estarem pregados ao pedestal.” (E6).

“ É fundamental no fundo qualidade porque sabemos que existem produtos com um valor mais baixo que os nossos e não podemos competir com isso. Nós temos que competir (...) com aquilo que de melhor se faz na Europa (...) esquecemo-nos de tentar implementar a nossa própria marca. (...). Nós sabemos fazer mas depois não valorizamos a nossa marca.” (E7).

“ (...) um dos problemas das nossas empresas é a aplicação de salários muito baixos e isso não tem incentivado os trabalhadores, pelo menos os jovens, a virem para estes sectores (...). As empresas não se modernizaram e por isso não são competitivas mas também há o contrário, modernizaram-se e são competitivas (...) empresas que não apostaram no selo comercial, na moda e acho que deveria ser por aí.” (E8).

“ Eu diria que nos temos um mercado pequeno mas ainda temos uma série de empresas no mercado interno. (...) Devia haver algumas condições especiais como existe em Itália e outros países de apoio a essas pequenas empresas, (...), uma política direccionada para as micro e pequenas empresa, de incentivos fiscais em termos de internacionalização, em termos de formação, (...) Existir também uma outra política de incentivos que permitisse ajudar a haver algumas concentrações, projectos conjuntos. Se houvesse mecanismos que permitissem que agregássemos a um conjunto de 4, 5 ou 6 empresas para conseguir atingir com a sua colecção própria, as suas vendas, para que a comercialização ficasse mais económica, (...), por outro lado incentivos para que Portugal conseguisse entrar mais na distribuição.” (E10).

“ É evidente que é sempre necessário a procura de novos mercados, e dentro de cada mercado a procura de novos clientes, de novos alvos. Mas para o que é hoje a característica do mercado mundial que é de um consumo extraordinariamente rápido o banco tem de estar imediatamente disponível, não há hoje sequer capacidade para grandes armazenamentos.” (E11).

“ (...) para mim o mais importante é de facto as empresas terem uma atitude activa, tentarem impor os seus produtos por elas próprias. Isto não é viável para todas as empresas mas naqueles sectores onde isso é possível e as empresas têm determinada dimensão é criarem as redes comerciais próprias ou associarem-se a algumas.” (E12).

“ Começando pelas próprias empresas, a capacidade de gestão das empresas, a mobilização dos colaboradores, acções de formação profissional nas áreas comportamentais e não apenas nas áreas específicas da actividade de cada um, a dimensão das empresas, eu acho que as empresas têm que se redimensionar e por isso tem que haver movimentos de concentração, cooperação, porque as empresas em Portugal são exageradamente pequenas e é muito difícil de competir num grau de negócio porque a maioria das empresas acabam por não reunir as competências necessárias. A flexibilidade nas relações laborais, as empresas têm que ser altamente flexíveis, dentro dos limites do razoável, (...). Uma inovação permanente ao nível do produto, da criatividade. Dar uma aposta muito forte na distribuição, do marketing, (...), para isso é preciso ter dimensão.” (E13).

“ (...) a grande iniciativa a fazer é alterar o discurso que a sociedade faz sobre este sector, sobre este tipo de sectores, e em vez de fazer um discurso sobre miséria, que são sectores a abater, deve fazer o discurso adequado à dinâmica que tem e ao mérito que tem, que é conseguir estar de pé e manter-se neste processo de concorrência brutal que se vive. (...) a primeira grande tarefa a fazer é mudar a imagem, porque mudar a imagem significa mobilizar (...). A segunda, era perceber a importância que estes sectores têm para a economia e isto devia ter tradução prática e objectiva nos sistemas de incentivos. (...) Depois tudo aquilo que tem a ver com o melhor desempenho das empresas, (...). Exportar e promover globalmente o desempenho dos sectores, organizar melhor as empresas, inovação de processos (...) qualificações, e estamos a falar de um conjunto de coisas que têm uma forte componente imaterial (...) é preciso promover marcas, é preciso promover, melhor e mais, com mais intensidade as empresas, é preciso inovar e portanto trazer gente, incorporar competências novas nas empresas. É preciso fazer um conjunto de investimentos domínios que não são tangíveis mas que marcam o processo.” (E14).

“ Essa pergunta gostava eu de devolver aos governos que cedo demais levantaram as barreiras alfandegárias.” (E15).

Analisados os dados recolhidos dos catorze entrevistados, verifica-se um elevado número de propostas de alteração, vinte, para manter os produtos portugueses competitivos. Decidimos organizar e ordenar as vinte alterações propostas em cinco níveis por ordem decrescente da relevância atribuída pelo conjunto dos catorze actores sociais sectoriais: no primeiro nível, com cinco referências, a formação profissional; no segundo nível com quatro referências, a marca própria e a distribuição; no terceiro nível com três referências, a

qualidade, melhor organização, a inovação, trabalhadores qualificados; no quarto nível com duas referências, o design, a moda, tecnologias, conquistar novos mercados, concentração de empresas; no quinto nível com uma referência resposta atempada apoio às micro e pequenas empresas, incentivos fiscais, redes comerciais, capacidade de gestão, mudar a imagem e flexibilidade das relações laborais. Ancoradas no conceito de concorrência e nas suas dimensões custos e qualidade definidas por Hyman, a ordenação das alterações propostas pelos entrevistados, correspondendo aos nossos indicadores, inclinam-se no sentido da concorrência pela qualidade, ao manifestarem disponibilidade para investirem tanto na capacidade de produção como nas qualificações dos trabalhadores. No entanto também são mencionadas alterações com menor peso, como a flexibilidade das relações laborais que são uma dimensão importante na concorrência pelo custo e onde as relações de emprego deixam de ser baseadas no status e passam a encarar os trabalhadores como recursos descartáveis. Embora não tenham sido mencionadas verificam-se ainda nestes sectores um conjunto de indicadores já anteriormente elucidados como os baixos salários, baixas qualificações e categorias profissionais com funções personalizadas, indicadores que dão corpo à concorrência pelo custo.

Aos actores sociais sectoriais com intervenção nas actividades empresariais colocamos a questão, na sua opinião a tendência actual é para a concorrência se faça pelos custos ou pela qualidade, tendo registado os seguintes dados:

“ É evidente que o custo é sempre a primeira peça de peso (...). Mas precisamos de transformar totalmente a nossa competitividade, a nossa produção, o nosso saber, os nossos trabalhadores, da questão do preço para a questão da qualidade e da competitividade e da inovação e da novidade. Agora isso não se faz de um momento para o outro. Isso não é o mesmo mercado.” (E10).

“ No estado actual da economia mundial, (...) é um quadro de extrema dificuldade para as famílias no seu dia a dia, implica isto que as opções de consumo são muito substitutivas, não pelo produto que se gostaria de adquirir mas pelo produto que satisfaz a mesma necessidade. Não é o produto com a qualidade que gostaria mas cumpre a mesma função e obviamente um produto de gama inferior, ou porque não tem tantas funcionalidades que ele noutras condições o levaria a adquirir. Isto leva a que a competitividade e a diferenciação pela inovação pelo valor acrescentado torna mais difícil chegar ao cliente. (...) o problema é que a competição vai se fazer cada vez mais pelo produto de baixo custo e cada vez menos pelo produto que se diferencia.” (E11).

“Havia o mito de que o que se faz na Europa é sempre melhor do que se faz lá fora (...) nós temos equipamentos melhores e mais qualidades que os outros e mais tecnologia. Acho que isso já está completamente desmistificado (...). Na parte da qualidade já não temos uma vantagem significativa dos nossos concorrentes. (...) parece-me que tem que haver uma redução de custos quando eles impõem custos indirectos (...). Têm de haver alguma coisa mais para que torne o produto mais atractivo (...) e uma tentativa de passar a uma outra fase que é entrar e controlar as redes de distribuição.” (E12).

“ Se por um lado se pode dizer que já não somos competitivos com base nos custos de trabalho, (...), para mim o custo da mão-de-obra é determinante para ser ou não ser competitivo. (...) é uma avaliação necessária mas não é uma condição suficiente por si só, (...) não posso competir só com base nisso, tenho que ter outros activos tangíveis que permitam ser competitivo, tenho que inovar em outras áreas, tenho que acrescentar valor ao produto.” (E13).

“ Eu acho que se tem que concorrer pelas duas coisas. Ninguém pode ser indiferente, nos dias de hoje, ao custo. A gestão de uma empresa não pode ter desperdícios, não poder ter gorduras. (...) significa uma gestão mais racional, mais rigorosa, do lado do custo, do lado da despesa. (...) que se quer dizer quando se diz, competir pelo custo, (...) é competir pelo custo relativo, isto é, nos não podemos competir com países que têm um custo menor que o nosso, como a China, ou a Índia ou um país qualquer de África (...). Nós temos que realmente que competir, (...) pela diferenciação (...)” (E14).

“ (...) O preço conta em tudo, não podemos nunca retirar o preço das discussões (...) Hoje uma empresa ter muita qualidade significa, (...), se não tiver qualidade nem sequer pode produzir” (E15).

Analisados os dados recolhidos aos seis actores sociais sectoriais com intervenção nas actividades empresariais, quatro, 66%, tendem a considerar que para as empresas serem competitivas são necessárias as dimensões do custo e qualidade; “ (...) o custo da mão-de-obra é determinante para ser ou não competitivo (...) mas não é uma condição suficiente (...) tenho que inovar em outras áreas.” (E13); “ (...) tem que haver uma redução dos custos, (...) tem de haver alguma coisa mais para que torne o produto mais atractivo (...) e uma tentativa de passar a uma outra fase.” (E12); “ (...) o preço conta em tudo (...) hoje uma empresa ter muita qualidade significa (...)” (E15); “ (...) tem de se concorrer pelas duas coisas. Ninguém pode ser indiferente nos dias de hoje, ao custo (...) mas temos que (...) competir (...) pela diferenciação.” (E14). Um actor social, 17%, releva, “ (...) que o custo é sempre a primeira

peça de peso.” (E10); mas coloca-se numa lógica de mudança, “ (...) mas precisamos de transformar totalmente a nossa competitividade (...) da questão do preço para a questão da qualidade.” (E10). Finalmente um actor social, 17%, colocando o enfoque no estado da economia mundial, entende que a concorrência se vai fazer pelo custo, “ (...) o problema é que a competição vai-se fazer cada vez mais pelo produto de baixo custo e cada vez menos pelo produto que se diferencia.” (E11).

Embora os actores sociais expressem cenários diferenciados das tendências de evolução para o aumento da competitividade dos produtos das ITVC e dos modelos da gestão e organização das empresas, o cenário apontado com mais probabilidade de êxito exige que as empresas deixem relevância às dimensões do custo e qualidade, aliás, no sentido referido por Hyman, que considera que um resultado da intensificação da concorrência nos mercados de produtos, mesmo as empresas bem sucedidas tendem a ser competitivas tanto pelo nível de custo como na qualidade (Hyman, 2002, pp.17-18).

Avaliando os dados recolhidos das duas questões colocadas sobre como manter os produtos portugueses competitivos e quais as tendências dos padrões de concorrência, as propostas de alteração dos actores sociais com intervenção sindical e empresarial nas ITVC vão no sentido do padrão da concorrência pela qualidade. Mas, isolando apenas os actores sociais com intervenção empresarial, os dados recolhidos privilegiam o cenário que dá relevância ao padrão de concorrência ancorado nas dimensões do custo e qualidade.

Realizada a descrição dos dados recolhidos com o apoio das técnicas seleccionadas, organizados e analisados os dados tendo por referência os conceitos, vamos passar á fase de comparação dos resultados observados com os resultados esperados na nossa quarta hipótese formulada.

Um dos pressupostos para a existência de uma parceria social nas ITVC são as organizações representativas dos interesses colectivos empresarial e sindicais, pelo que fomos procurar analisar a sua representatividade. Não é fácil elucidar a representatividade por falta de dados disponíveis para a consulta. Actualmente, ao nível das organizações sindicais, os principais actores de negociação colectiva são: a FESETE, organização sindical intermédia e sectorial da CGTP/IN para as ITVC, com doze sindicatos regionais filiados que cobrem toda a área do continente, a sua ligação á Madeira e Açores já não existe; o SINDEQ sindicato nacional da UGT, com âmbito inicial do sector químico alongou o seu âmbito ás ITVC, após encerramento do SINDETEX. No que respeita ao apurar da representatividade destas duas organizações sindicais registamos grandes dificuldades. Como não nos foi possível, no caso da FESETE aceder ás taxas de sindicalização dos seus doze sindicatos filiados, procuramos elucidar dentro do possível uma taxa de sindicalização global anual para a totalidade dos

sindicatos filiados na FESETE, em três momentos, 1996, 2000 e 2006, daí procurar uma tendência; chegamos a um valor pouco rigoroso de uma taxa de sindicalização de 10,8% em 2006 com uma tendência decrescente, desde 1996.

No SINDEQ não conseguimos obter nenhuma informação da sua representatividade nas ITVC. Em suma, temos que concluir que a avaliação de representatividade dos actores sociais sectoriais não produziu os resultados esperados por ausência de dados.

Ao nível das organizações empresariais os principais actores da negociação são: a ATP, a ANIVEC/APIV, a APICCAPS, a ANIT-LAR e a ANIL. Ao procurarmos avaliar a sua representatividade fomos confrontar, os dados estatísticos do Ministério do Trabalho referentes ao número de empresas e do emprego, com a representatividade expressa nos conteúdos dos CCT's negociados, tendo concluído pelo pouco rigor desses dados. De acordo com dados recolhidos nas entrevistas é referida uma tendência para a perda de associados nas organizações patronais.

Identificadas as organizações representativas dos interesses colectivos nas ITVC que podem construir uma parceria social, vamos comparar os resultados observados e relativos às três dimensões do conceito de parceria social, os impactos da liberalização do comércio mundial, as alterações dos padrões de concorrência e o grau de desconformidade das normas laborais e as práticas empresariais, e a construção de novas configurações sociais de regulação das relações laborais.

Na dimensão, existência de um reconhecimento social dos diferentes interesses dos trabalhadores e empregadores das ITVC; os CCT negociados entre 1996 e 2007, nomeadamente nos outorgados em 2006, verifica-se um equilíbrio entre as normas que regulam os direitos dos trabalhadores e as normas que permitem às empresas competir no mercado global; a posição conjunta subscrita pelos parceiros sociais sectoriais sobre as condições que deviam nortear a integração dos têxteis e vestuário na OMC, nomeadamente a inclusão de normas sociais e ambientais, a defesa das empresas e do emprego, reforçam os conteúdos da dimensão em análise; o consenso obtido pelos parceiros sociais sobre a necessidade de estudar numa lógica prospectiva as tendências de evolução das ITVC, com enfoque nos diferentes cenários de evolução dos produtos e na construção de novos perfis profissionais de banda larga necessários aos cenários desenhados, também reforça os conteúdos da dimensão em análise; no mesmo sentido vai o Protocolo celebrado entre os parceiros sociais, para a realização de uma campanha para a melhoria das condições de trabalho nas ITVC; o Memorando de Entendimento subscrito pelos parceiros sociais sobre a indústria da moda, partindo de um contexto onde se verifica um agravamento da concorrência

no seio da OMC definam um conjunto de objectivos que vão no sentido do reforço da dimensão em análise.

Na dimensão, a aceitação e o encorajamento da representação colectiva dos interesses dos empregadores e dos trabalhadores e visível nas referências á valorização das capacidades de negociação e procura de consensos dos parceiros sociais sectoriais, nos debates públicos e na Assembleia da República, nas declarações do presidente da CIP, no Ministério do Trabalho, órgãos de comunicação social face á negociação dos CCT de 2006 e ao conjunto de documentos subscritos e já por nós aqui elencados.

Na dimensão, a aspiração a que a sua acomodação organizada possa trazer uma base efectiva para a regulação do trabalho e do mercado do trabalho, relevamos a solicitação ao Ministério do Trabalho de Regulamentos de Extensão pelos parceiros sociais sectoriais, com vista a alargar a aplicação dos CCT negociados a todas as empresas incluindo as não filiadas e a todos os trabalhadores incluindo os não filiados, garantindo uma base mínima e efectiva na regulação do trabalho e do mercado de trabalho; vão no mesmo sentido as actividades de informação dos conteúdos dos CCT dinamizados pelos sindicatos.

Ainda nesta terceira dimensão fomos analisar um conjunto de indicadores que nos permitiram operacionalizar o conceito de diálogo social: no indicador as cotizações sindicais recebidas dos associados são suficientes para suportar os custos da actividade sindical, 75% dos actores sociais com intervenção nos sindicatos consideram que as cotizações não são suficientes para suportar os custos da actividade desenvolvida, o que pode do nosso ponto de vista condicionar a autonomia dos sindicatos; no indicador o financiamento das organizações sindicais e patronais pelo Estado fragiliza a sua autonomia e independência, 57% dos actores sociais sectoriais consideram que o financiamento do Estado não fragiliza a sua autonomia e independência; no indicador os acordos e compromissos entre as organizações patronais e sindicais têm ou não um elevado grau de execução, 62% dos actores sociais sectoriais consideram que ao nível sectorial o nível de execução é elevado, mas manifestam opiniões diferentes quando se desce ao nível de execução nas empresas; no indicador sentem que a vossa organização se tornou mais atractivo para potenciais associados 71% dos actores sociais sectoriais manifestam-se no sentido de uma maior atractividade aos potenciais associados; no indicador qual a importância atribuída á acção proponente das organizações sindicais, 63% dos actores sociais com intervenção sindical atribuem muita importância á proposição e á negociação nomeadamente nas empresas. A análise aos dados desta bateria de indicadores, releva a importância do diálogo social na terceira dimensão da parceria social.

Os dados analisados e referentes ás três dimensões do conceito de parceria social reúnem, do nosso ponto de vista, as condições implícitas á construção de uma parceria social

nas ITVC envolvendo os actores sociais sectoriais já elencados. Releva igualmente dos dados analisados que o contexto e os impactos da liberalização do comércio mundial de têxteis, vestuário e calçado contribuíram para a criação da parceria social.

Com o objectivo de esclarecer melhor a relação entre a liberalização do comércio mundial e a necessidade de alteração dos padrões de concorrência com a construção da parceria social sectorial, os dados recolhidos através das entrevistas aos parceiros sociais sectoriais indicam-nos uma opinião unânime que considera que a liberalização de comércio mundial ou a necessidade de alteração dos padrões de concorrência para responder a uma maior competitividade num mercado global, contribuíram para a convergência entre associações patronais e sindicais, no sentido de uma parceria social.

No ponto 2 do presente capítulo já concluímos que existe uma tendência para a desconformidade entre as normas dos CCT e as práticas empresariais nas empresas. Partindo deste pressuposto procuramos elucidar junto dos actores sociais com intervenção sindical, se a tendência para as empresas não aplicarem os direitos dos CCT influenciou ou não as organizações sindicais no sentido de uma maior convergência com as organizações patronais, tendo 88% considerado que se tem caminhado no sentido de uma maior convergência,

Nas alterações aos padrões de concorrência os dados recolhidos permitiram-nos conhecer quais os modelos de concorrência defendidos pelos parceiros sociais sectoriais e pelos órgãos do Poder; no Programa de Acção do 9º Congresso da FESETE, 2004-2008, é defendido que a concorrência deve evoluir de um padrão de concorrência pelos custos para um padrão de concorrência pela qualidade; um estudo da ANIVEC/APIV sob o tema, A Competitividade, Subcontratação Externa e Emprego, valoriza um padrão de concorrência pela qualidade ao nível interno do país, mantém como importante um padrão de concorrência pelos custos em situações de subcontratação externa; o Plano Estratégico para a Indústria do Calçado, elaborado pela APICCAPS, 2007-2013, indica-nos o sentido da evolução da competitividade para padrões de concorrência pela qualidade; em 2007 a ATP apresentou um estudo, Contributo para um Plano Estratégico da Indústria Têxtil e Vestuário de Portugal, onde reconhece que durante décadas estes sectores ancoraram a sua competitividade num padrão de concorrência pelos custos, mas nesta fase existe a compreensão da impossibilidade de manter este modelo e que o caminho presente e futuro faz-se no sentido da concorrência pela qualidade; também o Grupo de Trabalho do sector têxtil e vestuário da Assembleia da República produziu um Relatório, em 2007, que recebeu o apoio unânime de todos os parceiros sociais sectoriais, cuja recomendações reforçam a tendência dos documentos dos parceiros sociais, convergindo na necessidade de mudança dos padrões de concorrência e relevando os indicadores da concorrência pela qualidade.

Procurando colmatar possíveis insuficiências na explicitação dos indicadores dos padrões de concorrências pelos custos e pela qualidade, os dados recolhidos através das entrevistas são parceiros sociais sectoriais, organizadas e ordenadas em cinco níveis por ordem decrescente da relevância atribuída pelo conjunto dos actores sociais, coloca: no primeiro nível, a formação profissional; no segundo nível, a marca própria e a distribuição; no terceiro nível, a qualidade, melhor organização, a inovação e os trabalhadores qualificados; no quarto nível, o design, a moda, tecnologias, novos mercados, a concentração de empresas; no quinto nível, a resposta atempada, novos produtos, apoio às micro e pequenas empresas, incentivos fiscais, redes comerciais, capacidade de gestão, mudança de imagem e flexibilidade das relações laborais. Do conjunto dos vinte indicadores explicitados pelos actores sociais, apenas um que aparece no quinto nível, flexibilidade das relações laborais, está associado ao padrão de concorrência pelo custo, quase todos os restantes estão associados ao padrão de concorrência pela qualidade, o que vem confirmar o sentido dos dados registados através da análise documental. Ainda no sentido de colmatar insuficiências no sentido da evolução dos padrões de concorrência obtivemos, através dos dados recolhidos por entrevista aos actores sociais com intervenção nas actividades empresariais, 66% consideram que para as empresas serem competitivas é necessário manter os padrões de concorrência pelo custo e pela qualidade.

Avaliando os dados recolhidos nas duas questões colocadas sobre como manter os produtos portugueses competitivos, apesar de registarmos tendências diferenciadas, quando recolhemos dados de todos os actores sociais sectoriais ou quando apenas recolhemos dados dos actores sociais com intervenção na actividade empresarial, há no entanto uma vontade que é comum, todos defendem a alteração dos padrões de concorrência, evoluindo do padrão da concorrência pelo custo, para o padrão da concorrência pela qualidade.

Como já analisamos e confirmamos no ponto 1 deste capítulo a construção de diferentes configurações sociais da regulação das relações laborais, estamos no momento de comparando os resultados observados com os resultados esperados, confirmar a nossa quarta hipótese: os impactos da liberalização do comércio mundial de têxteis, vestuário e calçado, as alterações nos padrões de concorrência, o grau de desconformidade entre as normas laborais constantes dos Instrumentos de Regulação Colectiva de Trabalho e as práticas empresariais nas empresas impuseram uma parceria social aos principais actores sociais das relações laborais e a construção de novas configurações sociais na regulação das relações laborais.

CAPITULO III – A PARTICIPAÇÃO E A ACÇÃO COLECTIVA DOS TRABALHADORES NA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA SECTORIAL

1. Participação dos Trabalhadores na Preparação das Propostas e Negociação dos CCT's

A acção dos sindicatos começa e desenvolve-se nos locais de trabalho, onde a intervenção dos trabalhadores é determinante para reivindicar, negociar, defender e garantir a efectividade dos direitos e a negociação de melhores condições na prestação do trabalho. É através da capacidade de acção e do poder dos trabalhadores nos locais de trabalho que se criam ou não condições para potenciar a acção e negociação ao nível micro (locais de trabalho), ao nível meso (sectores e regiões) e ao nível macro (nacional/europeu e global). A interdependência entre a organização e acção sindical coloca permanentemente aos sindicatos a questão de identificar as necessidades, os problemas, os anseios e as expectativas dos trabalhadores ao nível individual e colectivo, procurando garantir o alargamento e consolidação da unidade e da participação em torno dos principais eixos de acção e da intervenção dos sindicatos nos vários níveis.

A participação dos trabalhadores na elaboração das suas reivindicações, na resposta aos problemas concretos e emergentes nos locais de trabalho, na denúncia e na acção contra as políticas anti-sociais, na acção solidária independentemente da natureza do emprego de cada trabalhador, na definição das orientações dos sindicatos da base ao topo da sua estrutura, são condições fundamentais para garantir a vitalidade e o fortalecimento dos sindicatos e do movimento sindical ao nível nacional, europeu e global.

No actual contexto em que milhares de trabalhadores são atirados para o desemprego, sem atingirem níveis etários que os coloquem na população inactiva, os sindicatos devem dar uma especial atenção aos problemas e reivindicações dos trabalhadores no estado de desemprego, adoptando medidas que garantam a sua participação na acção sindical e no regresso ao estado de emprego.

Vários são os pontos de vista quando se reflecte sobre o conceito de participação e acção das organizações sindicais. Somos de opinião que a participação efectiva dos sindicatos implica o cumprimento das normas que estabelecem os direitos de liberdade e organização sindical dos trabalhadores, sem qualquer tipo de constrangimento; o direito à negociação desde o local de trabalho, passando pelo sector e região, até ao nível nacional, europeu e global. Os diversos níveis da intervenção dos sindicatos devem ser ancorados na informação, discussão e audição dos trabalhadores e no direito à proposição e negociação das suas

propostas em igualdade de circunstâncias com os outros parceiros sociais. Uma das dimensões importantes da participação dos sindicatos é a participação institucional. Para Silva a participação institucional eficaz exige aos sindicatos, autonomia, independência, e responsabilização, características só possíveis com organizações sindicais fortes e de grande influência nas massas trabalhadoras (Silva, 2007, p. 405).

Na actual fase de desenvolvimento das sociedades ainda com elevados desequilíbrios na distribuição da riqueza produzida, na existência de diferentes formas de discriminação, da ausência de cumprimento das normas básicas da OIT, de profundas mutações na organização do trabalho, na natureza do emprego e nas estruturas dos sectores primário, secundário e terciário, as organizações sindicais são e serão parte relevante nas soluções a encontrar e não parte dos problemas a superar, no caminho para sociedades com mais elevados patamares de desenvolvimento.

Tendo em consideração as reflexões e avaliações dos sindicatos a nível nacional e europeu, é reconhecido um déficite de participação dos trabalhadores nas organizações sindicais, apontando serem as principais causas deste deficit exteriores à vontade dos sindicatos e dos trabalhadores, como a desregulamentação das relações de emprego, a repressão e discriminação nos locais de trabalho, o desemprego, a forte influência das ideologias neoliberais dominantes. Do nosso ponto de vista também cresce o número de trabalhadores que vê nos sindicatos apenas um instrumento de defesa dos seus direitos a que recorre apenas quando tem uma necessidade premente, pelo que não estabelece com os sindicatos um vínculo de filiação permanente em resultado de uma consciência “classe em si”, na perspectiva marxista ou como principal recurso do poder do trabalho face aos recursos do poder do capital, na intuição weberiana (Lima, 2004, p. 333).

Nos sindicatos filiados na FESETE constatamos na sua acção sindical quotidiana o crescimento de atendimento e resolução de problemas a trabalhadores até esse momento não filiados, resultantes do despedimento desses trabalhadores, da insolvência de empresas e do não cumprimento pelo patronato das normas dos CCT's. Em 2006 no total das receitas dos sindicatos filiados na FESETE, 42% correspondiam a quotizações suplementares, pagas apenas por trabalhadores que á data em que recorrem à acção dos sindicatos não estavam filiados, passando a sê-lo de seguida, o que confirma a tendência dos trabalhadores verem o sindicato numa lógica instrumental.

Entretanto a realidade muda e o espaço de acção tradicional dos sindicatos, está a ser “invadido” por diverso tipo de associações, instituições e indivíduos com formação académica, nomeadamente na área do direito que concorrem com os sindicatos na prestação de serviços com vista à resolução de alguns conflitos laborais na forma judicial e formal não

judicial. É hoje comum nas situações de insolvência das empresas das ITVC os trabalhadores não filiados nos sindicatos, serem disputados pelos sindicatos e por advogados que oferecem os seus serviços a estes trabalhadores para a resolução do conflito por via judicial. A acção da Inspecção-geral do Trabalho (IGT) também se tornou mais acessível aos trabalhadores que a ela se dirigem directamente sem a intervenção dos sindicatos como se pode verificar no Anexo XIII. Em algumas situações as câmaras municipais também prestam serviços de apoio aos trabalhadores desempregados, colocando ao seu dispor meios técnicos em áreas de inclusão, da formação profissional.

A FESETE no seu programa de acção aprovado no 9º Congresso em 2004 afirmava que, “ (...) a empresa, como local de trabalho, deve continuar a ser para nós uma prioridade na actividade sindical, contactar os trabalhadores no interior ou exterior das empresas, informa-los dos seus direitos contratuais, 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”.

A participação dos trabalhadores das ITVC na preparação das propostas dos CCT's e durante a negociação, é analisada pela FESETE no seu programa de acção 2004-2008 onde afirma que, “ (...) como a vida demonstra não basta definir e apresentar reivindicações. O envolvimento dos trabalhadores é a condição indispensável e decisiva para o êxito da negociação colectiva”. Dos dados recolhidos nos Planos de Actividade da FESETE entre 1996 e 2007, é visível a redução da participação dos trabalhadores nas acções de preparação e durante a fase de negociação dos CCT's.

Um outro elemento a ter em atenção na nossa reflexão sobre os níveis de participação dos trabalhadores é a forte redução do emprego nas ITVC; entre 1998 e 2006 o emprego líquido passou, respectivamente de 288.671 trabalhadores para 212.600 trabalhadores, (Anexo VII), uma redução de cerca de 26% no emprego. A perda de emprego registada é significativa, mas as perdas para os sindicatos não se reduzem à dimensão quantitativa do desemprego, há que ter em atenção a dimensão qualitativa. A maioria dos trabalhadores que foram para o desemprego tinham contratos de trabalho sem termo, trabalhavam nas médias e grandes empresas das ITVC com elevadas taxas de sindicalização, com comissões sindicais eleitas e com fortes tradições na acção e luta pela negociação dos CCT's. Em resultado das mutações em curso as novas empresas criadas nas ITVC são essencialmente micro e PMEs, uma parte dos novos trabalhadores têm vínculos precários; a organização sindical numa micro empresa é muito mais difícil do que numa média ou grande empresa.

Ainda de acordo com as informações recolhidas nos relatórios de actividades da FESETE é reconhecida a redução significativa de dirigentes e delegados sindicais que discutem e aprovam anualmente a sua Plataforma Reivindicativa; os Encontros Nacionais passaram de mais de 200 presenças na década de 90 para cerca de 100 presenças nos últimos anos. É significativo que nos últimos anos uma parte dos sindicatos filiados na FESETE tenha alterado os seus estatutos com o objectivo de reduzir o número de dirigentes nos corpos gerentes. O boletim informativo da FESETE “Venceremos” distribuído periodicamente aos trabalhadores tem reduzido a sua tiragem, passando de cerca de 90.000 exemplares na década de 90 para cerca de 40.000 em 2007. Os plenários de trabalhadores nas empresas durante o PNT diário onde participavam trabalhadores filiados e não filiados nos sindicatos, determinantes para decidir e manter as greves no período de 1996 a 1998, são hoje uma prática reduzida nestes sectores, uma vez que a sua convocação é feita por delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais. A não existência desta organização sindical de base na esmagadora maioria das empresas, impede a sua realização e o exercício deste direito contratual.

Podemos considerar tendo por base os dados analisados que entre 1996 e 2007 se verificou uma tendência para a redução significativa da participação directa dos trabalhadores e indirecta quando feita através da organização dos delegados e dirigentes sindicais eleitos.

Com vista a colmatar possíveis insuficiências nos dados recolhidos através da análise documental recorreremos à entrevista para colocar três questões aos actores sociais com intervenção na actividade sindical (Anexo V).

À primeira questão, as imagens quase permanentes de crise nos têxteis, vestuário e calçado e o aumento do desemprego, têm ou não contribuído para uma melhor participação dos trabalhadores nas acções de informação, de protesto e luta, durante as diversas fases dos processos de negociação colectiva, registamos os dados seguintes:

“Eu diria que não há fraca participação (...) nós temos ainda uma dinâmica em algumas partes do País onde exercemos os direitos sindicais. Nós temos ainda à volta de quinze horas para fazer plenários nas empresas. (...) A nossa dinâmica assenta nas empresas. É obvio que é capaz de ter aí alguma carga no sentido de os trabalhadores estarem amedrontados com aquilo que vêm todos os dias na televisão de empresas a fecharem” (E1). “Eu acho que há uma descrença nas lutas empresariais” (E2). “Sim condicionam. Se os trabalhadores vêm e lêem as notícias que uma empresa encerrou, despediu, foram para o desemprego dezenas, centenas, milhares de trabalhadores. Eu diria que fatalmente tem influência. As pessoas têm a sua vida, têm os seus problemas, têm as suas necessidades e para os

resolver têm a necessidade de ter o posto de trabalho, o salário (...) não influencia totalmente porque os trabalhadores ainda vão lutando, mas tem uma enorme influência nalguma apatia (...) quando são chamados à luta” (E3).

“Tem, acho que tem muita influência nisto (...) o trabalhador não se sente hoje muito motivado para propostas reivindicativas mas sim para a defesa do que tem. Hoje parece-me muito mais importante o trabalhador que está à porta de uma empresa para que esta não encerre, para que o seu patrão pague no final do mês (...). Mas dificilmente se encontra à porta de uma empresa a fazer uma manifestação ou uma acção de luta (...), por questões reivindicativas, ou seja pela contratação colectiva” (E4).

A experiência que eu tenho como sindicalista de há muitos anos é, quem tem medo não luta. (...) O discurso tem que ser doseado na apresentação das causas que estão subjacentes a estes factores de encerramentos de empresas, diminuição do aparelho produtivo, aumento do desemprego, mas simultaneamente apontar também os aspectos positivos que existem nas empresas. Um discurso mal doseado leva à retracção, leva à criação de um ambiente desfavorável à participação, de receio que seja o próximo” (E5).

“Eu acho que sim, mas também acho que não. Penso que a ausência da participação dos trabalhadores na negociação colectiva é mais profunda do que a crise nas empresas (...) há aqui uma retracção e penso que isso levou um bocadinho à desacreditação dos processos e à falta de participação” (E6).

“Só condiciona (...) Esta história da crise que se instalou, mais vale pouco do que nenhum porque se sairmos daqui podemos não ter ali à frente, é uma coisa terrível, as pessoas ficam de tal forma acanhadas” (E7).

“Eu acho que é mesmo a questão de perder o emprego. Embora os trabalhadores tenham consciência que ganham muito pouco e estão sempre de acordo com as nossas propostas mas não são capazes de lutar por elas. (...) Com medo de perder o emprego e a própria redução dos trabalhadores, dos postos de trabalho nas empresas, também levou a isso” (E8).

Dos dados registados dos oito actores sociais com intervenção na actividade sindical, 75% consideram que as imagens de crise e o aumento do desemprego contribuem para uma menor participação dos trabalhadores; “eu diria que fatalmente tem influência” (E3); “o trabalhador não se sente muito motivado para propostas reivindicativas, mas sim para a defesa do que tem” (E4); “a ausência de participação dos trabalhadores na negociação colectiva é mais profunda do que a crise nas empresas” (E6); “mais vale pouco do que nenhum” (E7); “é

mesmo a questão de perder o emprego. Embora tenham consciência que ganham muito pouco e estão sempre de acordo com as nossas propostas mas não são capazes de lutar por elas” (E8). Um actor social, 12,5% considera, “que não há fraca participação” (E1). O outro actor social, 12,5% considera que existe falta de confiança na luta; há uma descrença nas lutas empresariais” (E2). Estes dados coincidem com a tendência já registada de uma menor participação dos trabalhadores nas actividades e acção dos sindicatos durante as diversas fases dos processos de negociação colectiva, tendo contribuído negativamente o desemprego e as representações sociais da crise nas ITVC, muito influenciadas pela generalização feita pelos órgãos de comunicação social sobre casos singulares. Uma análise atenta às televisões, sempre que a notícia é para falar da crise, as imagens de fundo colocadas, enquanto o pivot descreve o tema, são na maioria das situações de empresas das ITVC.

2. A Acção Colectiva dos Trabalhadores

Quando analisamos a acção colectiva dos trabalhadores das ITVC nos processos de negociação colectiva sectorial, o nosso enfoque é colocado nas suas organizações, os sindicatos de base regional filiados na FESETE, o SINDETEX, sindicato nacional e de âmbito sectorial e a FESETE federação nacional de sindicatos com âmbito sectorial. O nosso objectivo é elencar e avaliar o conjunto de diferentes acções coordenadas com vista à defesa de interesses comuns dos trabalhadores como: a defesa das suas propostas de CCT para negociar com as associações patronais; a defesa dos direitos contratuais negociados, que as associações patronais denunciam e pretendem levar à caducidade de forma unilateral; as acções de protesto, denúncia e luta com o objectivo de desbloquear impasses negociais à mesa das negociações.

Este tipo de acção colectiva é desenvolvida por actores colectivos nas ITVC e pode emergir das organizações sindicais da FESETE e do SINDETEX, os principais actores colectivos envolvidos na negociação colectiva sectorial. A nossa primeira dificuldade foi não encontrar, em tempo útil, nenhum ex-dirigente do SINDETEX, organização sindical que deixou de ter visibilidade e instalações abertas ao público a partir de 2005, pelo que foi impossível aceder à sua documentação e informação. Podemos no entanto adiantar que o SINDETEX tendo negociado CCT sectoriais entre 1981 e 2003, as suas condutas no espaço de negociação sectorial não envolveram acções colectivas de denúncia e protesto, na defesa de interesses comuns dos trabalhadores. A sua acção, no essencial, ficou reduzida à mesa das negociações. Face a esta lacuna que não conseguimos superar, a nossa análise documental vai incidir nos documentos disponibilizados pela FESETE.

Em 1996, primeiro ano do nosso período de referência, a acção colectiva desenvolvida pela FESETE e seus sindicatos regionais na defesa de interesses comuns a uma parte significativa dos trabalhadores atingiu níveis muito elevados como se pode constatar no Anexo XXV. Este conflito esteve associado à aprovação da Lei 21/1996 que reduziu o horário semanal para 40 horas, mas ao mesmo tempo introduziu alterações ao conceito de Período Normal de Trabalho (PNT), excluindo do tempo de trabalho os intervalos de 30 minutos para pequenas refeições no regime de três turnos e as pequenas pausas de 10 minutos nas linhas de produção sujeitas a trabalho monótono e intensivo.

Esta alteração ao conceito de PNT colidia com os conteúdos das normas dos CCT negociados que incluíam no PNT diário e semanal os intervalos de 30 minutos e os 10 minutos de pausa. Esta alteração não permitia aos trabalhadores a trabalhar em regime de três turnos beneficiar da semana de cinco dias e deixar de trabalhar ao sábado, uma velha

aspiração dos trabalhadores e uma reivindicação sindical apresentada nas propostas às associações patronais mas não acordada.

Registamos que a FESETE procurou envolver o SINDETEX nas acções colectivas mas sem resultados concretos. A FESETE numa reunião bilateral apresentou ao SINDETEX uma proposta que visava concertar posições sobre os conteúdos das propostas a enviar às associações patronais e da luta a desenvolver na defesa da inclusão dos intervalos de 30 minutos e das pequenas pausas de 10 minutos no PNT. Esta reunião foi inconclusiva. A UGT, Confederação sindical onde se encontrava filiado o SINDETEX, tinha subscrito em sede da Concertação Social o Acordo que sustentava o conjunto de normas da Lei 21/96 e integrava a comissão que tinha sido criada para acompanhar a aplicação da LEI 21/96. Estes compromissos da UGT limitavam a tomada de posição do SINDETEX e o seu envolvimento em acções colectivas de protesto.

No desenvolvimento da sua acção colectiva em defesa dos direitos plasmados nos CCT, a FESETE reúne em Novembro com a Comissão de Trabalho da Assembleia da República e todos os Grupos Parlamentares, protestando contra os conteúdos das normas da Lei 21/96 que excluía do PNT os intervalos de 30 minutos no regime de três turnos e as pequenas pausas de 10 minutos nas linhas de produção sujeitas a trabalho monótono e intensivo.

Com o apoio dos seus sindicatos filiados e após a realização de plenários de trabalhadores nas empresas mais importantes, a FESETE convoca a partir de Dezembro de 1996, greves para as empresas que trabalham ao sábado em regime de três turnos, nos sectores têxtil, lanifícios, cordoaria e tapeçaria. O objectivo da greve era levar o patronato do sector a respeitar as normas dos CCT, o que implicava trabalhar as 40 horas em cinco dias e transformar o sábado em dia de descanso semanal.

A greve ao trabalho nos quatro sábados de Dezembro registou elevadas adesões, com empresas totalmente paralisadas no Vale do Ave, Porto e Aveiro. Se a greve tinha por objectivo pressionar os empresários para aplicarem as normas dos CCT, era necessário dar visibilidade pública à luta e ao protesto pelo que a FESETE decidiu mobilizar os trabalhadores em greve e realizar marchas, concentrações e manifestações, nomeadamente ao sábado. No dia 21 de Dezembro, a FESETE realizou uma concentração no Porto de trabalhadores em greve junto à associação patronal APT, a que se seguiu um desfile até à delegação do Ministério do Trabalho.

Ao longo do ano de 1997 a acção colectiva de uma parte significativa dos trabalhadores das ITVC na defesa dos seus direitos negociados nos CCT sectoriais manteve-se em níveis muito elevados desde a luta nas empresas com elevadas adesões à greve, às

diferentes iniciativas de denúncia e protesto de rua, até à Petição entregue na Assembleia da República subscrita por dezenas de milhares de assinaturas e reuniões formais e informais com entidades patronais e instituições do Estado. Como se pode constatar no Anexo XXV, a FESETE no final de 1997 afirmava que entre 1996 e 1997 foram realizadas 3.637.000 horas de greve, luta que ficará registada na já longa caminhada por melhores condições de vida e trabalho dos trabalhadores das ITVC.

Em 1998 a intensidade acção colectiva e da luta dos trabalhadores das ITVC baixa. No mês de Fevereiro, é negociado um CCT entre a FESETE e a ATP, a que aderiram posteriormente as associações patronais dos lanifícios (ANIL), dos têxteis lar (ANIT-LAR) e das malhas (APIM). Posteriormente estas associações patronais assinaram um CCT, análogo, com o SINDETEX/UGT.

Estes CCT's negociados incorporam normas, nomeadamente sobre a organização do trabalho cujos conteúdos consagram o trabalho em três turnos de segunda-feira a sexta-feira, com os intervalos de 30 minutos incluídos no PNT diário. A acta de negociação condiciona o acordo final à aprovação dos trabalhadores em greve, os quais se pronunciaram nos dias 18, 19 e 20 através de plenários realizados nas empresas. O CCT negociado foi ratificado por plenários de trabalhadores em todas as empresas. Em algumas empresas os trabalhadores conseguiram desenvolver a negociação com o apoio dos sindicatos e da FESETE, tendo sido acordados novos e melhores conteúdos para os trabalhadores dessas empresas. Nos sectores do vestuário e da cordoaria e redes o conflito mantém-se com greve ao sábado na cordoaria e às tardes de Sexta-feira no vestuário; ao nível de algumas empresas os sindicatos e a FESETE convocam greves para obrigar o patronato a aplicar o CCT negociado, Anexo XXV.

Nos meses de Janeiro, Fevereiro, Março, Abril e Maio de 1999 o conflito de interesses entre a FESETE e as associações patronais do vestuário sobre a inclusão das pausas de 10 minutos no PNT diário mantém-se. Neste espaço de tempo a FESETE realiza várias reuniões bilaterais com o Secretário de Estado do Emprego, a Presidência da República e a Provedoria da Justiça com o objectivo de pôr fim ao conflito.

Dias 31 de Maio e 1 de Junho a FESETE realiza uma concentração de dirigentes e delegados sindicais de todo o país frente ao Ministério do Emprego, em Lisboa, exigindo a sua intervenção no conflito das pausas no sector do vestuário. Este conflito sectorial vai manter-se até Maio de 2000, quando é negociado um CCT para o sector do vestuário, após o estabelecimento de um compromisso tripartido (Ministro do Emprego, FESETE e Associação patronal do vestuário ANIVÉC). Este CCT negociou uma solução para o conflito das pausas, sendo incluído no PNT diário uma pausa de 10 minutos.

Nos restantes sectores das ITVC as negociações colectivas sectoriais entre a FESETE e as associações patronais estavam bloqueadas. Ainda em Maio a FESETE e os seus sindicatos realizam uma manifestação em Guimarães com desfile até à sede da associação patronal dos Têxteis-Lar, ANIT-LAR, em Guimarães, com o objectivo de ultrapassar o bloqueamento das negociações do CCT sectorial para o sector têxtil. Em Dezembro nova manifestação de dirigentes e delegados sindicais na cidade no Porto junto das associações patronais da têxtil e vestuário, ATP, exigindo a negociação de novos CCT para 2001

As acções colectivas dos trabalhadores e coordenadas pela FESETE continuam em 2001, com concentrações e manifestações de dirigentes e delegados sindicais mas sem o recurso à greve. A participação dos trabalhadores é quase nula. No Relatório de Actividades da FESETE em termos de avaliação constata-se que o ano de 2001 termina sem a negociação da FESETE nos sectores têxteis, vestuário e calçado. Apesar dos apelos feitos à mobilização, a acção colectiva dos trabalhadores não se manifestou apesar do impasse nas negociações e mais um ano passar sem novos salários negociados para os trabalhadores filiados nos sindicatos da FESETE, (Anexo XXV).

Em 2002 mantém-se a tendência de fraca acção colectiva dos trabalhadores. Apenas em Dezembro os trabalhadores participam na greve geral proposta pela CGTP/IN, cujo principal objectivo era protestar contra o projecto de Código de Trabalho apresentada pelo Governo do PSD/PP. Segundo a FESETE; "... o nível das adesões à greve geral não foi uniforme nos sectores e nas regiões. Em 133 das empresas seleccionadas para acção colectiva da greve os trabalhadores aderiram entre 50% e 100%, o que indicia fracos níveis de adesão". A FESETE reconhece que, " (...) é importante procurar conhecer os principais motivos que deram origem aos pontos fracos na greve geral, face a uma ofensiva tão ampla e profunda sobre os direitos dos trabalhadores", (Anexo XXV).

Embora a maioria das negociações dos CCT sectoriais da responsabilidade da FESETE se encontrem bloqueadas em 2003 e em 2004, algumas associações patronais das ITVC terem avançado com a denúncia dos CCT negociados pela FESETE e pelo SINDETEX junto do Ministério do Emprego com vista à sua caducidade, não registamos nenhuma acção de luta colectiva com o objectivo de superar o impasse.

Embora a FESETE afirme nas suas posições programáticas que,..."a negociação colectiva sectorial é estratégica para o presente e o futuro dos sindicatos",....num período em que, ano após ano, não consegue negociar CCT e, em particular actualizar os baixos salários dos trabalhadores corroídos pela inflação anual, não conseguir mobilizar os trabalhadores para a acção colectiva com o objectivo de levar o patronato à negociação, é um ponto fraco da sua organização sindical, (Anexo XXV).

Em 2005 e 2006 a acção colectiva dos trabalhadores coordenada pela FESETE e seus sindicatos filiados não alterou a tendência já registada nos anos anteriores. As acções de luta colectivas resumiram-se à participação nas actividades mais gerais da CGTP/IN, mas sem recurso à greve. A FESETE reconhece que, “ (...) o nosso ponto fraco nos processos negociais foi a diminuta participação dos trabalhadores na denúncia e protesto contra o bloqueamento das negociações sectoriais (...). Em todas estas acções colectivas de luta, embora muitas vezes sejam apresentados pela FESETE pré-avisos de greve, é diminuta a participação de trabalhadores empregados, sendo o grosso da participação constituída por trabalhadores no estado de desemprego, reformados, dirigentes e delegados sindicais. Também em 2007 a FESETE reconhece que a participação e a acção colectiva dos trabalhadores nos processos de negociação colectiva sectorial, ” (...) Continua aquém do que era necessário”. Essa fragilidade dos processos de negociação sectorial é visível nos dados apresentados no Relatório ” (...) A negociação colectiva sectorial apesar de ser considerada uma actividade estratégica para os sindicatos, tem dificuldades em encontrar lugar na agenda sindical (...)”. (Anexo XXV).

Os dados por nós analisados sobre a acção colectiva dos trabalhadores no período de 1996 a 2007 mostram-nos uma tendência clara para o seu enfraquecimento

À segunda questão, considera que os sindicatos estão a perder a influência junto dos trabalhadores e que essa é também uma causa para uma menor acção dos trabalhadores durante os processos de negociação colectiva, registamos os seguintes dados:

“Penso que não há uma perda de influência (...) as pessoas acreditam no sindicalismo, podem não estar sindicalizados, mas quando têm algum problema vão logo bater à porta do sindicato. Se a influência é medida só pelo volume de sindicalizados, diria que temos um bocadinho menos” (E1).

“Os sindicatos perdem influência. Não perdem é o reconhecimento da sua importância. Perdem é a influência, (...) para vir às manifestações, para lutar, isso perde-se um pouco” (E2).

“Os sindicatos têm tido grandes dificuldades de continuar a desenvolver uma acção mais junto e no interior das empresas e se quisermos considerar isso perda de influência, poderá ser. É efectivamente verdade que tem diminuído o número de sócios mas tem diminuído por uma razão simples que tem que ser tido em conta que é, os sindicatos nem terão menos sócios, têm é menos sócios a pagar cotas (...). Podemos considerar isso uma menor influência mas não deixamos de estar junto dos trabalhadores e depois perde-se um pouco a capacidade de

reivindicarmos com mais consistência ou termos a nossa capacidade da reivindicação ser inferior” (E3).

“...os sindicatos hoje não têm perda de influência em relação aos trabalhadores, eu entendo exactamente o contrário. (...) Nós sentimos que num caso de aperto os trabalhadores chamam o sindicato para intervir, pedem ajuda ao sindicato e entram pelo sindicato dentro mesmo não sendo sindicalizados. Há realmente aquele factor que fiz, ele não é sindicalizado mas ele sabe que quando lhe aconteceu uma situação ele tem o sindicato e vai ao sindicato” (E4).

“Eu não considero os sindicatos a perder influência. Creio que o problema de fundo é, a dimensão da participação em sociedade está a sofrer sérios abalos seja no movimento sindical, seja (...) nas associações (...) isso é transversal” (E5).

“Os sindicatos não estão a perder muita influência nos trabalhadores. A percepção que tenho quando vou a zonas brancas, zonas sem organização e sindicalização, normalmente não somos mal recebidos, somos bem recebidos. (...) Geralmente não nos tratam mal, às vezes tratam-nos com alguma indiferença, isso é verdade. Penso que as pessoas continuam a achar os sindicatos extremamente importante (...) o interesse diminui” (E6).

“Não sei se posso dizer que os sindicatos estão a perder. Estão no sentido em que os trabalhadores olham muito só para si (...) e esquecem-se do colectivo (...). A gente perde alguma influência porque acho que as pessoas não querem participar, não querem ajudar em nada” (E7).

“Estão a perder influência porque há menos trabalhadores sindicalizados. Há menos trabalhadores sindicalizados e isso impede que se faça essa discussão, (...) há outro problema que é o aparecimento de muitas empresas novas onde nenhum de nós consegue sequer entrar para se poder falar com os trabalhadores e isso impede esse debate que fazia antigamente sobre a negociação colectiva” (E8).

Os dados recolhidos com vista a elucidar se os sindicatos das ITVC estão a perder influência junto dos trabalhadores, os oito actores sociais com intervenção na actividade sindical dividiram as suas opiniões. 50% dos actores sociais referem que não há perda de influência; “as pessoas acreditam no sindicalismo, podem não estar sindicalizados, mas quando têm algum problema vão logo bater à porta do sindicato” (E1); “nós sentimos que num caso de aperto os trabalhadores chamam o sindicato para intervir (...) mesmo não sendo sindicalizados” (E4). Os restantes 50% dos actores sociais consideram que existe uma perda de influência e que esta perda leva a uma menor acção dos trabalhadores; “os sindicatos perdem influência, não perdem é o reconhecimento da sua importâncias” (E2); os

sindicatos têm tido grandes dificuldades de continuar a desenvolver uma acção mais junto e no interior das empresas” (E3); “estão no sentido em que os trabalhadores olham muito só para si (...) e esquecem-se do colectivo” (E7); “estão a perder influência, porque há menos trabalhadores sindicalizados. (...) há outro problema, (...) o aparecimento de muitas empresas novas onde nenhum de nós consegue sequer (...) falar como trabalhadores” (E8).

Embora as opiniões dos actores sociais se dividam com peso igual entre perda ou não perda de influência dos sindicatos junto dos trabalhadores, os que referem que não há perda de influência partem da consideração do total de trabalhadores existentes nas ITVC estejam ou não sindicalizados nos sindicatos. Na defesa da sua opinião relevam capital de confiança dos trabalhadores não sindicalizados no sindicalismo, confiança que não deixa de ser uma lógica instrumental de estabelecerem a relação com os sindicatos.

Os actores sociais, indirectamente, estão a reconhecer a perda de sindicalização e a sua perda de influência, medida pelo número de sindicalizados.

À terceira questão, para si, que outras razões levam os trabalhadores a reduzir a sua participação e acção nos processos de negociação colectiva, registamos os seguintes dados:

“(...) não estou a ver. É obvio que as políticas que estão a ser negociadas são um bocado negativas para nós (...) os sindicatos hoje também não têm o número de dirigentes que tinham antigamente, temos menos, por isso há mais dificuldade em responder a tudo, mas penso que continua a haver uma intervenção muito grande” (E1).

“A falta de resultados é desmotivadora para a continuação da luta. Quando uma pessoa luta e consegue resultados fica potencialmente ganha para a próxima continuar” (E2).

“Os jovens hoje de 30 anos não passaram pela necessidade de lutar, reivindicar, por um conjunto de direitos que quando chegaram ao mundo do trabalho já lá estavam (...) sobre o que são férias, subsídio de férias, subsídio de natal. E felizmente hoje com a sociedade a proporcionar o acesso a um conjunto de coisas que outras gerações não tiveram, um dos aspectos essenciais ainda é o seu salário e todos os aspectos de expressão pecuniária. E assegurado isso os trabalhadores e perante a situação de crise já os trabalhadores ficam sem as condições de reivindicar e ir mais além” (E3).

“(...) lutam por questões mais concretas, lutam quando o patrão não paga os salários ou quando o patrão quer fechar a empresa. (...) naqueles períodos de 1997 e 1998 lutaram muito porque estava uma questão fundamental, era a contratação colectiva, mas tinha ali a componente da jornada de trabalho ao

sábado. (...) para a contratação colectiva não me lembro que houvesse assim participação acentuada dos trabalhadores” (E4).

“Nós temos que readaptar métodos encontrar formas de envolvimento, participação e responsabilização dos trabalhadores no processo (...) há hoje um desfasamento naquilo que eu considero, o sindicato como pertença dos trabalhadores. Os trabalhadores sentiram-no como seu e não como mais uma repartição onde se deslocam quando têm um problema” (E5).

“Uma das razões é porque os trabalhadores acham que elegeram uma equipa, pagam para o sindicato e nós temos a obrigação de resolver os problemas deles. (...) uma outra foi a desacreditação, as pessoas foram perdendo direitos e foram desacreditando. A outra foi porque nós tivemos um período muito grande sem negociar CCT, sem resultados não se mobilizam. E uma quarta, as pessoas acreditam menos na contratação colectiva e funcionam mais no individual” (E6).

“(...) às vezes as pessoas pensam que nós somos contra porque somos do contra (...) às vezes dá-me a impressão que as pessoas dizem, se eles já vão ser contra, porque são normalmente contra, já nem vale a pena intervir muito. (...) os sindicatos têm alguma culpa nisto, se calhar também temos porque nem sempre conseguimos passar a nossa mensagem” (E7).

“Os sindicatos também perderam, com o aumento dos desempregados no sector, perderam dirigentes e delegados. Os sindicatos não têm a equipa de dirigentes e delegados que tinham há dez ou quinze anos atrás. Isto não permite que o sindicato esteja tão activo junto dos trabalhadores como antigamente estava. E por outro lado os trabalhadores estão um bocado egoístas porque sabem que quando se negocia para os seus sócios, negocia-se para eles também” (E8).

Do conjunto de dados recolhidos para elucidar que outras razões, para além dos sindicatos estavam a perder influência junto dos trabalhadores, levam os trabalhadores a reduzir a sua participação e acção nos processos de negociação colectiva, registamos oito motivos que vamos elencar por ordem decrescente da importância atribuída pelos oito actores sociais com intervenção na actividade sindical. Com três citações dos actores sociais é referida a ausência de resultados nas negociações colectivas, “a falta dos resultados é demonstrativa para a continuação dos anos seguintes de luta” (E2); “tivemos um período muito grande sem negociar CCT’s, sem resultados os trabalhadores não se mobilizam” (E6). Com duas citações temos dois motivos: a existência de menos dirigentes e delegados sindicais, “com o aumento dos desempregados no sector perdemos dirigentes e delegados sindicais” (E8); alteração da representação social dos trabalhadores evoluindo dos valores

colectivos para uma atitude individualista, “as pessoas acreditam menos no colectivo e funcionam mais no individual” (E7), “estão um bocado egoístas, porque sabem que quando se negoceia para os sócios, negoceia-se para eles também” (E8). Com uma citação dos actores sociais temos cinco motivos, quatro dos quais podem identificar representações sociais dos trabalhadores que sofrendo alterações têm implicitamente consequências nas suas práticas quotidianas: Os jovens têm outra representação social da construção das relações de emprego, “os jovens de hoje de 30 anos não passaram pela necessidade de lutar, reivindicar, por um conjunto de direitos que quando chegaram ao mercado de trabalho já lá estavam” (E3); alteração da representação social sobre o sentido de pertença entre o trabalhador e o seu sindicato, “há hoje um desfasamento naquilo que eu considero, o sindicato como pertença dos trabalhadores. Os trabalhadores sentiram-no como seu e não como mais uma repartição onde se deslocam quando têm um problema” (E5); alteração da representação social dos trabalhadores na forma como resolver os conflitos resultantes das relações de emprego e das condições de trabalho, afastando a sua participação e acção nos processos de negociação colectiva, “os trabalhadores acham que elegeram uma equipa, pagam para o sindicato e nós temos que resolver os problemas deles” (E6); alteração da representação social que via o sindicato como uma organização proponente e vocacionada para a negociação colectiva e passou a vê-lo como uma organização cujo objectivo central é a oposição sistemática, abdicando da negociação, “se eles já vão ser contra, porque são normalmente contra, já nem vale a pena intervir muito” (E7); o último motivo elencado releva que a luta se mantém, os trabalhadores não reduziram a sua participação e acção, só que o fazem, não para reivindicar novos direitos, mas para defender o emprego e não pagamento dos salários por algum patronato, “lutam por questões mais concretas, lutamos quando o patrão não paga os salários ou quando o patrão quer fechar a empresa” (E4).

Ancorados nas técnicas seleccionadas registamos e avaliamos os dados recolhidos nos pontos 1 e 2 do presente Capítulo. Relativamente à participação dos trabalhadores na preparação das propostas e durante os processos de negociação entre 1996 e 2007, verifica-se uma tendência para a redução significativa dessa participação, quer na forma directa, com os trabalhadores envolvidos, quer na forma indirecta quando essa participação é feita através dos dirigentes e delegados sindicais eleitos; os dados apurados indicam uma redução quantitativa dos dirigentes e delegados sindicais. Dos dados recolhidos nós sindicatos filiados na FESETE, constata-se um forte crescimento das cotizações suplementares recebidas, pagas pelos trabalhadores que à data em que recorrem ao sindicato não estavam filiados, passando a sê-lo a partir apenas desse momento, o que confirma a tendência dos actuais trabalhadores verem o sindicato numa lógica instrumental. Só me sindicalizo quando tiver problemas e resolvido o

problema tende a afastar-se novamente do sindicato, deixando de pagar cotas. Recorremos a técnicas de entrevista e através dos dados recolhidos, 75% dos actores sociais consideram que as representações da crise nas ITVC e o aumento do desemprego contribuem para uma maior participação dos trabalhadores na preparação das propostas e nos processos de negociação.

Os dados apurados sobre a acção colectiva dos trabalhadores, entendidos como o conjunto das condutas coordenadas de um grupo com vista à realização dos seus interesses, no caso presente o nosso enfoque é colocado na acção colectiva dos trabalhadores nos processos de negociação colectiva sectorial nas ITVC, entre 1996 e 2007.

No período de referência a acção colectiva dos trabalhadores coordenada pela FESETE e seus sindicatos de que resultaram lutas, os sindicatos da UGT não se envolveram, mesmo quando a FESETE os convidou, atingiu níveis elevados, mas verifica-se uma tendência decrescente de 1996 para 2007, tendência reconhecida pela FESETE nos seus Relatórios Anuais de Actividade.

Procuramos indagar se os sindicatos estavam a perder influência junto dos trabalhadores e se a perda de influência dos sindicatos era também uma causa para a redução da acção colectiva nos processos de negociação colectiva. Embora a opinião dos actores sociais se apresente dividida. Com igual peso entre perda ou não perda de influência dos sindicatos junto dos trabalhadores, os que consideram que não existe perda de influência estabelecem como ponto de partida da sua reflexão o conjunto dos trabalhadores nas ITVC, sejam ou não sindicalizados nos sindicatos. Na defesa da sua reflexão estes actores sociais relevam o capital de confiança dos trabalhadores não sindicalizados no sindicalismo, omitindo que estes trabalhadores se relacionam de um modo diferente com os sindicatos e numa lógica instrumental, como a forma mais efectiva de satisfazer necessidades e aspirações individuais.

Estes actores sociais, indirectamente, estão a reconhecer a perda de sindicalização, num contexto já analisado de uma baixa taxa de sindicalização, e a perda de influência dos sindicatos medida pelo número de sindicalizados. Os restantes actores sociais, consideram que existe uma perda de influência dos sindicatos nos trabalhadores e que essa perda leva a uma menor acção colectiva.

Esta tendência de perda de influência dos sindicatos nas ITVC e o aparente aumento da distância entre os sindicatos e a maioria dos trabalhadores deveria levar aqueles a apurar se não serão hoje outras as necessidades e aspirações quotidianas dos trabalhadores.

Fomos ainda indagar junto dos actores sociais com intervenção na actividade sindical, que outras razões levam os trabalhadores a reduzir a sua participação e acção nos processos de negociação colectiva sectorial.

Numa ordenação decrescente da importância atribuída pelos actores sociais, elencamos oito motivos: a ausência de resultado nas negociações colectivas, a redução da rede nacional de dirigentes e delegados sindicais; alterações nas representações sociais dos trabalhadores, evoluindo dos valores colectivos para uma atitude individualista, os jovens avaliam de modo diferente a construção das relações de emprego, alteração no sentimento de pertença dos trabalhadores perante o sindicato, visão diferente na forma de resolução dos conflitos, os sindicatos deixaram de ser olhados como organizações proponentes e vocacionadas para a negociação e a resolução dos problemas dos seus associados e passaram a vê-los como organizações cujo objectivo central é a oposição sistemática, abdicando da negociação. O último motivo elencado, releva que a acção e luta se mantém, que os trabalhadores não reduziram a sua participação e luta, só que o fazem numa outra dimensão, defensiva, na defesa das empresas, do emprego e do pagamento dos salários.

Comparando os dados analisados e os resultados esperados, vamos confirmar a quinta hipótese: as representações de crise nos têxteis, vestuário e calçado, o desemprego e a perda de influência dos sindicatos, contribuíram para a redução da participação dos trabalhadores e da sua acção colectiva nos processos de negociação colectiva sectorial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O contexto de profundas mutações de que podemos relevar a globalização dos mercados de produtos, serviços e financeiros sem regulação, o fim do sistema de cotas e a integração dos têxteis e vestuário na Organização Mundial do Comércio, de que resultou numa concorrência sem normas e sem reciprocidade na circulação dos produtos, a deslocalização das multinacionais com filiais em Portugal, o aumento do desemprego, a tendência para a liberalização do mercado de trabalho português com a aprovação do Código do Trabalho em 2003, o bloqueamento da negociação das convenções colectivas de trabalho, levou-nos a seleccionar como tema genérico do presente trabalho de investigação, a contratação colectiva de trabalho nas indústrias têxteis, vestuário e calçado.

Definimos como objecto de estudo, elucidar as mudanças e as diferentes configurações das convenções colectivas de trabalho e as práticas dos empresários nas empresas das indústrias têxteis, vestuário e calçado em Portugal no período 1996-2007. Tendo como fio condutor o nosso objecto de estudo procuramos enunciar o nosso projecto de investigação, formulando a seguinte questão de partida: em que medida, a liberalização do comércio mundial das indústrias têxteis, vestuário e calçado, a alteração dos padrões de concorrência, o fenómeno do desemprego, o grau de desconformidade entre as normas legais e as práticas empresariais nas empresas, influenciaram as práticas dos actores sociais das convenções colectivas de trabalho entre 1996 e 2007?

Tendo como âncora a nossa questão de partida elencamos nos nossos objectivos e estabelecemos como objectivo geral: compreender as mudanças e as novas configurações da regulação das relações laborais nas indústrias têxteis, vestuário e calçado, em Portugal, no período de 1996 a 2007. Como objectivos específicos elegemos os seguintes: elucidar quais os impactos do Código do Trabalho nos processos de negociação colectiva sectorial após 2003; identificar alterações de conteúdos ou novos conteúdos negociados entre 1996 e 2007; analisar a amplitude da desconformidade entre as normas laborais e as práticas nas empresas; analisar a participação e acção dos sindicatos e trabalhadores no desenvolvimento dos processos de negociação colectiva; identificar normas dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT), que incorporam discriminações de género nas relações de emprego e nas condições de trabalho; distinguir as práticas dos principais actores sociais das relações laborais, trabalhadores e suas organizações, empregadoras e suas organizações e o Estado, com vista a novas configurações e mudanças no sistema de relações laborais; identificar as alterações aos padrões da concorrência, nomeadamente, na lógica dos custos e na lógica da qualidade. Para alcançarmos os nossos objectivos, geral e específicos, o nosso

trabalho de investigação desenvolveu-se através de um olhar retrospectivo entre 1996 e 2007, embora a nossa busca das observações necessárias nos levasse a entender a nossa pesquisa empírica até 1981, nomeadamente, na análise e avaliação dos conteúdos das normas dos Contratos Colectivos de Trabalho (CCTs).

A construção da problemática teórica que resultou de um conjunto de leituras de vários autores com abordagens diferenciadas, permitiu-nos construir o nosso modelo de análise composto pelos conceitos fundamentais, a sua operacionalização através da definição das suas dimensões, subdimensões e os indicadores que nos permitem observar a realidade empírica e finalmente construir as nossas cinco hipóteses. O nosso trabalho de investigação teórico-empírica ancorou-se nos seguintes conceitos sistémicos: convenção colectiva de trabalho, conformidade, práticas sociais, negociação colectiva, parceria social, configurações sociais, concorrência, normas laborais dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, acção colectiva, sistema de relações sociais, discriminação, relações laborais, sectores sociais, representações sociais e desemprego. Este conjunto de conceitos por nós seleccionados permitiram-nos construir as cinco hipóteses que numa etapa posterior confrontamos com os dados da observação e avaliar uma questão colocada sobre a discriminação de género.

Do conjunto das opções metodológicas e tendo em consideração a formulação do nosso objecto de estudo, seleccionamos o método de estudo de caso, que, do nosso ponto de vista, é o que melhor se adapta aos objectivos já fixados para este trabalho de investigação. Em relação às técnicas disponíveis accionamos as técnicas de análise documental, a entrevista e como técnica secundária a análise de conteúdo.

Apenas a título de informação, as técnicas de análise documental e análise de conteúdo foram aplicadas: as 67 convenções colectivas de trabalho negociadas pelos parceiros sociais sectoriais entre 1981 e 2007; as actas de negociação, conciliação e mediação; tomadas de posição dos parceiros sociais; dados estatísticos sobre o resultado das negociações, do emprego, desemprego, da evolução do poder de compra e dos salários nas ITVC, dos resultados da Inspeção Geral de Trabalho, Planos de Actividade, Programas de Acção aprovados em Congresso das organizações sectoriais, Relatórios de Actividades e Contas anuais das organizações entre 1996 e 2007; acordos, Protocolos e Memorandos subscritos pelos parceiros sociais sectoriais; informação sindical sobre os conflitos laborais e acção colectiva dos trabalhadores entre 1996 e 2007. Todo este trabalho de observação foi organizado em grelhas temáticas.

A técnica de entrevista na sua variante semi-directiva foi aplicada a quinze actores sociais, catorze actores sociais sectoriais e um actor social do governo, sendo posteriormente

transcritas para suporte informático e papel com o apoio da técnica de análise de conteúdo, procedemos à construção de grelhas tendo como referência os temas e as categorias de análise. O nosso recurso à técnica de entrevista teve como objectivo colmatar eventuais insuficiências em resultado da aplicação da técnica da análise documental.

A selecção inicial dos quinze actores sociais, incidiu sobre informantes privilegiados com intervenção directa ou muito próxima da negociação colectiva sectorial. Do objectivo por nós fixado em relação à lista dos entrevistados apenas não conseguimos incluir nas entrevistas um representante do SINDETEX/UGT, uma vez que esta organização sindical deixou de ter actividade a partir de 2005 e apesar dos nossos esforços, não foi possível localizar nenhum dos seus ex-dirigentes. Nos quinze actores sociais entrevistados estão oito dirigentes da FESETE e dos seus sindicatos regionais com funções de presidente e negociadores sectoriais; seis dirigentes das quatro organizações patronais, ATP, APICCAPS, ANIVÉC/APIV e ANIT-LAR, com funções de presidente, secretário-geral e negociadores sectoriais; o Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional.

Com vista a organizar o nosso trabalho de observação e recolha de dados construímos os nossos instrumentos de observação: uma grelha de conceptualização (Anexo I), que nos permitiu operacionalizar os conceitos seleccionados, circunscrever o campo das observações elencando os documentos e materiais a observar, as questões que pretendíamos elucidar e analisar e quais as técnicas a aplicar, a população alvo a entrevistar e as hipóteses que numa fase posterior iríamos confrontar com os dados pertinentes recolhidos; as categorias de análise (Anexo IV) e os três guiões de entrevistas, (Anexo II), aos quinze actores sociais. Dotados dos nossos instrumentos de observação damos início ao trabalho de recolha de dados. Os dados pertinentes recolhidos através das técnicas de análise documental e análise de conteúdo foram organizados de forma sistemática em grelhas onde procedemos ao seu registo e avaliação de acordo com os respectivos indicadores. Os dados recolhidos das entrevistas foram registados em áudio e posteriormente organizados individualmente de forma sistemática em grelhas que resultaram da operacionalização dos conceitos.

Na posse dos dados pertinentes recolhidos devidamente organizados e sistematizados em grelhas e quadros, passamos à sua análise faseada em três momentos: a descrição dos dados necessários ao confronto com as hipóteses na Parte II, Capítulo I, II e III; num segundo momento analisamos as relações que os dados pertinentes permitem estabelecer entre os conceitos; e num terceiro momento o confronto dos resultados observados com as hipóteses, formulando uma decisão que nos é exigida de confirmação ou infirmação das cinco hipóteses, bem como avaliamos os dados relativos à questão da discriminação.

No Capítulo I elaboramos a caracterização do mercado de trabalho em Portugal e do emprego nas ITVC. No ponto 1 procuramos elucidar um conjunto de elementos de caracterização do mercado do trabalho em Portugal, entre 2000 e 2007.

A elevada instabilidade do sistema global de produção, do sistema financeiro, das estratégias de concorrência no mercado de produtos sem regras mínimas de regulação, cria uma forte agitação nos mercados de trabalho. Uma nova divisão internacional do trabalho está em curso impondo de forma inexorável a transferência de uma parte significativa das produções para países com baixos níveis de regulação do emprego, das condições de trabalho e do seu custo. Não será exagerado afirmarmos que o emprego se torna, cada vez mais, numa variável de ajustamento e para tal é necessário reduzir a sua regulação e o seu custo.

No período 2000-2007, a população activa portuguesa apresenta uma tendência de crescimento, a que se associa, na continuação de períodos anteriores, a tendência de feminização do mercado de trabalho; as taxas de actividade globais em 2000 e 2007 apresentam valores, respectivamente, de 51,1% e 53%, o mesmo acontecendo com a taxa de actividade feminina que passa de 44,8% para 48,1%. A taxa de actividade, 24 e mais anos, cresce ao longo do período em análise, com 60,9% em 2000 para 62,6% em 2007. As taxas de actividade por níveis de escolaridade completa, 15 e mais anos; tem comportamentos diferenciados; no nível até ao básico – 3º ciclo, não se registam variações significativas, com a taxa de 59,6% em 2007; no nível secundário e pós-secundário, com oscilações, registamos uma tendência crescente na taxa de actividade com 67,9% em 2007; no nível superior a taxa representa uma tendência decrescente, 87,3% em 2000 e 85,4% em 2007.

A população empregada em Portugal regista entre 2000 e 2007 uma tendência crescente, embora com oscilações entre 2003 e 2005. Analisando a distribuição da população empregada por sectores de actividade principal: na agricultura, silvicultura, e pesca mantém-se a tendência iniciada há algumas décadas de redução da população empregada, atingindo o valor de 5,4% em 2007; na indústria, construção, energia e água verifica-se uma tendência de perda da população empregada apesar de uma ligeira recuperação em 2006 e 2007; no sector de serviços manteve-se a tendência de crescimento ininterrupto.

Procuramos elucidar as alterações na população empregada por conta de outrem, entre o emprego a tempo completo e o emprego a tempo parcial; o emprego a tempo completo, com ligeiras variações ao longo do período, apresenta uma tendência de crescimento, mais 5,9%; o emprego a tempo parcial também cresceu, mas a um ritmo mais elevado, mais 26% para o mesmo período; por género as mulheres diminuíram ligeiramente o seu peso, mas continuam maioritárias no trabalho a tempo parcial, cerca de 78%. Uma das dimensões do emprego em profunda mutação é a sua natureza; o emprego sem termo, apesar das oscilações ao longo do

período de análise apresenta uma tendência de crescimento, mais 3,7%; o emprego a termo, certo e incerto, tem um crescimento muito mais elevado, mais 36,7%; no tipo de emprego, outros, registamos um decréscimo de 17%. Estas alterações no emprego por conta de outrem, crescimento elevado do emprego a tempo parcial, do emprego a termo, certo e incerto, levam-nos a considerar que se acentua a difusão de empregos atípicos e precários, numa lógica de flexibilização quantitativa e de redução dos custos do emprego.

Podemos considerar que existem três formas de desemprego: nas pessoas que se despedem e mudam de uma organização para outra e nesse intervalo em que se dá a mudança, verifica-se uma situação de desemprego, com taxas muito baixas, a que chamamos desemprego friccional; o desemprego conjuntural resulta da ineficácia da dinâmica económica, dos ciclos económicos, em suma depende da dinâmica económica; o desemprego estrutural pode existir por várias razões, desde a incapacidade das empresas e do Estado em absorverem a produção das universidades, até ao preço da mão-de-obra não qualificada ou com baixas qualificações ser muito elevada. Em Portugal as taxas de desemprego crescem de forma ininterrupta passando de 3,9% em 2000 para 8% em 2007. Numa análise ao desemprego por género, verificamos que não atinge todos os trabalhadores com a mesma intensidade, o desemprego anual das mulheres é sempre superior ao dos homens. Em função da idade o desemprego atinge mais jovens dos 15 aos 24 anos. Penso podermos considerar que o fenómeno do desemprego em Portugal no período em análise cresce de forma ininterrupta e apresenta características de selectividade, atingindo de forma mais profundas as mulheres e os jovens.

Um outro dado não menos relevante é o aumento do peso dos desempregados de longa duração, que evolui de 1,7% em 2000 para 3,9% em 2007, atingindo quase 50% da população desempregada. Sendo o trabalho uma das dimensões fundamentais da vida dos indivíduos, o fenómeno do desemprego tem consequências sociais; tem consequências económicas porque os indivíduos passam a receber durante determinados períodos, o subsídio de desemprego e o subsídio social de desemprego mas não fazem descontos para a Segurança Social; e tem consequências humanas quando a ausência de emprego se prolonga por longos períodos, os indivíduos podem vir a cair na exclusão social.

No ponto 2 do Capítulo I elencamos de um ponto de vista retrospectivo entre 1998 e 2006, um conjunto de indicadores que nos permitiram caracterizar a estrutura empresarial das Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado (ITVC) e o emprego em algumas das suas dimensões. No período em análise acentuou-se a redução de empresas com mais de 49 trabalhadores; desapareceram 56,8% das empresas com mais de 500 trabalhadores, 38,4% das empresas com 100 a 499 trabalhadores e 26,2% das empresas com 50 a 99 trabalhadores.

Com a introdução da moeda única no espaço da União Europeia, o início da liberalização do comércio mundial de têxteis e vestuário em 1995 e a integração da China já no início deste século na Organização Mundial do Comércio, OMC, são aceleradas as mudanças estruturais nas empresas das ITVC. As multinacionais dão início à deslocalização das suas filiais de Portugal, um conjunto de médias e grandes empresas portuguesas com reduzida incorporação a montante e a jusante da fase de produção e com profundas insuficiências organizacionais, de gestão e tecnológicas, reduzem o número de trabalhadores, encerram ou entram em situação de insolvência. Concomitantemente encerram médias e grandes empresas e são criadas milhares de micro e pequenas empresas, atingindo um pico máximo de cerca de 12.000 empresas em 2000.

O avanço do período de transição de dez anos para a total integração dos têxteis e vestuário na OMC que terminou em 2004, travou o crescimento das micro e pequenas empresas nas ITVC. Estas mudanças na estrutura das empresas tiveram consequências no volume de emprego, que reduziu 26,4% de 1998 a 2006. A exemplo do que aconteceu em Portugal também nas ITVC são as mais afectadas pelo desemprego. Um olhar pelos distritos mais importantes das ITVC, o Porto aparece em primeiro lugar na redução de empresas, seguem-se por ordem decrescente, Aveiro, Lisboa, Braga, Castelo Branco e Guarda. Na perda de emprego o Porto continua em primeiro lugar, seguem-se Braga, Aveiro, Castelo Branco, Lisboa e Guarda. Colocamos o nosso enfoque em alguns indicadores sócio-demográficos dos trabalhadores das ITVC; por níveis etários os dados indicam-nos uma tendência para o envelhecimento dos trabalhadores; as habilitações literárias, apesar de uma ligeira melhoria, mais de 90% dos trabalhadores têm apenas até ao nível básico, 3º ciclo; de registar como positivo que no decurso do período em análise as mulheres em termos quantitativos ultrapassaram os homens nos níveis secundário e superior. Nos indicadores sócio-económicos a tendência de evolução das qualificações, sendo lenta, avança no sentido do reforço das qualificações, reduzindo o peso dos trabalhadores nos níveis semi-qualificados e não qualificados; a redução dos praticantes pensamos estar associada à não admissão de novos trabalhadores. Avaliando o impacto da evolução das qualificações por género, cresce o peso da mulher no nível qualificadas, onde já é maioritária. Entretanto se cruzarmos os dados das habilitações literárias com as qualificações, podemos verificar que, apesar das mulheres serem maioritárias nos níveis de habilitações secundário e superior não conseguem garantir essa posição nos níveis superiores de qualificações nas empresas. Avaliamos ainda a variação do poder de compra dos trabalhadores, no período de 1996 a 2007, nas ITVC, tendo por base as retribuições anuais negociadas em sede da negociação colectiva sectorial, ou na ausência da negociação sectorial anual as recomendações de retribuições mínimas sugeridas pelas

organizações patronais. O indicador variação anual do poder de compra calculado com base no salário real obtém-se retirando ao salário médio contratual ou recomendado líquido, o efeito da inflação anual verificada. Os três sectores, têxteis, vestuário e calçado apresentam valores diferenciados, mas positivos, da variação do poder de compra dos trabalhadores, no período 1996 a 2007; tendo 1995 como ano de referência para a nossa avaliação: no têxtil 3,7%, no vestuário 6,4% e no calçado 2,8%. Se analisarmos a variação do poder de compra anual para o mesmo período encontramos anos com taxas de variação do poder de compra dos trabalhadores positivas, negativas e nulas. Podemos considerar que no período de referência do nosso trabalho de investigação, 1996 a 2007, as retribuições base dos trabalhadores das ITVC pelo efeito da negociação colectiva sectorial anual e na sua ausência pelas retribuições mínimas recomendadas pelas organizações patronais ou pelo Salário Mínimo Nacional, foi possível recuperar o poder de compra perdido pelo efeito da inflação ainda melhorar o seu salário real, sem no entanto alterar o padrão de baixas retribuições praticadas nas ITVC.

No Capítulo III, ponto 1, o nosso enfoque foi colocado nos Contratos Colectivos de Trabalho (CCT's) sectoriais, que definimos como as convenções colectivas de trabalho negociadas entre os parceiros sociais dos sectores e relativos às relações de emprego, às condições de trabalho e às regras entre as organizações outorgantes dos CCT's. Na nossa análise e avaliação aos CCT's negociados no período entre 1996 e 2007, procuramos elucidar as alterações às normas a incorporação de novos conteúdos nas dimensões organizacionais e normativas dos CCT's e, verificando-se alterações nas normas e a incorporação de novos conteúdos, saber se estamos perante a construção de diferentes configurações sociais na regulação das relações laborais das ITVC. Embora o nosso período de referência se situasse entre 1996 e 2007, a nossa observação aos CCT's para recolha de informação obrigou-nos a prolongar retroactivamente a nossa observação até 1981.

O nosso trabalho de investigação realiza-se num contexto de grande pressão para a desregulação social através dos seus principais elementos, o Código do Trabalho, a negociação colectiva e as Directivas da União Europeia. O principal objectivo da desregulação social são as relações de emprego e as condições de trabalho, negociadas em períodos de maior equilíbrio nas relações de poder entre os parceiros sociais. As lógicas políticas emanadas pelos centros e instituições do poder económico, financeiro e político que estrategicamente mantêm desregulado ao nível global a circulação dos fluxos financeiros e dos produtos manufacturados, defendem a concepção neoliberal de que as mudanças das normas devem subordinar-se ao reforço da competitividade das empresas e dos seus produtos. Esta concepção produz retrocessos sociais profundos no modelo social europeu, aumenta as

assimetrias entre os trabalhadores e os empregadores e apela à individualização das relações de emprego.

Nós defendemos uma outra concepção, distinta da dominante; é necessário a regulação das diferentes dimensões do mercado global por forma a que a competitividade seja ancorada na regulação dos fluxos financeiros, na inovação e na qualidade dos produtos e não através da concorrência pelas normas laborais, ambientais, fiscais e monetárias. A negociação colectiva deve concomitantemente, responder às necessidades específicas que se colocam às empresas e à actualização e incorporação de novos conteúdos das normas dos CCT's numa perspectiva de harmonização social no progresso.

Neste contexto de mudança as dimensões das relações de emprego, conceito que definimos como, as condições em que o empregador decide contratar trabalho e o trabalhador vendem o seu potencial ao empregador, também se alteram. A natureza contratual da relação de emprego evoluiu do emprego sem termo, para o emprego a termo certo e incerto. Também na dimensão duração do trabalho, passou a relevar-se não apenas a duração mas também a organização do tempo de trabalho, face às novas formas de organização flexíveis que utilizam períodos de referência mais amplos que o diário e semanal. Assim, às dimensões da relação de emprego, salários, qualificações e duração do tempo de trabalho, nós propomos considerar como dimensões das relações de emprego, a retribuição, a duração e a organização do tempo de trabalho, as qualificações e a natureza do emprego.

A nossa observação aos 67 CCT's das ITVC negociados pelos parceiros sociais sectoriais entre 1981 e 2007 foi realizada de forma exaustiva com a aplicação de 83 indicadores que resultaram da operacionalização dos conceitos seleccionados. Na negociação colectiva no sector têxtil constatamos que entre 1981 e 2005 funcionaram sempre duas mesas de negociação: numa mesa as organizações patronais e a FESETE/CGTP-IN; na outra mesa as mesmas organizações patronais e o SINDITEX/UGT. Os resultados desta metodologia de negociação sectorial levaram à existência de CCT's em situação de concorrência e paralelismo na área e âmbito de aplicação, com normas de conteúdo diferente, o que consideramos uma situação complexa e com certeza de difícil aplicação nas empresas. A partir de 2006 a situação adquiriu novos contornos, face a uma divisão das três organizações patronais em duas comissões negociadoras patronais passaram a existir quatro mesas de negociação, quatro CCT's em situação de concorrência e paralelismo na área e âmbito de aplicação, com normas cujos conteúdos são no essencial análogos.

Acresce ainda que dois dos CCT's do sector têxtil, alargaram o seu âmbito de aplicação ao sector do vestuário, criando mais uma situação de concorrência e paralelismo. Esta amálgama de CCT's com áreas e âmbitos em situação de concorrência e paralelismo

resulta da não existência em Portugal de normas legais que permitam aferir a representatividade das organizações patronais privadas e sindicais, bem como estabelecer critérios do direito à negociação colectiva sectorial e de empresa, com base na representatividade das organizações. Esta amálgama de CCT's não dá contributos positivos para a erradicação da desconformidade entre as normas dos CCT's e as práticas empresariais nas empresas.

Na nossa avaliação às alterações introduzidas nas normas e à incorporação de novos conteúdos nos CCT's do sector têxtil vamos colocar o nosso enfoque nas dimensões das relações de emprego e nas condições de trabalho incorporadas na dimensão obrigacional; e nas regras estabelecidas entre as organizações outorgantes, elementos da dimensão normativa. Ao nível da dimensão retribuição global do trabalho registamos alterações profundas: a data limite para pagamento foi antecipada de um dia; o trabalho suplementar além de manter uma percentagem suplementar à retribuição, passou a ter direito a um descanso compensatório; uma retribuição mais elevada em situação de polivalência funcional; a atribuição do subsídio de natal passou a ser condicionado pelo tempo de trabalho prestado; a retribuição do período de férias pode chegar aos 25 dias úteis de férias; a retribuição das diferentes tipologias do trabalho de turnos e a laboração contínua têm valores superiores à lei geral; como ponto fraco a não negociação anual das retribuições base. Na dimensão duração e organização do tempo de trabalho também registamos alterações profundas: o período normal de trabalho, PNT, semanal foi reduzido de 44 para 40 horas; a semana de trabalho para a laboração em um turno, dois turnos, ou três turnos passou a ser de segunda a sexta-feira, cinco dias, quando antes tinha seis dias de trabalho; o PNT diário e semanal foi flexibilizado de forma inovadora, envolvendo os trabalhadores na sua decisão por maioria, fixou um período de referência de um ano, atribuiu uma compensação em retribuição ou em tempo de trabalho; criados turnos especiais para permitir às empresas manter a actividade na quase totalidade dos dias do ano.

Na dimensão das qualificações, foi negociada em 2006 uma nova grelha de 55 categorias profissionais, organizadas hierarquicamente, com uma definição de funções alargada em substituição de cerca de 380 categorias profissionais; foram criadas novas categorias profissionais nas áreas a montante e a jusante da produção numa lógica de uma maior incorporação das empresas na cadeia de valor dos produtos; foram criados perfis profissionais polivalentes para as diferentes áreas da produção, com mobilidade funcional cujo acesso é regulado através da frequência de acções de formação profissional certificada ou através das competências práticas adquiridas; negociado o direito individual à formação, estando as empresas obrigadas a atribuir 35 horas anuais de PNT aos trabalhadores. Na dimensão natureza do emprego a negociação colectiva de 2006 incorporou normas sobre a

contratação de trabalhadores a termo certo, ao mesmo tempo que vedava a possibilidade dessas empresas de utilizarem o regime de trabalho temporário. Ao nível das condições de trabalho também registamos a incorporação de novos conteúdos: as normas que plasmam os deveres e garantias dos trabalhadores e os deveres dos empregadores sofreram alterações que vão no sentido de melhorar as condições de trabalho e os direitos básicos dos trabalhadores; os direitos básicos do exercício da actividade sindical mantêm-se; foi incorporado um novo capítulo sobre a Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, SHST que assegura os direitos e deveres das partes, a prevenção e promoção da saúde, a constituição da Comissão de SHST constituída de forma bipartida e paritária; foi incorporada a prevenção e controlo da alcoolémia.

Na dimensão normativa dos CCT's, foram elencados um conjunto de alterações: no âmbito, dois CCT's em 2006 alargaram-no ao sector do vestuário, criando uma situação de concorrência e paralelismo com outros CCT's; na vigência e denúncia os CCT's negociados em 2006 incorporam normas que regulam a arbitragem voluntária e seleccionam quais as normas que ficam sujeitas à arbitragem; foi negociado em 2006 que as empresas passam a enviar às organizações sindicais outorgantes dos CCT's, os quadros de pessoal e os balanços sociais; foram alargadas as funções da comissão paritária.

Na negociação colectiva no sector do vestuário, entre 1981 e 2000 funcionaram quatro meses de negociação: duas da FESETE/CGTP-IN com as duas organizações patronais existentes no sector do vestuário, uma com sede no Porto e outra com sede em Lisboa; e outras duas do SINDETEX/UGT com as duas organizações patronais, sendo no conjunto negociados quatro CCT's. A partir de 2000 com a fusão das duas organizações patronais passaram a existir duas mesas de negociação, de que resultam dois CCT's paralelos e concorrentes, cujas normas a partir de 2006 são análogas. A partir de 2006 o SINDEQ substitui o SINDETEX nas negociações neste sector. Na dimensão retribuição global do trabalho registamos as alterações: deixou de ser regulada a retribuição da polivalência de funções; a retribuição do trabalho nocturno e regime de turnos mantém valores superiores ao Código do Trabalho; foi incorporado em 2006 o direito ao descanso compensatório pela prestação do trabalho suplementar; a retribuição do período de férias pode chegar aos 25 dias úteis; uniformização do subsídio de refeição na negociação com a FESETE apenas em 2000; como um ponto fraco, a irregularidade na negociação anual das retribuições base, existindo períodos superiores a dois anos sem actualização salarial.

Na dimensão duração e organização do tempo de trabalho as negociações introduziram alterações: o PNT foi reduzido de 45 horas semanais para 40 horas e de 9 horas diárias para 8 horas; o trabalho nocturno foi expurgado da proibição do trabalho nocturno às mulheres e

jovens, diminuindo o índice de discriminação de género; mantida a possibilidade do emprego a tempo parcial a pedido dos trabalhadores; foram incorporadas normas que regulam de forma inovadora a flexibilidade do tempo de trabalho, com compensação em salário ou em tempo, com um período de referência de oito meses e a participação dos trabalhadores na decisão. Na dimensão qualificações registamos alterações no que respeita ao direito individual à formação profissional estando as empresas obrigadas a atribuir aos trabalhadores o mínimo de 35 horas anuais do PNT para a formação profissional; no que respeita às categorias profissionais as negociações colectivas não alteraram o modelo de trabalho clássico, parcializado o que consideramos um ponto fraco da negociação sectorial. Na dimensão natureza do emprego as negociações incorporaram normas sobre a contratação de trabalhadores a termo certo, análogas ao sector têxtil. Nas normas que regulam as condições de trabalho registamos alterações análogas às negociadas nos CCT's do sector têxtil.

Ao nível da dimensão normativa dos CCT's registamos alterações: no âmbito, em 2006, este foi alargado à comercialização dos produtos e a outras actividades comerciais e serviços; foi negociada em 2006 a incorporação da arbitragem voluntária cujas normas são análogas aos CCT's do sector têxtil; foi negociada a obrigação das empresas enviarem o quadro de pessoal e o balanço social às organizações sindicais outorgantes dos CCT's.

Na negociação colectiva do sector do calçado entre 1981 e 2005 existiu apenas uma mesa de negociação e um CCT entre a organização patronal do calçado, APICCAPS e a FESETE. A partir de 2006 passaram a existir duas mesas de negociação e dois CCT's negociados pela APICCAPS com a FESETE e o SINDEQ/UGT, cujos conteúdos das normas e retribuição base são análogas. Na dimensão retribuição global do trabalho registamos alterações em resultado das negociações: a retribuição durante a substituição deixou de ser regulada a partir de 2006; na polivalência de funções os CCT's regulam, a partir de 2006, critérios para a retribuição quando o trabalhador é colocado em situação de mobilidade funcional; a retribuição na laboração por turno, no trabalho nocturno, viu, a partir de 2006, reduzido o acréscimo sobre a retribuição base de 30% para 25%; a retribuição do trabalho suplementar prestado nos dias de descanso semanal e feriados viu diminuído o acréscimo sobre a retribuição base de 200% para 100%; os valores da retribuição mínima da aprendizagem são em 2006 indexados ao valor do Salário Mínimo Nacional; em 2006 foi incorporada a retribuição do trabalho domiciliário; o descanso compensatório pela prestação do trabalho suplementar foi melhorado em 2006; como ponto fraco alguma irregularidade na negociação anual das retribuições base. Na dimensão duração e organização do tempo de trabalho foram registadas alterações: o PNT semanal reduziu de 43 horas para 40 horas; foi reduzido o poder de decisão dos trabalhadores na fixação do trabalho por turnos; foi

incorporada a regulação de laboração contínua; o trabalho domiciliário à peça e a tarefa passou de uma situação de proibição em 1996 para a sua regulação em 2006; foram incorporadas normas que regulam a flexibilidade do tempo de trabalho, com um período de referência de seis ou doze meses, em cinco dias de semana até um máximo de dez horas diárias e cinquenta horas semanais; no trabalho suplementar as normas em 1996 iam no sentido da sua proibição, em 2006 passa a ser regulado até o limite diário de duas horas e duzentas horas anuais. Na dimensão qualificações registamos alterações: foram negociadas em 2006 normas denominadas de mobilidade funcional; nas carreiras profissionais é assegurado à generalidade dos trabalhadores uma carreira profissional desde a fase de aprendizagem até à classe de segunda, na grelha de qualificações hierarquizada, ficando as empresas obrigadas a cumprir um quadro de densidades onde as qualificações das áreas operacionais estão hierarquizadas em terceira, segunda e primeira; a grelha de qualificações mantém o modelo clássico de funções parcializadas, análoga ao sector do vestuário. Na dimensão natureza do emprego registamos apenas a incorporação em 2006 do trabalho domiciliário à peça e à tarefa. Nas condições de trabalho as alterações são análogas às dos sectores têxtil e vestuário.

Nas dimensões normativas dos CCT's registamos alterações a partir de 2006: deixa de existir a obrigação do envio do quadro de pessoal às organizações outorgantes; não existe nenhuma norma sobre o envio do balanço social; foram reduzidas as atribuições da comissão paritária; não existem normas que regulem a arbitragem voluntária; verifica-se alguma estagnação na incorporação de novas qualificações, em oito anos foram apenas criadas duas novas qualificações.

Procurando colmatar possíveis insuficiências aplicamos a técnica de entrevista aos principais actores sociais das ITVC colocando-lhe um conjunto de questões. À questão, qual a sua avaliação às alterações dos conteúdos dos clausulados dos CCT's no período 1996-2007, a maioria dos entrevistados, 57%, com níveis de intensidade diferenciados avaliam de forma positiva as alterações e a incorporação de novos conteúdos SHST, formação profissional, pausas, flexibilidade, relevando os últimos anos do período em análise. As opiniões de alguns dos entrevistados indiciam a construção de novas configurações sociais nas ITVC numa lógica de aliados. À questão neste período de 1996 a 2007 existiu alguma intervenção do Estado nos processos de negociação colectiva sectorial, a maioria dos entrevistados, manifestaram a sua opinião de que ao longo do período em análise o Estado interveio através da forma de regulação de conflitos, formal não negocial. À questão, na sua opinião os actuais conteúdos dos CCT's sectoriais permitem ou não às empresas responder aos desafios do mercado global, a maioria dos entrevistados, 67%, exprimiram as suas opiniões no sentido de

que, os novos conteúdos das normas dos CCT's criam melhores condições para as empresas responderem aos desafios do mercado global. À última questão, considera que os novos conteúdos dos CCT's criaram um novo quadro de relações entre os parceiros sociais, a maioria dos entrevistados, 87% formulando as suas opiniões com enfoques diferenciados, referem a existência de um novo quadro das relações entre os parceiros sociais sectoriais.

Analisamos e elucidamos as alterações aos conteúdos das normas dos CCT's no período de 1996 a 2007, nas suas dimensões obrigacionais e normativas e registamos as opiniões dos principais actores sociais das ITVC. Desta avaliação constatamos que a profundidade das alterações nos três sectores não é homogénea, podendo hierarquizá-los por ordem crescente da profundidade das alterações e da incorporação de novos conteúdos nas dimensões obrigacionais e normativas: CCT's do calçado, do vestuário e da têxtil. Avaliamos se as alterações das normas e a incorporação de novos conteúdos nos CCT's permitiram construir diferentes configurações sociais da regulação das relações laborais nas ITVC. A nossa conclusão é de que a negociação dos CCT's nas ITVC permitiu criar novas configurações sociais na regulação das relações laborais, mantendo as suas acções interdependentes numa lógica adversarial, emergindo pontualmente lógicas de aliados, induzidas pelo contexto global que envolvem as ITVC. Comparando os resultados observados com os resultados esperados, vamos confirmar a nossa primeira hipótese: as negociações das convenções colectivas de trabalho para as ITVC no período 1996-2007, introduziram profundas alterações e incorporaram novos conteúdos nas dimensões obrigacionais e normativas das convenções construindo diferentes configurações sociais da regulação das relações laborais dos sectores.

No ponto 2 do Capítulo II procuramos elucidar se existe uma tendência para a conformidade ou a desconformidade entre as normas dos CCT's das ITVC e as práticas empresariais nas empresas. Começamos por analisar documentos que nos dessem tendências mais gerais deste fenómeno em Portugal. O Livro Verde sobre as relações laborais em Portugal de 2005, o estudo sobre a Reforma das Relações Laborais que suportou as propostas de revisão do Código do Trabalho em 2008, o Acordo Tripartido para o novo sistema de regulação das relações laborais, das políticas de emprego e protecção social em Portugal de 2008, todos convergem partindo de diferentes abordagens, de que em Portugal são elevados os níveis de desconformidade entre as normas legais e as práticas empresariais nas empresas. No sentido de obtermos informações mais profundas sobre o fenómeno da desconformidade dirigimos a nossa observação para os Relatórios de Actividade da Inspecção Geral do Trabalho, IGT, para o período 1996-2007, mas não foi possível obter dados desagregados para as ITVC. No entanto, os dados recolhidos reforçam a nossa informação no sentido da

tendência da desconformidade nas relações de emprego e nas condições de trabalho. Os pedidos feitos pelos sindicatos a solicitar a intervenção da IGT, aumentaram após a publicação do Código do Trabalho em 2003; os Autos de Notícia levantados pela IGT por infracções ao tempo de trabalho têm valores elevados entre 1996 e 1998 e 2004 e 2007 o que coincide, respectivamente, com a aprovação e aplicação da lei 21/96, que aprovou as 40 horas de PNT semanal e com a publicação e aplicação do Código do Trabalho; as infracções registadas na área de SHST, indicam uma tendência para o aumento dos Auto de Notícia; o mesmo acontece com o trabalho de menores; o valor das coimas dá-nos também uma tendência crescente para o aumento do valor das coimas aplicadas por infracções às empresas.

Analizamos os Relatórios de Actividades e Contas anuais da FESETE, mas estes não contêm dados estatísticos que nos permitam elucidar as tendências, apenas encontramos referências à necessidade de garantir a aplicação dos direitos dos CCT's e o lançamento de uma Campanha de Informação e Sensibilização para a Regulação das Relações Laborais. Do SINDETEX/UGT não foi possível observar qualquer documentação face a ter deixado a actividade sindical e não termos encontrado um interlocutor que nos fornecesse informação para a nossa observação. Já no decurso de 2008 tivemos acesso a um estudo, em fase de conclusão, de caracterização das Relações Laborais e da Fileira das ITVC na região do Tâmega e Sousa, uma edição do sindicato filiado na FESETE, SINTEVECC. Nesta área do distrito do Porto que empregava em 2005 cerca de 35.000 trabalhadores em 1434 empresas das ITVC, os níveis de desconformidade entre as normas dos CCT's e as práticas empresariais nas empresas são elevados e com uma tendência para o seu crescimento, nas dimensões que caracterizam o essencial das relações de emprego e as condições de trabalho.

Face à insuficiência dos dados recolhidos nas ITVC, apenas observamos a região do Tâmega e Sousa, aplicamos através da entrevista aos principais actores sociais das ITVC um conjunto de questões. Embora os entrevistados sejam portadores de interesses de fracções de classe diferenciadas, as suas avaliações sobre a conformidade e a desconformidade têm pontos de contacto. Todos reconhecem existirem situações de desconformidade, embora as causas que as motivam sejam distintas: a diminuição e ausência de actividade e organização sindical na maioria das empresas; cultura empresarial nas ITVC da não aplicação das normas dos CCT's; as normas dos CCT's não eram claras até 2006 face aos diferentes conteúdos das normas nos diferentes CCT's; falta de conhecimento dos seus direitos pelos trabalhadores; nas micro e pequenas empresas a informalidade é maior; aumento da distância das normas dos CCT's, da lei geral durante muitos anos; as empresas não filiadas nas organizações patronais têm um nível mais baixo da aplicação das normas. A maioria dos entrevistados, 87%, reconhecendo a sua existência considera que a tendência é para a redução da

desconformidade, em particular a partir da negociação dos CCT's em 2006. Em resultado dos dados recolhidos a nossa opinião vai no sentido de confirmar a segunda hipótese: nas empresas das ITVC existe uma tendência para a desconformidade entre as normas laborais constantes nos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho e as práticas empresariais das empresas.

No ponto 3 do Capítulo II pretendemos saber se o Código do Trabalho condicionou ou não, os processos de negociação colectiva sectorial nas ITVC. Começamos por analisar a tendência geral dos resultados da negociação colectiva em Portugal entre 1996 e 2007. Verificamos uma tendência decrescente, em 1996 foram negociados 292 CCT's, em 2007 foram negociados apenas 160 CCT's, com uma redução significativa na negociação a partir de 2003, ano de publicação do Código do Trabalho. Ao nível da negociação sectorial nas ITVC no período 1996-2002 foram negociados 13 CCT's; no período 2003-2007 foram negociados 14 CCT's, sendo que nos anos de 2006 e 2007 os CCT's negociados ao nível sectorial corresponderam ao total de propostas apresentadas para negociação pelos parceiros sociais da área sindical. Os dados recolhidos e analisados permitem-nos registar duas tendências. Ao nível nacional com a publicação do Código do Trabalho em 2003, acentuou-se a quebra de CCT's negociados. Ao nível das ITVC os resultados registados indicam um fraco e irregular índice de negociação anual, excepto nos anos de 2006, 2007 e 2008. Tendo como referência a aprovação do Código do Trabalho, registamos que antes e depois existem anos com resultados nulos na negociação sectorial e anos em que a negociação atingiu o valor máximo como em 2006, 2007 e 2008.

À questão colocada aos actores sociais sectoriais, se o Código do Trabalho recentemente aprovado condicionou ou facilitou os processos de negociação colectiva, a maioria, 87%, reconhecem que o Código do Trabalho de alguma forma condicionou os seus comportamentos nos processos de contratação colectiva. A nova figura de caducidade dos CCT's plasmada nas normas do Código do Trabalho tem um peso relevante na apreciação da maioria dos entrevistados, dividindo-se as opiniões entre os que acham condicionou os processos de negociação e os que entendem que facilitou esses processos de negociação.

Fomos procurar analisar a intensidade dos conflitos laborais colectivos resultantes dos impasses e bloqueamentos dos processos de negociação colectiva nas ITVC entre 1996 e 2007, colocando o enfoque nos períodos antes, durante e depois de 2003. Nos sectores têxtil e vestuário, o primeiro conflito colectivo com elevada intensidade e greves que registamos teve o seu início no final de 1996, manteve-se durante todo o ano de 1997 e terminou na têxtil em Fevereiro de 1998 e no vestuário prolongou-se até 2000. Este conflito envolveu a FESETE e as associações patronais, teve as suas causas na aplicação da lei 21/96, que fixou o Período

Normal de Trabalho, PNT, semanal para as 40 horas e o PNT para as 8 horas, excluindo as pausas de dez minutos no sector do vestuário e os intervalos de 30 minutos no regime de três turnos no sector têxtil. Ora, segundo a FESETE as pausas de dez minutos no vestuário e os intervalos de trinta minutos no regime de três turnos sempre incorporaram o PNT diário e semanal, pelo que não aceitavam uma revisão unilateral dos CCT's negociados pelas organizações patronais. Entretanto as organizações patronais sustentavam a sua posição num acordo da Concertação Social, apenas não subscrito pela CGTP/IN. Como a maioria das empresas organizou os horários de trabalho excluindo as duas pausas diárias de dez minutos e os intervalos de trinta minutos, iniciou-se em Dezembro de 1996 uma greve nacional nos têxteis e vestuário, com elevadas taxas de adesão dos trabalhadores no Vale do Ave e nos distritos do Porto e Aveiro. Os períodos de greve no sector têxtil eram aos sábados e no vestuário no final do dia. No sector têxtil o conflito acompanhado pela Ministra do Trabalho terminou em Fevereiro de 1998 com a negociação de um CCT que veio novamente incorporar os intervalos de trinta minutos no PNT diário e semanal e dando aos trabalhadores o sábado como mais um dia de descanso semanal. O conflito no vestuário, envolvendo greves, manifestações e vigílias junto ao Ministério do Trabalho em Lisboa, terminou em 2000 com a negociação de um CCT que salvaguardou no essencial a incorporação das pausas no PNT diário e semanal.

No período 1996-2002 registamos vários conflitos colectivos ao nível das empresas com o recurso à greve, pela aplicação das normas dos CCT's. No final de 2002, a participação dos trabalhadores das ITVC numa greve geral convocada pela CGTP/IN contra as propostas do Código do Trabalho, não ultrapassaram os 25% de adesão. É significativo que a FESETE tendo as negociações bloqueadas com as organizações patronais entre 1999 e 2005 no sector têxtil, entre 2001 e 2005 no sector do vestuário, não se tenha realizado uma acção de luta com greve. Em 2004 e 2005 alguns dos CCT's negociados pela FESETE e SINDETEX negociados em anos anteriores foram denunciados pelas organizações patronais com vista à sua caducidade, ao mesmo tempo que se mantinham as negociações colectivas sectoriais bloqueadas, não registamos acções de luta colectiva com greve nestes sectores, o que indicia fragilidades sindicais e um ponto fraco nos processos de negociação colectiva sectoriais. Este bloqueamento das negociações só foi superado em 2006 com a negociação de novos CCT's com conteúdos análogos negociados pela FESETE e pelo SINDEQ.

Perante as várias situações de impasse e bloqueamento fomos procurar saber se, em situações de impasse ou bloqueamento da negociação colectiva sectorial as organizações sindicais e patronais recorriam aos mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem, cujo objectivo é a resolução formal não judicial dos conflitos colectivos. Das observações que

realizamos o recurso à arbitragem nunca foi utilizado; a mediação foi apenas requerida uma vez pela FESETE em 2005, para tentar superar o conflito no sector têxtil, mas as partes sindical e patronal não aceitaram as propostas do mediador, tendo-se gorado a hipótese de por fim ao conflito; o mecanismo de conciliação foi requerido pela FESETE duas vezes para o sector têxtil sem ter contribuído para a resolução do conflito; foi requerida nove vezes para o sector do vestuário mas apenas em 2000 contribuiu para a resolução formal do conflito; foi ainda requerido o mecanismo de conciliação por duas vezes para o sector do calçado, mas não deu qualquer contributo para a resolução do conflito. Os resultados obtidos, nomeadamente a conciliação foi utilizado treze vezes, apenas uma vez contribui para a resolução formal do conflito na negociação colectiva sectorial no sector do vestuário.

Uma outra forma de procurar soluções para os conflitos laborais é o recurso à resolução informal dos conflitos colectivos, através da mediação política informal. Tendo as ITVC um elevado índice de conflitualidade na negociação colectiva sectorial registamos que as organizações patronais e sindicais, no período em análise, recorreram à mediação política informal, umas vezes com carácter mais publico, outras vezes com carácter mais reservado, junto dos Orgãos e Instituições do Estado, apresentando os seus argumentos e propostas. Essas reuniões assumiram a forma bipartida e algumas vezes tripartida, envolvendo todos os actores sociais, procurando estabelecer consensos e compromissos que contribuíssem para a resolução dos conflitos. Podemos relevar como contributos importantes da mediação política informal a acção do Ministério do Trabalho para a resolução dos conflitos de 1998 na têxtil, em 2000 no vestuário e em 2006 na têxtil e vestuário quando existia a séria ameaça de caducidade dos CCT's face à nova disposição do Código do Trabalho, por denúncia unilateral das organizações patronais.

Ponderados os dados quantitativos e qualitativos registados dos resultados das negociações colectivas sectoriais, analisada a intensidade dos conflitos laborais, a utilização e resultados dos três mecanismos básicos de resolução de conflitos, conciliação, mediação e arbitragem, o recurso à resolução informal dos conflitos colectivos através da mediação política informal e o seu contributo para a resolução de alguns conflitos na têxtil e no vestuário, e, tendo ainda em consideração as opiniões manifestadas pelos actores sociais das ITVC, vamos confirmar a segunda hipótese: o Código do Trabalho aprovado em 2003, condicionou os processos de negociação colectiva nas Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado.

No ponto 4 do Capítulo II, analisamos se os CCT's das ITVC incorporam normas que possam induzir directa ou indirectamente à discriminação de género. Se é verdade, que ao nível da produção das normas com vista à eliminação da discriminação de género nas últimas

décadas registamos francos progressos, já ao nível das práticas no espaço de negociação colectiva e nas empresas parecem evoluir a ritmos mais lentos, mantendo-se ainda, segundo estudos da OIT e outros a nível nacional, velhos e novos fenómenos de discriminação de género, de que as mulheres são vítimas. Perante a persistência deste fenómeno a OIT recomenda aos parceiros sociais sectoriais o seu empenho na erradicação da discriminação de género e na promoção da igualdade no trabalho.

Face à pertinência do fenómeno realizamos uma análise aos CCT's das ITVC em dois momentos que coincidem com os momentos inicial e final do nosso trabalho de investigação, 1996 e 2007. Registamos várias situações que, tendo por base os nossos indicadores, indiciam situações de discriminação de género, e outras situações de discriminação que foram eliminadas durante o período de análise. Relevamos apenas as situações de discriminação de género que ainda persistem: nos sectores do vestuário e calçado a maioria das categorias profissionais têm apenas designação no masculino, apesar do vestuário ser um sector com uma elevada taxa de feminização; não existe nas ITVC um sistema de avaliação de funções que regule o enquadramento hierárquico das diferentes categorias profissionais nas grelhas de retribuições base, pelo que não está garantida a ausência de discriminação de género, nem garantido o princípio de, para trabalho igual salário igual; não existem normas nos CCT's que regulem um sistema de retribuições base ancorado em critérios transparentes e neutros; os conteúdos das normas dos CCT's que regulam a atribuição dos subsídios de refeição não salvaguardam os direitos de maternidade e de paternidade, gerando situações de discriminação, com maior incidência nas mulheres trabalhadoras; os CCT's não incluem normas enquadradoras para a regulação de diferentes tipos de prémios nas empresas; os CCT's não incorporam normas que assegurem na progressão nas carreiras profissionais, a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Procurando colmatar algumas insuficiências, nos dados observados recolhemos as opiniões dos actores sociais sectoriais com maior proximidade aos processos de negociação colectiva sectorial. Os dados registados confirmam: a não existência de um sistema de avaliação de funções; não existem critérios que permitam garantir o princípio de que, para trabalho igual salário igual. Em suma, a questão do fenómeno da discriminação de género não tem assumido centralidade nos processos de negociação colectiva conduzidos pelos parceiros sociais sectoriais nas ITVC.

No ponto 5 do Capítulo II, as nossas observações começaram por procurar elucidar se estavam reunidas as condições implícitas à existência de uma parceria social entre os actores sociais das ITVC. Um dos pressupostos para a existência de uma parceria social é assegurar

que as organizações patronais e sindicais são representativas dos diferentes interesses colectivos dos empregadores e dos trabalhadores.

Não é tarefa fácil avaliar a representatividade das organizações sindicais e patronais quando não temos disponível informação rigorosa e as próprias organizações não nos fornecem elementos suficientes. Dados recentes de estudos nacionais indicam-nos uma tendência decrescente da densidade sindical e do número de sindicalizados. Em Portugal são vários os estudos que partindo de enfoques diferentes procuram avaliar a representatividade dos sindicatos, mas são raros os trabalhos de investigação que procuram fazer o mesmo tipo de avaliação às organizações patronais. Também nas ITVC ficamos aquém do nosso objectivo de avaliar a representatividade das organizações patronais e sindicais, uma vez que os dados recolhidos são pouco credíveis, no entanto foi possível coligir alguns dados.

As organizações patronais reduziram o seu número de onze para nove organizações através de processos de fusão. Destas organizações patronais nem todas estão filiadas na Confederação da Indústria Portuguesa, CIP; três destas organizações têxteis e vestuário, criaram uma Federação Sectorial que nos últimos anos não registou novas adesões. Quase todas as organizações patronais das ITVC têm filiação nas confederações patronais congéneres europeias. Os esforços públicos e institucionais para a fusão de algumas destas organizações patronais não têm produzido os resultados anunciados. Embora incluídas nas nove organizações patronais, no presente trabalho excluímos da nossa avaliação as organizações da cordoaria e redes, dos curtumes, da chapelaria e das lavandarias e tinturarias.

Ao nível das organizações sindicais os principais actores da negociação colectiva sectorial são a FESETE, estrutura sectorial intermédia da CGTP/IN, com 12 sindicatos regionais filiados, que garantem uma rede sindical de proximidade aos trabalhadores em todo o território nacional, com casas sindicais, meios técnicos e humanos nas principais regiões das ITVC, embora hoje essa rede seja menos densa do que no final do século passado. Ao nível da UGT a actividade sindical era desenvolvida pelo SINDETEX, sindicato de âmbito nacional, que deixou de ter actividade no início deste século, passando o seu espaço a ser ocupado pelo SINDEQ, cujo âmbito inicial estava dirigida para a indústria química. Sem podermos aferir com rigor a densidade sindical, (número de trabalhadores sindicalizados no total dos trabalhadores assalariados das ITVC) da FESETE/CGTP-IN que é igual ao somatório dos trabalhadores sindicalizados nos doze sindicatos regionais e do SINDETEX/UGT, a FESETE/CGTP-IN tem no terreno uma rede sindical mais forte e mais densa.

Identificadas as organizações representativas dos diferentes interesses colectivos nas ITVC e que podem construir uma parceria social, comparamos os dados observados com as

três dimensões implícitas à existência de uma parceria social, os impactos da liberalização do comércio mundial, as alterações nos padrões de concorrência e voltar aos dados já analisados sobre o grau de desconformidade das normas laborais e as práticas empresariais das empresas e a construção de novas configurações sociais na regulação das relações laborais. Começamos por observar, ancorados nos indicadores seleccionados, um conjunto de acordos negociados e consensualizadas entre os parceiros sociais das ITVC: os CCT's negociados nas ITVC, nomeadamente os negociados a partir de 2006, respondem de forma positiva às três condições implícitas para a existência de uma parceria social, primeira, o reconhecimento social dos diferentes interesses dos trabalhadores, e empregadores, segunda, a aceitação e o encorajamento da representação colectiva desses interesses, terceira, a aspiração a que a acomodação organizada possa trazer uma base efectiva para a regulação do trabalho e do mercado do trabalho; os Regulamentos de Extensão solicitados pelos parceiros sociais sectoriais ao Ministério do Trabalho e por este publicados, embora muitas vezes com atrasos superiores a seis meses, alargam o âmbito de aplicação dos CCT's negociados a todas as empresas dos respectivos sectores não filiadas nas organizações patronais e a todos os trabalhadores dos respectivos sectores filiados e não filiados nas organizações sindicais, garantindo uma regulação mínima do trabalho e do mercado de trabalho nas ITVC, respondem às três condições; em 1996 é assinada uma Posição Conjunta entre os parceiros sociais das ITVC, sobre as condições de integração dos têxteis e vestuário na Organização Mundial do Comércio, que responde à primeira e segunda condição; em 1999 é estabelecido um consenso entre os parceiros sociais sectoriais sobre a necessidade de um estudo prospectivo das tendências da evolução dos sectores, delegando no INOFOR o estudo e o desenvolvimento dos diferentes cenários da evolução dos produtos e da construção de novos perfis profissionais de banda larga necessários a cada cenário desenhado, que do nosso ponto de vista valida as três condições; ainda em 1999 é celebrado um Protocolo entre o Ministério do Trabalho, Ministério da Indústria, o Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho, IDICT e os parceiros sociais das ITVC para a realização de uma Campanha para a Melhoria das Condições de Trabalho dos Têxteis e Vestuário, cujos objectivos fixados e sua avaliação final respondem às três condições; em 2004 é subscrito um Memorando de Entendimento sobre a Indústria da Moda entre os parceiros sociais, com um amplo conjunto de objectivos fixados, os quais do nosso ponto de vista validam as três condições; em 2006 a FESETE subscreve com o Ministério da Justiça um Protocolo de Adesão ao Sistema de Mediação Laboral, vocacionado para a resolução de conflitos laborais, o qual não envolvendo todos os parceiros sociais dos sectores, dá mais um contributo para a construção da Parceria Social.

Para colmatar as insuficiências já registadas na avaliação da representatividade os parceiros sociais sectoriais, colocamos um conjunto de questões associadas ao conceito de diálogo social, aos actores sociais das ITVC: à questão, as cotizações sindicais recebidas dos associados são suficientes para suportar os custos da actividade sindical, 75% dos actores sociais com intervenção sindical, consideram que as cotizações não são suficientes, o que pode do nosso ponto de vista condicionar as actividades e a autonomia dos sindicatos; à questão, o financiamento das organizações sindicais e patronais pelo Estado fragiliza a sua autonomia e independência, 57% dos actores sociais das ITVC consideram que não fragiliza; à questão, os acordos e compromissos entre as organizações patronais e sindicais têm ou não um elevado grau de execução, 62% dos actores sociais consideram que ao nível sectorial o nível de execução é elevado, mas manifestam opiniões diferentes quando se desce a avaliação ao nível da execução das empresas; à questão, sentem que a vossa organização se tornou mais atractiva para potenciais associados, 71% dos actores sociais manifestam-se no sentido de uma maior atractividade aos potenciais associados; à questão, qual a importância atribuída à acção de proposição e negociação das organizações sindicais, 63% dos actores sociais com intervenção na actividade sindical atribuem uma elevada importância à proposição e à negociação, nomeadamente nas empresas, o que parece reflectir uma maior preocupação na defesa do emprego questão central no contexto actual. Da análise a esta bateria de questões colocadas, releva a importância do diálogo social, na terceira condição implícita à existência de uma parceria social. Do nosso ponto de vista os dados analisados e referentes às três condições implícitas validam a construção de uma parceria social nas ITVC.

Com o objectivo de elucidarmos melhor uma possível relação entre a liberalização do comércio mundial e a necessidade de alteração dos padrões de concorrência com a construção de uma parceria social, colocamos aos actores sociais a questão, a liberalização do comércio mundial ou a necessidade de alteração dos padrões de concorrência para responder a uma maior competitividade num mercado global, contribuíram para a convergência entre as organizações patronais e sindicais no sentido de uma parceria social, obtivemos dos actores sociais uma resposta unânime e positiva.

Partindo do pressuposto da existência de uma tendência para a desconformidade entre as normas dos CCT's e as práticas empresariais das empresas, questionamos os actores sociais com intervenção na actividade sindical se, a tendência para as empresas não aplicarem todas as normas dos CCT's influenciaram ou não as organizações sindicais no sentido de uma maior convergência com as organizações patronais, 88% dos actores sociais com intervenção na actividade sindical exprimem-se que se tem caminhado no sentido de uma maior convergência.

Nas alterações aos padrões de concorrência a nossa observação e os dados recolhidos permitem-nos conhecer quais os modelos de concorrência defendidos pelos Parceiros Sociais e por alguns Órgãos do Poder. A nossa observação incidiu: sobre o Programa de Acção da FESETE para o período 2004-2008; um estudo da ANIVEC/APIV sobre a Competitividade, Subcontratação Externa e Emprego; o Plano Estratégico para a Indústria do Calçado, 2007-2013 apresentado pela APICCAPS; o estudo Contributo para um Plano Estratégico da Indústria Têxtil e Vestuário, apresentado pela ATP em 2007; e o Relatório de 2007, do Grupo de Trabalho Têxtil e Vestuário da Assembleia da República. Todos estes importantes documentos e estudos convergem na necessidade de mudança dos padrões de concorrência, relevando ao mesmo tempo os principais indicadores da concorrência pela qualidade. No entanto a ANIVEC/APIV defende no seu estudo a importância da concorrência pelo custo ao nível da subcontratação externa.

Procurando colmatar insuficiências de dados questionamos os parceiros sociais a explicitarem quais os indicadores dos padrões de concorrência que consideram mais importantes no actual contexto. No conjunto dos vinte indicadores elencados pelos actores sociais, procedemos à sua ordenação em cinco níveis por ordem decrescente da relevância atribuída pelo conjunto dos actores sociais e constatamos que do primeiro ao quarto nível só registamos indicadores associados ao padrão de concorrência pela qualidade. Apenas no quinto nível registamos um indicador associado ao padrão de concorrência pelo custo. Estes dados vêm reforçar os dados já anteriormente analisados, nos diferentes documentos e estudos observados.

Aos actores sociais com intervenção nas actividades empresariais foi ainda colocada a questão de saber qual a evolução dos padrões de concorrência, tendo 66% considerado que para as empresas portuguesas serem competitivas é necessário manter os padrões de concorrência pelo custo ao mesmo tempo se evolui para padrões de concorrência pela qualidade. Avaliando os dados recolhidos nas duas últimas questões colocadas ao conjunto dos actores sociais e aos actores sociais com interesses nas actividades empresariais registamos algumas discrepâncias. Há no entanto uma vontade que é comum, todos os actores sociais defendem a alteração dos padrões de concorrência, evoluindo do padrão de concorrência pelo custo, para o padrão de concorrência pela qualidade, o que converge com os dados da análise documental.

Comparando os dados observados com os resultados esperados, vamos confirmar a nossa quarta hipótese: os impactos da liberalização do Comércio Mundial de Têxteis, Vestuário e Calçado, as alterações nos padrões de concorrência, o grau de desconformidade entre as normas laborais constantes nos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de

Trabalho e as práticas empresariais nas empresas, impuseram uma parceria social aos actores sociais das relações laborais e a construção de novas configurações sociais na regulação das relações laborais.

No ponto 1 do Capítulo III, avaliamos a participação colectiva dos trabalhadores na preparação das propostas e na negociação dos CCT's. Face à impossibilidade de observarmos materiais do SINDETEX/UGT, incidimos a nossa pesquisa de dados nos documentos da FESETE, nomeadamente nos Relatórios de Actividade anuais entre 1996 e 2007. É visível uma tendência decrescente da participação e acção dos trabalhadores na preparação das propostas dos CCT's apresentados às organizações patronais e na fase posterior durante a negociação dos CCT's. Um dos elementos que vamos ter em consideração é a forte redução do emprego que entre 1998 e 2006, passou de 288.671 trabalhadores para 212.600, uma perda de 26%. A perda de emprego nas ITVC é significativa do ponto de vista quantitativo, mas há ainda que analisar a perda do emprego do ponto de vista qualitativo e os seus efeitos na fragilização da rede sindical; a maioria dos empregos perdidos a sua natureza eram empregos sem termo, trabalhavam nas grandes e médias empresas, com elevadas taxas de sindicalização, com delegados sindicais e com fortes tradições na acção pela negociação dos CCT's desde o 25 de Abril de 1974, cujas lutas sectoriais nas décadas de 70, 80 e 90, atingiram picos elevados. Em resultado das mutações em curso, as novas empresas são essencialmente micro e PME's uma parte do emprego tem natureza precária e a organização sindical de base é escassa. Um sinal das alterações em curso é o elevado crescimento das cotizações suplementares dos sindicatos filiados na FESETE; em 2006 42% do total das cotizações recebidas pela totalidade dos sindicatos filiados na FESETE correspondiam a cotizações suplementares pagas por trabalhadores, que, encaram os sindicatos numa lógica instrumental e a eles só recorrem quando têm conflitos na empresa e só nessa altura se sindicalizam. Muitos desses trabalhadores após a resolução do conflito suspendem o pagamento da sua cotização.

As mudanças estendem-se também ao espaço de acção tradicional dos sindicatos, pois esse espaço passou a ser “invadido” por diferentes tipos de associações, instituições e até indivíduos com formação académica, na área do direito, que concorrem com os sindicatos na prestação de serviços com vista à resolução de alguns conflitos laborais na forma judicial e formal não judicial. É hoje comum nas situações de insolvência das empresas os trabalhadores não sindicalizados, em muitas empresas a maioria, serem disputados pelos sindicatos e por advogados, muitos no início de carreira, que oferecem os seus serviços aos trabalhadores para a resolução do conflito por via judicial, nomeadamente as indemnizações e os salários não pagos.

A Inspeção Geral de Trabalho tornou-se mais acessível aos trabalhadores que a ela se dirigem individual ou colectivamente sem intervenção dos sindicatos como se poder verificar nos seus Relatórios de Actividade e presta os seus serviços de informação e fiscalização gratuitamente, enquanto os sindicatos exigem a sindicalização e o pagamento de cotizações mensais.

O ciclo de vida activa dos trabalhadores alterou-se. Hoje chegam mais tarde ao mercado do trabalho, face ao aumento da escolaridade obrigatória, mas as alterações continuam após a sua entrada no mercado de trabalho, a natureza do emprego será precária, segue-se um período de desemprego onde normalmente passa por acções de formação profissional, volta a ser inserido numa actividade com emprego precário e possivelmente a situação volta a alterar-se. Este novo ciclo da vida activa dos trabalhadores é distinto do que existia há umas décadas atrás onde os indivíduos faziam uma formação escolar básica, ingressavam no mercado de trabalho com o emprego de natureza sem termo até saírem para a inactividade, para a reforma. Esta mudança no ciclo de vida activa dos trabalhadores fez surgir um conjunto de novas organizações vocacionadas para o apoio aos trabalhadores nos períodos de desemprego e de uma nova reinserção no mercado de trabalho, as quais nem sempre interagem com os sindicatos ou os sindicatos olham-nas com desconfiança.

Somos de opinião que os sindicatos devem dar mais atenção às mudanças no ciclo de vida activa dos trabalhadores; não basta exigir medidas de apoio, é necessário adaptar os sindicatos para acompanharem os seus associados não apenas na fase do emprego, mas também na situação do desemprego e no apoio à sua reinserção. Este conjunto de mutações tem consequências na participação e acção dos trabalhadores nos processos de negociação colectiva. Da nossa avaliação ao período de análise verifica-se uma tendência para a redução da participação directa dos trabalhadores e indirecta quando feita através dos delegados e dirigentes sindicais.

Aos actores com intervenção na actividade sindical colocamos a questão, as imagens quase permanente de crise nas ITVC e do aumento do desemprego, têm ou não, contribuído para uma menor participação dos trabalhadores nas acções de informação, de protesto e luta, durante as fases dos processos de negociação colectiva, 75% dos actores sociais consideram que as imagens de crise e o aumento do desemprego contribuem para uma menor participação dos trabalhadores o que reforça os dados analisados.

No ponto 2 do Capítulo III, fomos elencar e avaliar o conjunto das diferentes acções coordenadas com vista à defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores, em suma, analisar a acção colectiva no período de 1996-2007, com fases de elevada conflitualidade nos processos de negociação colectiva. Ao SINDETEx/UGT que interveio na negociação de

CCT's entre 1981 e 2003, não são conhecidas acções colectivas desenvolvidas na forma de denúncia, protesto e luta. A FESETE desenvolveu durante este período um vasto conjunto de acções colectivas de denuncia, protesto e luta, com greves, embora se registre uma tendência decrescente da acção colectiva de 1996 para 2007. De relevar as acções colectivas no têxtil entre 1996 e 1998; no vestuário de 1996 e 2000; as acções colectivas sem greve em 2001.

Aos actores sociais com intervenção na actividade sindical colocamos três questões. À questão, considera que os sindicatos estão a perder influência junto dos trabalhadores e que essa é também uma causa para a menor acção dos trabalhadores durante os processos de negociação colectiva, 50% dos actores sociais referem que não há perda de influência dos sindicatos; os outros 50% consideram que existe uma perda de influência e que esta leva a uma menor acção dos trabalhadores. Numa análise mais fina às opiniões dos actores sociais que consideram que os sindicatos não estão a perder influência, estes sustentam na defesa da sua opinião o capital de confiança dos trabalhadores não sindicalizados no sindicalismo, confiança esta que do nosso ponto de vista não deixa de ser uma lógica instrumental de se relacionarem com os sindicatos, recorrendo à sua acção apenas em situações de conflito.

À questão, para si que outras razões levaram os trabalhadores a reduzir a sua participação e acção nos processos de negociação colectiva, registamos oito motivos que ordenamos por ordem decrescente da importância atribuída pelos actores sociais: a ausência de resultados nos processos de negociação colectiva; a redução da rede nacional de delegados e dirigentes sindicais; a alteração da representação social dos trabalhadores evoluindo de valores colectivos para uma visão individualista. Com apenas uma citação pelos actores sociais temos cinco motivos, quatro dos quais podemos identificar como representações sociais dos trabalhadores que, sofrendo alterações têm implicitamente consequências nas suas práticas quotidianas: os jovens avaliam de forma diferente a construção das relações de emprego; alteração do sentimento de pertença dos trabalhadores perante o sindicato; visão diferente da forma de resolução dos conflitos, os sindicatos deixaram de ser olhados como organizações proponentes e vocacionadas para a negociação e resolução dos problemas dos associados e passaram a vê-los como organizações cujo objectivo central é a oposição sistemática, abdicando da negociação; o último motivo elencado releva que a luta se mantém, os trabalhadores não reduziram a sua acção, só que o fazem não para reivindicar novos direitos, mas para defender o emprego e o não pagamento dos salários pelo patronato.

Comparados os dados analisados com os resultados esperados, vamos confirmar a quinta e última hipótese: as representações de crise nos têxteis, vestuário e calçado, o desemprego e a perda de influência dos sindicatos, contribuíram para a redução da

participação dos trabalhadores e da sua acção colectiva nos processos de negociação colectiva sectorial.

Após confirmarmos as nossas cinco hipóteses e respondermos à questão colocada sobre a discriminação de género, revisitamos os nossos objectivos, geral e específicos, fixados na fase da construção da nossa questão de partida. Como objectivo geral do nosso trabalho de investigação pretendia-mos, compreender as mudanças e as novas configurações sociais da regulação das relações laborais nas ITVC, em Portugal, no período de 1996 a 2007. Nas conclusões já elencadas e que permitiram confirmar as nossas cinco hipóteses são relevados um vasto conjunto de mudanças em resultado das alterações dos contextos que condicionaram e condicionam as ITVC e que permitiram criar novas configurações sociais entre os actores sociais, os quais interagiram e aprofundaram o carácter interdependente das suas acções ao longo do período em análise, umas vezes na forma adversarial quando interagiam no espaço da negociação colectiva sectorial, noutros momentos na forma de aliados, quando interagiam na defesa do mercado global com regulação, na exigência de apoio à inovação e à mudança nos padrões de concorrência, na melhoria das condições de trabalho, na criação de novos perfis profissionais ou ainda na criação de um sistema de mediação laboral que torne mais expedita a resolução dos conflitos de trabalho. De registar que quando nos referimos às relações laborais estamos a relevar as relações colectivas entre as organizações patronais, sindicais e o Estado. Este triângulo das relações laborais, nas ITVC apesar dos interesses divergentes representados pelos actores sociais, dos momentos de elevada conflitualidade e acções de luta, sempre interagiu de forma proponente na procura de consensos, convergências e negociação com vista à formação de novas configurações sociais.

Nos sete objectivos específicos fixados consideramos ter atingido o desiderato proposto. No primeiro objectivo, elucidar quais os impactos do Código do Trabalho nos processos de negociação colectiva sectorial após 2003, diríamos que os impactos existem, nomeadamente a partir do momento em que algumas organizações patronais fazem a denúncia unilateral dos CCT's em vigor com vista à sua caducidade. Se é verdade que nos anos seguintes à publicação e entrada em vigor do Código do Trabalho, 2004 e 2005, a tendência de bloqueamento da negociação colectiva sectorial é análoga ao período anterior a 2003, após a séria ameaça de caducidade dos CCT's e consequentemente as perdas elevadas que trariam para as relações de emprego e das condições de trabalho nas ITVC, levou os parceiros sociais sectoriais a encararem de forma diferente os processos de negociação colectiva e a negociarem novos CCT's que no essencial melhoraram, com níveis diferentes de profundidade nos têxteis, vestuário e calçado, a regulação das dimensões das relações de emprego, as condições de trabalho, as relações entre as partes outorgantes dos CCT's e

garantiram de 2006 a 2008 a negociação da totalidade dos CCT's em discussão. De salientar ainda que as normas das áreas de SHST e formação profissional plasmadas no Código do Trabalho foram também incorporadas por negociação em alguns dos CCT's.

No segundo objectivo, identificar as alterações de conteúdos ou novos conteúdos negociados entre 1996 e 2007, consideramos que as alterações introduzidas são profundas, nomeadamente a partir de 2006 e negociadas num contexto em que a correlação de forças era bastante assimétrica e desfavorável às organizações sindicais. A partir de 2006 foram negociados novos CCT's que de forma equilibrada e concomitantemente, correspondem a algumas das reivindicações patronais e sindicais: maior flexibilidade na natureza do emprego e na organização do tempo de trabalho; aumento da mobilidade funcional; o poder de participação e decisão colectiva dos trabalhadores é reforçado; é garantida a manutenção de um conjunto de retribuições complementares que existiam já em CCT's anteriores; é assegurado o direito individual à formação profissional; é permitida a possibilidade de arbitragem voluntária num conjunto de matérias dos CCT's, garantindo que as restantes não ficam sujeitas à caducidade. Parecem-nos relevantes e inovadoras algumas das normas negociadas. Quando o modelo neoliberal impõe um individualismo exacerbado, negociar em alguns CCT's que a marcação de férias e a aplicação da flexibilidade do PNT, diário e semanal implicam a decisão colectiva e maioritária dos trabalhadores envolvidos, é relevante.

No terceiro objectivo, analisar a amplitude da desconformidade entre as normas laborais e as práticas empresariais nas empresas, constatamos que se verifica uma tendência para a desconformidade, embora vários dados recolhidos nos indiquem que a partir de 2006 se verifica uma redução da desconformidade, embora a sua amplitude ainda seja elevada nas diferentes dimensões das relações do emprego e nas condições de trabalho.

No quarto objectivo, analisar a participação e acção dos sindicatos e trabalhadores no desenvolvimento dos processos de negociação colectiva, os dados recolhidos indicam-nos que após um período de 1996 a 2000 com elevada participação e acção, se verifica uma forte redução na participação e acção dos sindicatos, o que consideramos um ponto fraco para o desenvolvimento dos processos de negociação colectiva sectorial, onde o poder colectivo das organizações sindicais é um factor de mudança, numa lógica que vê as relações laborais não apenas como uma dimensão da luta de classes, mas também como condição da democracia industrial influenciando o sentido da própria integração social dos indivíduos.

No quinto objectivo, identificar normas dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que incorporem discriminações de género nas relações de emprego e nas condições de trabalho, localizamos normas em todos os CCT's cujos conteúdos incorporam directamente situações de discriminação de género e ainda a ausência de normas que possam

impedir situações de discriminação. Esta realidade parece indiciar uma menor atenção dos parceiros sociais sectoriais sobre este velho fenómeno com novos contornos, de que as mulheres são vitimas, apesar das sucessivas recomendações da OIT aos parceiros sociais sectoriais para que se empenhem na erradicação deste fenómeno e na promoção da igualdade de género.

No sexto objectivo, distinguir as práticas dos principais actores sociais das relações laborais, com vista a novas configurações e mudanças no sistema de relações laborais, podemos considerar que as práticas quotidianas dos actores sociais se foram alterando à medida que as suas representações sociais incorporaram novas imagens, novas categorias classificatórias e novos fenómenos como por exemplo a liberalização sem regras do mercado global de produtos, a possibilidade de caducidade dos CCT's, a permanente imagem de crise das ITVC, a deslocalização das multinacionais, o desemprego elevado, a desconformidade entre normas e práticas, a fragilização da rede sindical nas empresas, a redução da densidade sindical e a alteração dos padrões de concorrência.

O sétimo e último objectivo, identificar as alterações aos padrões de concorrência, nomeadamente na lógica dos custos e na lógica da qualidade, conseguimos elucidar o amplo consenso sobre a necessidade premente, como condição indispensável ao futuro das ITVC, de se evoluir para padrões de concorrência pela inovação e qualidade dos produtos. Foi ainda possível elencar as dimensões mais relevantes para se atingir esse padrão de concorrência.

Em suma, concluímos que o desenvolvimento do nosso trabalho de investigação permitiu esclarecer todos os objectivos previamente fixados.

BIBLIOGRAFIA

- ABRANTES, José João – *Direito do Trabalho e Cidadania: Contributo para uma análise das suas relações*. In Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento, MINISTÉRIO DO TRABALHO e da SOLIDARIEDADE (2001) – *Cadernos Sociedade e Trabalho: Trabalho e Relações Laborais*, 1. 1ª ed. Oeiras: Celta Editora. pp. 97-107.
- ALMEIDA, João Ferreira de; PINTO, José Madureira (1995) – *A Investigação nas Ciências Sociais*. 5ª ed. Lisboa: Editorial Presença. p.170.
- APICCAPS – Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus Sucedâneos (2007) – *Indústria de Calçado Plano Estratégico 2007-2013*. Porto.
- AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO (ACT) (2007) – *Relatório Anual da Área Inspectiva*. Lisboa.
- BANCO DE PORTUGAL (2007) – *Boletim Económico/Primavera 2001*. Lisboa, p. 116. [Consult.22, Maio 2007]. Disponível em <http://www.bportugal.pt/>
- BESSA, Daniel; VAZ, Paulo (2007) – *Contributo para um Plano Estratégico para a Indústria Têxtil e do Vestuário Portuguesa*. Vila Nova de Famalicão: ATP – Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.
- CANOTILHO, J.J. Gomes; MOREIRA, Vital (1993) – *Constituição da República Portuguesa Anotada*. 3ª ed. Coimbra: Coimbra Editora
- CARTAS, Álvaro [et al], (2000) – *Caminhar, Resistir, Convencer: derrubar barreiras, construir igualdade..*. Lisboa: Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional.
- CASTILLO, Juan José – *Contra os Estragos da Subcontratação no Trabalho: Trabalho Decente*. In KOVÁCS, Ilona (2005) – *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades*. Oeiras; Celta Editora, pp. 129-159.
- CERDEIRA, Maria da Conceição – *Estratégias Sindicais e Precariedade do Emprego*. In KOVÁCS, Ilona (ORG.) (2005) – *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades*. Oeiras: Celta Editora. Pp. 91-125
- CERDEIRA, Maria da Conceição Santos (2004) – *Dinâmicas de Transformação das Relações Laborais em Portugal*. 1ª ed. Lisboa: Direcção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho. ISBN: 972-8312-51-2. pp. 25-135
- COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÓMICOS, INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA (2007) – *Relatório do Grupo de Trabalho do Sector Têxtil e Vestuário*. Lisboa [Consut.17 Outubro 2008] Disponível em: <http://app.parlamento.pt/webutels/doc.PDF>

- COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS (2006) – *Livro Verde: Modernizar o Direito do Trabalho para enfrentar os desafios do século XXI*. Bruxelas [Consult. 28 Maio 2007] Disponível em: http://europa.eu/documents/comm/green_papers/index_pt.htm
- CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA (2004) – Lisboa: Assembleia da República, Divisão de edições, pp.45-47.
- COSTA, Hermes Augusto – *A Acção Sindical na UE e MERCOSUL: Limites e Desafios*. In *Revista Crítica de Ciências Sociais* nº 62 (2002) – *Sindicalismo e Relações Laborais*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais, pp. 89-91
- CUNHA, Pedro (2001) – *Conflito e Negociação*. 1ª ed. Porto: Editora ASA, pp. 11-56
- DORNELAS, António (coord.) [et al] (2006) – *Livro Verde sobre as Relações Laborais*. 1ª ed. Lisboa: Instituto de Emprego e Formação Profissional. pp. 13-25
- ESTANQUE, Elísio (2006) – *A Questão Social e a Democracia no início do século XXI: Participação Cívica, Desigualdades Sociais e Sindicalismo*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Disponível em <http://boasociedade.blogspot.com/>
- ESTANQUE, Elísio; FERREIRA, António Casimiro (2002) – *Transformações no Mundo Laboral e Novos Desafios do Sindicalismo Português*. In *Revista Crítica de Ciências Sociais*. nº 62: *Sindicalismo e Relações Laborais*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais. pp. 151-158.
- FERNER, Anthony; HYMAN, Richard (1995) – *Industrial Relations in The New Europe*. Oxford: Blackwell publishers ltd. Pp. xvi-xxxvi
- FERNER, Anthony; HYMAN, Richard (1998) – *Changing Industrial Relations in Europe*. 2ª ed. Oxford: Blackwell Publishers Ltd. pp. xi-xxii.
- FERREIRA, António Casimiro (2006) – *Impacto da Negociação Colectiva na Regulamentação do Mercado de Trabalho*. 1ª ed. Lisboa: Direcção Geral de Estudos, Estatísticas e Planeamento (DGERT). Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Colecção Cogitun, nº 24
- FERREIRA, António Casimiro; HENRIQUES, Marina Pessoa (2006) – *Estudo sobre a Cobertura (ou não) dos Trabalhadores por Contratação Colectiva de Trabalho e as Características do Trabalho – e dos Trabalhadores no Contexto dos Objectivos da CEE*. Lisboa: Direcção Geral de Estudos, Estatísticas e Planeamento (DGEEP). Seminário (18 de Dezembro de 2006).
- FERREIRA, Virgínia - *O Efeito Salieri: O Sindicalismo Perante as Desigualdades entre Mulheres e Homens no Emprego*. In *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº 62 (2002). Coimbra: Centro de Estudos Sociais, pp. 121-148.
- FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (1997) - *Relatório de Actividades e Contas de 1996*. Porto.
- FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (1998) - *Relatório de Actividades e Contas de 1997*. Porto.

- FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (1999) - *Relatório de Actividades e Contas de 1998*. Porto.
- FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (2000) - *Relatório de Actividades e Contas de 1999*. Porto.
- FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (2001) - *Relatório de Actividades e Contas de 2000*. Porto.
- FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (2002) - *Relatório de Actividades e Contas de 2001*. Porto.
- FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (2003) - *Relatório de Actividades e Contas de 2002*. Porto.
- FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (2004) - *Relatório de Actividades e Contas de 2003*. Porto.
- FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (2004) – *Programa de Acção da FESETE para 2004-2008*. Porto.
- FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (2005) - *Relatório de Actividades e Contas de 2004*. Porto.
- FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (2006) - *Relatório de Actividades e Contas de 2005*. Porto.
- FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (2007) - *Relatório de Actividades e Contas de 2006*. Porto.
- FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (2008) - *Relatório de Actividades e Contas de 2007*. Porto.
- FREIRE, André – *A Narrativa Neoliberal sobre a Globalização*. Público (18 de Junho de 2007) p. 49.
- FREIRE, João – *O Sistema de Relações Colectivas de Trabalho em Portugal: Bloqueios e Hipótese de Superação*. In Departamento de estudos, Prospectiva e Planeamento, MINISTÉRIO DO TRABALHO e da SOLIDARIEDADE (2001) – *Cadernos Sociedade e Trabalho: Trabalho e Relações Laborais*. 1ª ed. Oeiras: Celta Editora, pp. 83-95
- GRANJA, Berta (2006) – *Intervir para a Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho e na Vida: acções positivas e boas práticas para a construção de igualdade de oportunidades no trabalho e no emprego*. Lisboa: Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional
- HYMAN, Richard (1975) – *Industrial Relations A Marxist Introduction*. London. The Macmillan Press LTD. pp.1-31.
- HYMAN, Richard (1991) – *Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class*. In *Management Research News* Volume 14 Number 10. Hull: Barmarick Publications. pp 5-6.

- HYMAN, Richard (2001) – *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class & Society*. London: SAGE Publications. ISBN: 0761952209. pp. 6-175.
- HYMAN, Richard (2002) – *Europeização ou Erosão das Relações Laborais?* In Revista Crítica de Ciências Sociais nº 62 (2002) -- *Sindicalismo e Relações Laborais*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais. ISBN: 02.54-1106. pp. 7-29
- HYMAN, Richard; FERNER, Anthony (1995) – *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford: Blackwell Publishers Ltd. pp. 108-140
- IDICT – INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO E INSPECÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO (1999) – *Programa Enquadrador: Campanha Têxtil*. Lisboa: IDICT
- INSPECÇÃO-GERAL DO TRABALHO (2000) – *Relatório Anual de Actividades*. Lisboa
- INSPECÇÃO-GERAL DO TRABALHO (2003) – *Relatório Anual de Actividades*. Lisboa.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA, IP (2008) *Estatísticas do Emprego 2007: 4º trimestre 2007*. Lisboa [consult.janeiro 2009].
- Disponível em: http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_main
- KOVÁCS, Ilona (2002) – *As Metamorfoses do Emprego: Ilusões e Problemas da Sociedade de Informação* – 1ª ed Olivas: Celta Editora
- KOVÁCS, Ilona (2002) – *As Metamorfoses do Emprego: Ilusões e Problemas da Sociedade da Informação*. 1ª ed. Oeiras: Celta Editora. pp. 95-96.
- KOVÁCS, Ilona (org.) [et al] (2005) – *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades* – 1ª ed Oeiras: Celta Editora
- KOVÁCS, Ilona CASTILLO, Juan José (1998) – *Novos Modelos de Produção: Trabalho e Pessoas* – 1ª ed Oeiras: Celta Editora
- LEI nº 9/2006. D.R. 1ª série. Nº 56 (20-03-06) pp. 2028-2031)
- LIMA, Maria da Paz Campos (2004) – *Relações Colectivas de Trabalho e Flexibilidade Ofensiva nos anos 90 em Portugal: Configuração e Mudança das Normas Laborais – da Regulação Sectorial à Regulação da Empresa*. Lisboa: ISCTE. Tese de Doutoramento em Sociologia. pp. 1-287.
- MAIA, Rui Leandro (coord.) (2002) – *Dicionário de Sociologia*. Porto: Porto Editora
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE (2008) – *Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal*. Lisboa.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE (2008) – *Reforma das Relações Laborais – Propostas para um Novo Consenso na Regulação dos Sistemas de Relações Laborais, de Protecção Social e de Emprego*. Lisboa.
- MOURA, José Barros (1984) – *A Convenção Colectiva entre Fontes de Direito do Trabalho*. Coimbra: Livraria Almedina.

- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2007) – *Igualdade no Trabalho: Enfrentar os Desafios. Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT, relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho*. Lisboa: Escritório da OIT [consult. 22 Maio de 2007].
Disponível em: http://www.cite.gov.pt/cite/destaques/Igualdade_no_Trabalho%20_Relatorio_Global.pdf
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2008) – *Convenções da OIT*. Lisboa: Escritório da OIT [Consult.17 de Setembro 2008] Disponível na <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/recdisp1.htm>.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2008) – *Recomendações da OIT*. Lisboa: Escritório da OIT [Consult.17 de Setembro 2008] Disponível na <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>.
- ORTSMAN, Oscar (1994) – *Quel Travail pour Demain?*. Paris: Dunod.
- PINHEIRO, Alexandre (coord.) [et al] (2004) – *Competitividade, Subcontratação Externa e Emprego*. Porto: ANIVÉC/APIV – Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção.
- QUIVY, Raimond; CAMPENHOUDT, Luc Van (1998) – *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. 2ª ed. Lisboa: Gradiva. pp. 15-106.
- RODRIGUES, Maria João (1988) – *O Sistema de Emprego em Portugal: Crise e Mutações*. 1ª ed. Lisboa: Publicações Dom Quixote. pp. 25-48.
- SILVA, Manuel Carvalho da (2006) – *Acção Sindical: Transformação e Desenvolvimento*. 1ª ed. Porto: Campo das Letras
- SILVA, Manuel Carvalho da (2007) – *Centralidade do Trabalho e Acção Colectiva: Sindicalismo em tempo de globalização*. Lisboa: ISCTE. Dissertação de Doutoramento
- SINTEVECC – Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto (2008) – *Caracterização das Relações Laborais e da Fileira das ITVC na Região do Tâmega e do Sousa*. Porto.
- SUPIOT, Alain – *O Direito do Trabalho ao Desbarato no Mercado das Normas*. In ASSOCIAÇÃO de ESTUDOS LABORAIS (2005) – *Questões Laborais* nº 26. Coimbra: Coimbra Editora pp. 121-144
- SUPIOT, Alain – *Revister les doits d'action collective*. In *Droit Social* (2001) Nº 7/8. Vandoeuvre: Centre Nacional de la Recherche Scientifique. pp.687-704
- SUPIOT, Alain [et al] (2003) - *Perspectivas laborais 1: Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora. pp. 7-152.

ANEXOS

ANEXOS

I – Grelha de Conceptualização	333
II – Guiões de Entrevistas	349
III – Listagem das Entrevistas Realizadas.....	357
IV – Temáticas e Categorias de Análise das Entrevistas	361
V – Análise de Conteúdo Individual das Entrevistas	367
VI – Caracterização do Emprego em Portugal 2002 – 2007.....	451
VII – Elementos de Caracterização das ITVC	461
VIII – Grelha de Análise Documental aos CCT's da Indústria Têxtil no período de 1997 a 2007	469
IX – Grelha de Análise Documental aos CCT's da Indústria do Vestuário no período de 1997 a 2007	529
X – Grelha de Análise Documental aos CCT's da Indústria do Calçado no período de 1997 a 2007	565
XI – Convenções Colectivas Analisadas entre 1981 e 1995.....	607
XII – Convenções Colectivas Negociadas nas ITVC entre 1996 e 2007.....	609
XIII – Pedidos de Intervenção da IGT no período de 1996 a 2007	613
XIV – Tipo de Infracções e Sanções – Autos de Notícia Levantados pela IGT no Período de 1996 a 2007.....	617
XV – Intervenção da IGT no Período de 1996 a 2007.....	621
XVI – Convenções Colectivas Publicadas em Portugal no Período de 1996 a 2007	625
XVII – Conflitos Laborais Colectivos entre 1997 e 2007.....	629
XVIII – Resolução Formal Não Judicial dos Conflitos Colectivos – Recurso da FESETE à Conciliação, Mediação e Arbitragem entre 1996 e 2007	639
XIX – Resolução Informal dos Conflitos Colectivos – Mediação Política Informal entre 1996 e 2007	643
XX – Grelhas de Análise Documental às Situações de Discriminação de Género nos CCT's da Indústria Têxtil, Vestuário e Calçado entre 1996 e 2007	651
XXI – Número de Organizações de Empregadores nas ITVC entre 1996 e 2007....	659
XXII – Número de Organizações Sindicais nas ITVC entre 1996 e 2007.....	663
XXIII – Número de Empregadores e Trabalhadores Abrangidos pelos CCT's em 2006	667
XXIV – Representatividade da FESETE entre 1996 e 2007	671

XXV – Grelha de Acção Colectiva entre 1996 e 2007	675

ANEXO I
Grelha de Conceptualização

Grelha de Conceptualização

Conceitos	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Técnicas	Questões	População Alvo	Hipóteses
335 Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Admissão e Carreira Profissional	Contratos a termo Condições de admissão Período experimental Categorias e carreiras profissionais	Análise Documental	Avaliar as alterações aos conteúdos das Convenções Colectivas de Trabalho, em resultado das negociações entre 1996 e 2007		As negociações das Convenções Colectivas de Trabalho para as ITVC no período 1996-2007 introduziram profundas alterações e incorporaram novos conteúdos nas dimensões obrigacionais e normativas das convenções, construindo diferentes configurações da regulação das relações laborais dos sectores.
		Direitos, deveres e garantias das partes	Deveres do trabalhador Garantias do trabalhador Deveres do empregador Transmissão da empresa ou estabelecimento Prestação pelo trabalhador de actividades não compreendidas no objecto do contrato				
		Prestação do trabalho	Período Normal de Trabalho (PNT) Organização do tempo de trabalho Flexibilidade do tempo de trabalho Laboração com turnos Laboração por turnos Turnos especiais Trabalho nocturno Trabalho suplementar Isenção do horário de trabalho				

Conceitos	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Técnicas	Questões	População Alvo	Hipóteses
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Retribuição do trabalho	Pagamento da retribuição Remuneração durante a substituição Remuneração de trabalho nocturno Remuneração do trabalho em regime de turnos Remuneração por trabalho suplementar Descanso compensatório pela prestação trabalho suplementar Retribuição do período de férias Subsídio de refeição Subsídio de natal	Análise Documental	Avaliar as alterações aos conteúdos das Convenções Colectivas de Trabalho, em resultado das negociações entre 1996 e 2007		As negociações das Convenções Colectivas de Trabalho para as ITVC no período 1996-2007 introduziram profundas alterações e incorporaram novos conteúdos nas dimensões obrigacionais e normativas das convenções, construindo diferentes configurações da regulação das relações laborais dos sectores.
		Suspensão da prestação do trabalho	Descanso semanal Feriados Duração do período de férias Tipos de faltas				

Conceitos	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Técnicas	Questões	População Alvo	Hipóteses
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST)	Obrigações do empregador Obrigações do trabalhador Informação e consulta dos trabalhadores Comissão de Higiene e Segurança Formação dos trabalhadores em SHST Representantes dos trabalhadores para a SHST Prevenção e controlo da alcoolemia	Análise Documental	Avaliar as alterações aos conteúdos das Convenções Colectivas de Trabalho, em resultado das negociações entre 1996 e 2007		As negociações das Convenções Colectivas de Trabalho para as ITVC no período 1996-2007 introduziram profundas alterações e incorporaram novos conteúdos nas dimensões obrigacionais e normativas das convenções, construindo diferentes configurações da regulação das relações laborais dos sectores.
		Formação Profissional	Direito individual à formação Horas mínimas de formação anual certificadas				
		Apoio à vigilância dos filhos dos trabalhadores	Valor do subsídio				
		Deslocações	Pequenas deslocações Grandes deslocações				

Conceitos	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Técnicas	Questões	População Alvo	Hipóteses
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Exercício da actividade sindical	Actividade sindical nas empresas Reuniões de trabalhadores nas empresas Direito à informação sindical nas empresas Espaço para o exercício da actividade sindical na empresa Direitos dos delegados e dirigentes sindicais	Análise Documental	Avaliar as alterações aos conteúdos das Convenções Colectivas de Trabalho, em resultado das negociações entre 1996 e 2007		As negociações das Convenções Colectivas de Trabalho para as ITVC no período 1996-2007 introduziram profundas alterações e incorporaram novos conteúdos nas dimensões obrigacionais e normativas das convenções, construindo diferentes configurações da regulação das relações laborais dos sectores.
		Mobilidade funcional	Perfis profissionais polivalentes Em processos de reestruturação Novas categorias profissionais				
		Aprendizagem	Duração Retribuição				
		Carreiras profissionais	Promoção automática				
		Grelhas das novas categorias profissionais	Área organizacional novas categorias antigas categorias grelha salarial definição de funções				

Conceitos	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Técnicas	Questões	População Alvo	Hipóteses
Convenção Colectiva de Trabalho	Normativa	Área e Âmbito	território nacional malhas vestuário têxteis tapeçaria lanifícios têxteis-lar bordados e passamanarias curtumes calçado cordoaria e redes lavandarias e tinturarias chapelaria	Análise Documental	Avaliar as alterações aos conteúdos das Convenções Colectivas de Trabalho, em resultado das negociações entre 1996 e 2007		As negociações das Convenções Colectivas de Trabalho para as ITVC no período 1996-2007 introduziram profundas alterações e incorporaram novos conteúdos nas dimensões obrigacionais e normativas das convenções, construindo diferentes configurações da regulação das relações laborais dos sectores.
		Vigência e Denúncia	Produção de efeitos Períodos de vigência para a retribuição mínima e clausulado Matérias revistas por acordo Matérias sujeitas à arbitragem voluntária Funcionamento da arbitragem voluntária				
		Quadros de Pessoal e Balanço Social					

Conceitos	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Técnicas	Questões	População Alvo	Hipóteses
Convenção Colectiva de Trabalho	Normativa	Comissão Paritária	• Constituição da comissão paritária • Funções da comissão paritária • Efeitos das deliberações da comissão paritária	Análise Documental	Avaliar as alterações aos conteúdos das Convenções Colectivas de Trabalho, em resultado das negociações entre 1996 e 2007		As negociações das Convenções Colectivas de Trabalho para as ITVC no período 1996-2007 introduziram profundas alterações e incorporaram novos conteúdos nas dimensões obrigacionais e normativas das convenções, construindo diferentes configurações da regulação das relações laborais dos sectores.
		Novas categorias profissionais	• Avaliação das novas categorias profissionais • Possibilidade de definição de carreiras profissionais	Entrevista	Qual é a sua avaliação às alterações dos clausulados das convenções colectivas tendo como referência o período entre 1996 e 2007? (g1/6; g3/4) No período 1996-2007, existiu alguma acção do Estado nos processos de negociação colectiva sectorial? (g1/7; g2/7; g3/5) As actuais convenções colectivas permitem às empresas responder ao mercado global? (g1/8; g2/4; g3/6) Considera que as novas convenções colectivas criaram um novo quadro nas relações entre a FESETE e as associações patronais e o Estado? (g1/9; g2/1; g3/7)	Membros dirigentes das associações patronais, presidentes e dirigentes dos sindicatos e da FESETE e Secretário de Estado do Trabalho	

Conceitos	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Técnicas	Questões	População Alvo	Hipóteses
Conformidade	Normas laborais dos Instrumentos de Regulação Colectiva de Trabalho (IRCT)	Contratos Colectivos de Trabalho		Análise documental	Procurar elucidar se existe uma tendência para a conformidade ou a desconformidade, entre as normas laborais dos IRCT e as práticas nas empresas.		Nas empresas das Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado, existe uma tendência para a desconformidade entre as normas laborais constantes dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho e as práticas empresariais nas empresas
		Regulamentos de Extensão		Entrevista	Tendo em consideração o período de 1996 a 2007 qual é a sua opinião sobre a aplicação dos direitos contratuais dos trabalhadores nas empresas? (g1/10; g3/8) Há uma tendência para a aplicação dos direitos ou para a não aplicação? (g1/11; g2/6; g3/9)	Presidentes dos sindicatos e das associações patronais	

Conceitos	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Técnicas	Questões	População Alvo	Hipóteses
Negociação Colectiva	Nacional	Têxtil algodoeira, lanifícios, malhas, têxteis-lar, vestuário, tapeçaria, rendas e bordados e passamanarias Vestuário Calçado	Processos de negociação colectiva, anual concluídos Conflitos laborais colectivos Utilização da conciliação, mediação e arbitragem Utilização da mediação política informal para desbloquear processos de negociação colectiva	Análise documental	Analisar entre 1996 e 2007 os processos de negociação colectiva concluídos, tendo como referência os períodos antes e depois de 2003. Analisar a intensidade dos conflitos laborais colectivos entre 1996 e 2007, tendo como referência o período antes e depois de 2003. Analisar o recurso à conciliação, mediação e arbitragem entre 1996 e 2007 tendo em consideração os períodos antes e depois de 2003. Analisar a utilização da mediação política (Governo, AR, Provedor de Justiça, entre 1996 e 2007, tendo em consideração os períodos antes e depois de 2003.	Porta vozes das comissões negociadoras patronais, sindicais e Secretário de Estado do Trabalho	O Código do Trabalho aprovado em 2003, condicionou os processos de negociação colectiva nas Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado
				Entrevista	A aprovação do Código do Trabalho em 2003 condicionou ou não os processos de negociação colectiva? (g1/12; g2/5; g3/11)		

Conceitos	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Técnicas	Questões	População Alvo	Hipóteses
Parceria Social	Organizações representativas dos interesses colectivos	Associações sindicais Associações patronais		Análise Documental	Analisar a representatividade das associações patronais e sindicais		Os impactos da liberalização do Comércio Mundial de Têxteis, Vestuário e Calçado, as alterações nos padrões de concorrência, o grau de desconformidade entre as normas laborais constantes dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho e as práticas empresariais nas empresas, impuseram uma parceria social aos principais actores das relações laborais e a construção de novas configurações de regulação das relações laborais
	Reconhecimento social dos diferentes interesses	Interesses dos trabalhadores Interesses dos empregadores			Analisar acordos, memorandos, onde sejam expressos os diferentes interesses dos trabalhadores e empregadores		
	Diálogo social	Autonomia Independência Responsabilização Proposição Negociação		Entrevista	As cotizações recebidas dos associados são suficientes para suportar os custos da actividade da organização?(g1/13; g3/13) Considera que o financiamento das organizações sindicais/patronais fragiliza a sua autonomia e independência? (g1/14; g3/12) Sentem que no contexto actual a vossa organização se tornou mais atractiva para os não associados? (g1/15; g3/14) Os acordos e compromissos estabelecidos entre as organizações sindicais e patronais têm sido cumpridos? (g1/16; g3/15)	Presidentes das associações patronais e Sindicais	

Conceitos	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Técnicas	Questões	População Alvo	Hipóteses
Parceria Social	Organizações representativas dos interesses colectivos	Associações sindicais Associações patronais		Entrevista	No quotidiano da vossa actividade sindical, qual a importância atribuída à acção proponente junto das empresas, das associações patronais sectoriais e das instituições do Estado? (g1/17)	Os presidentes e dirigentes dos sindicatos e da FESETE	Os impactos da liberalização do Comércio Mundial de Têxteis, Vestuário e Calçado, as alterações nos padrões de concorrência, o grau de desconformidade entre as normas laborais constantes dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho e as práticas empresariais nas empresas, impuseram uma parceria social aos principais actores das relações laborais e a construção de novas configurações de regulação das relações laborais
	Reconhecimento social dos diferentes interesses	Interesses dos trabalhadores Interesses dos empregadores			A liberalização do comércio mundial, ou a necessidade de alteração dos padrões de concorrência para responder à maior competitividade num mercado global, contribuíram para a convergência entre as associações patronais e sindicais no sentido de uma parceria social? (g1/18; g3/16)		
	Diálogo social	Autonomia Independência Responsabilização Preposição Negociação			A tendência crescente das empresas não aplicarem os direitos dos trabalhadores constantes dos contratos colectivos, influenciou o vosso sindicato para uma maior convergência com as associações patronais e na negociação de novos contratos com novos conteúdos? (g1/19)		

Conceitos	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Técnicas	Questões	População Alvo	Hipóteses
Concorrência	Concorrência pelos custos		Baixos salários Possibilidade de livre despedimento Ausência de horários de trabalho Baixas qualificações A categoria profissional corresponde a uma função	Análise Documental	Analisar o sentido dos padrões de concorrência	Presidentes e dirigentes das associações patronais e sindicais	Os impactos da liberalização do Comércio Mundial de Têxteis, Vestuário e Calçado, as alterações nos padrões de concorrência, o grau de desconformidade entre as normas laborais constantes dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho e as práticas empresariais nas empresas, impuseram uma parceria social aos principais actores das relações laborais e a construção de novas configurações de regulação das relações laborais
	Concorrência pela qualidade		Design no produto Marca Comercialização Distribuição Investimento na formação dos trabalhadores Estabilidade no emprego Investimento I&D	Entrevista	Face à liberalização do comércio mundial, quais são as alterações relevantes para manter os produtos portugueses competitivos? (g1/20; g3/18)		

Conceitos	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Técnicas	Questões	População Alvo	Hipóteses
Normas Laborais constantes dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT)	Negociais	Convenções colectivas de trabalho Acordo de adesão Decisão arbitral voluntária	Contratos colectivos Acordos colectivos Acordos de empresa	Análise Documental	Analisar o grau de desconformidade entre as normas laborais constantes dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT) e as práticas empresariais nas empresas		Os impactos da liberalização do Comércio Mundial de Têxteis, Vestuário e Calçado, as alterações nos padrões de concorrência, o grau de desconformidade entre as normas laborais constantes dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho e as práticas empresariais nas empresas, impuseram uma parceria social aos principais actores das relações laborais e a construção de novas configurações de regulação das relações laborais
	Não Negociais	Regulamentos de Extensão Regulamento de condições mínimas Decisão de arbitragem obrigatória			Analisar o grau de desconformidade entre as normas laborais constantes dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT) e as práticas empresariais nas empresas		

Conceitos	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Técnicas	Questões	População Alvo	Hipóteses
Acção Colectiva	Negociação Colectiva sectorial		Audição dos trabalhadores sobre as propostas Plenários de trabalhadores nas empresas Concentrações/manifestações de protesto Abaixo assinados Greves sectoriais	Análise Documental	Analisar no período 1996-2007 a acção colectiva dos trabalhadores em torno da defesa das suas propostas de negociação, na forma de plenários de empresa, abaixo assinados, concentrações, manifestações e greves sectoriais	Os presidentes e dirigentes dos sindicatos e da FESETE	As representações de crise nos Têxteis, Vestuário e Calçado, o desemprego e a perda de influência dos Sindicatos, contribuíram para redução da participação dos trabalhadores e da sua acção colectiva nos processos de negociação colectiva sectorial
				Entrevista	As imagens quase permanentes de crise nas ITVC, o aumento do desemprego e a perda de influência dos Sindicatos, contribuíram para uma menor participação dos trabalhadores nas acções de informação, de protesto e de luta, nas diferentes fases dos processos de negociação colectiva? (g1/21) Considera que os sindicatos estão a perder influência junto dos trabalhadores e que essa é também uma causa para uma menor acção dos trabalhadores durante os processos de negociação colectiva? (g1/22) Que outras razões levam os trabalhadores a reduzir a sua participação e acção nos processos de negociação colectiva? (g1/23)		

Conceitos	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Técnicas	Questões	População Alvo	Hipóteses
Discriminação	Género (Contratos Colectivos de Trabalho)	Directa	Profissões com designação no masculino Profissões com designação no feminino	Análise documental	Analisar os conteúdos dos contratos colectivos de trabalho e identificar situações de discriminação de género	Porta vozes das comissões negociadoras patronais e sindicais	Questão colocada: As Convenções Colectivas de Trabalho negociadas para as Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado contêm normas que incorporam a discriminação de género?
			Sistema de avaliação de funções Sistema de remunerações baseadas em critérios transparentes e neutros Normas de atribuição do subsídio de alimentação tendo em conta os direitos da maternidade e paternidade (consultas pré-natais, parto, período para amamentação e aleitação) Normas de instituição dos diferentes prémios protegem os direitos de maternidade e paternidade Normas que regulam a progressão nas carreiras garantindo a igualdade de oportunidades para homens e mulheres	Entrevista	Num processo de negociação colectiva qual é o sistema de avaliação de funções utilizado por forma a evitar a discriminação de género? (g1/24; g3/19) Quais são os critérios transparentes e neutros utilizados na construção do sistema de retribuições nos contratos colectivos de trabalho com vista a garantir o princípio que para trabalho igual salário igual? (g1/25; g3/20)		
		Indirecta	As acções de formação profissional ministradas em regime pós-laboral afastam as mulheres, face às suas responsabilidades familiares.				

ANEXO II
Guiões de Entrevistas

GUIÃO DE ENTREVISTA Nº 1

1. Quais as suas habilitações escolares?
2. Qual é a sua idade?
3. Há quantos anos trabalha nestes sectores?
4. Há quantos anos exerce a actividade como dirigente sindical? Está ou já esteve envolvido na negociação colectiva sectorial? Em que sectores?
5. Quais são os critérios da vossa organização sindical na constituição das comissões negociadoras sindicais?
6. Qual é a sua avaliação às alterações dos conteúdos dos clausulados dos contratos colectivos de trabalho no período de 1996 a 2007?
7. Neste período, 1996-2007, existiu alguma intervenção do Estado nos processos da negociação colectiva sectorial?
8. Na sua opinião, os actuais conteúdos dos contratos colectivos de trabalho sectoriais permitem ou não às empresas responder aos desafios do mercado global?
9. Considera que os novos conteúdos dos contratos colectivos criaram um novo quadro nas relações entre a vossa organização sindical, as associações patronais e o Estado?
10. Tendo em consideração o período entre 1996 a 2007, qual é a sua avaliação sobre a aplicação dos direitos contratuais dos trabalhadores nas empresas?
11. Neste período entre 1996 e 2007, a tendência é para uma maior ou menor aplicação dos direitos? Pode dar alguns exemplos?
12. Na sua opinião o Código do Trabalho, recentemente aprovado, condicionou ou facilitou os processos de negociação colectiva?
13. As cotizações recebidas dos associados do seu sindicato são suficientes para suportar os custos da actividade sindical?
14. Considera que o financiamento das organizações sindicais pelo Estado fragiliza a sua autonomia e independência?
15. No actual contexto sentem que a vossa organização sindical se tornou mais atractiva para os trabalhadores não filiados?
16. Os acordos e compromissos estabelecidos entre as vossas organizações sindicais e as organizações patronais tem ou não um elevado grau de execução?
17. No quotidiano da vossa actividade sindical, qual a importância atribuída à acção proponente junto das empresas, das associações patronais sectoriais e das instituições do Estado?

18. A liberalização do comércio mundial ou a necessidade de alteração dos padrões de concorrência para responder à maior competitividade num mercado global, contribuíram para a convergência entre as associações sindicais e patronais no sentido de uma parceria social?
19. A tendência para as empresas não aplicarem os direitos contratuais dos trabalhadores influenciam ou não a vossa organização sindical no sentido de uma maior convergência com as associações patronais na negociação de novos contratos colectivos de trabalho?
20. Perante a liberalização do comércio mundial e tendo os industriais destes sectores uma forte vocação exportadora, quais são para si as alterações mais relevantes para manter os produtos portugueses competitivos?
21. As imagens quase permanentes de crise nos têxteis, vestuário e calçado e o aumento do desemprego, têm ou não contribuído para uma menor participação dos trabalhadores nas acções de informação, de protesto e luta, durante as diversas fases do processo de negociação colectiva?
22. Considera que os sindicatos estão a perder influência junto dos trabalhadores e que essa é também uma causa para uma menor acção dos trabalhadores durante os processos de negociação colectiva?
23. Para si, que outras razões levam os trabalhadores a reduzir a sua participação e acção nos processos de negociação colectiva?
24. Nos vossos processos de negociação colectiva qual o sistema de avaliação de funções utilizado na construção dos enquadramentos profissionais por forma a evitar a discriminação de género?
25. Quais são os critérios utilizados na construção do sistema de remunerações dos contratos colectivos de trabalho com vista a garantir o princípio de que, para trabalho igual salário igual?

GUIÃO DE ENTREVISTA Nº 2

1. Tendo acompanhado a negociação colectiva nos têxteis, vestuário e calçado nesta fase pós-Código do Trabalho, considera que os novos contratos colectivos de trabalho criaram um novo quadro nas relações entre as organizações sindicais, as organizações patronais e o Estado?
2. Do seu ponto de vista quais são as dimensões mais relevantes dos novos conteúdos na regulação das relações laborais nestas indústrias?
3. Analisando os conteúdos dos contratos colectivos de trabalho em vigor antes da aprovação do Código de trabalho e hoje, considera ou não estarmos perante diferentes configurações da regulação das relações laborais nestes sectores?
4. Considera que os conteúdos dos novos contratos colectivos do trabalho permitem às empresas responder aos novos desafios criados pelo mercado global?
5. A aprovação do Código do Trabalho em 2003, condicionou ou facilitou os processos de negociação colectiva?
6. Do seu ponto de vista, existe ou não uma tendência para a desconformidade entre as normas laborais e as práticas empresariais nas empresas?
7. Qual é a sua perspectiva da acção do Estado, nomeadamente do Ministério do Emprego, quando os processos de negociação colectiva ficam bloqueados? É apologista da intervenção administrativa, ou pelo contrário, advoga a intervenção informal junto dos parceiros da negociação com vista a um possível acordo?

GUIÃO DE ENTREVISTA Nº 3

1. Quais são as suas habilitações académicas?
2. Qual a sua idade?
3. Há quantos anos está envolvido na negociação colectiva sectorial?
4. Qual é a sua avaliação às alterações dos contratos colectivos de trabalho no período de 1996 a 2007?
5. Neste período, 1996 a 2007, o Estado teve alguma intervenção nos processos de negociação?
6. Na sua opinião, os actuais conteúdos dos contratos colectivos de trabalho permitem ou não às empresas, responder aos desafios do mercado global?
7. Considera que a negociação dos novos contratos colectivos de trabalho criou um novo quadro nas relações entre as associações patronais, os sindicatos e o Estado?
8. Tomando como referência o período 1996-2007, qual é a sua avaliação da conformidade entre as normas contratuais e as práticas nas empresas ?
9. Neste período, 1996-2007, a tendência é para uma maior ou menor aplicação das normas contratuais?
10. Do seu ponto de vista, existem diferenças substanciais na aplicação das normas contratuais nas empresas filiadas e não filiadas na sua associação empresarial?
11. Na sua opinião o Código do Trabalho condicionou ou facilitou os processos de negociação colectiva?
12. Considera que o financiamento das organizações empresariais pelo Estado fragiliza a sua autonomia e independência ?
13. As cotizações recebidas dos associados são suficientes para suportar os custos da vossa actividade?
14. Quais são as medidas utilizadas pela vossa associação para atrair as empresas não filiadas e levá-las à filiação?
15. Os acordos e compromissos estabelecidos entre a vossa associação e os sindicatos têm sido cumpridos?
16. A liberalização do comércio mundial ou a necessidade de alteração dos padrões de concorrência para responder à maior competitividade num mercado global, contribuíram para a convergência entre as organizações empresariais e sindicais no sentido de uma parceria social?

17. Na sua opinião a tendência actual é para que a concorrência se faça pelos custos ou pela qualidade?
18. Perante a liberalização do comércio mundial e tendo o sector uma forte vocação exportadora, quais são as alterações mais relevantes para manter os produtos competitivos?
19. Nos vossos processos de negociação colectiva qual é o sistema de avaliação de funções utilizado, por forma a evitar a discriminação de género?
20. Quais são os critérios utilizados na construção do sistema de remunerações nos contratos colectivos de trabalho com vista a garantir que, para trabalho de igual valor, os salários são iguais?

ANEXO III
Listagem das Entrevistas Realizadas

Entrevista nº1	Entrevista nº9
Género: Masculino	Género: Masculino
Idade: 62 anos	Idade: 35 anos
Hab. Escolares: Curso Industrial de Químico-Técnica	Hab. Escolares: Mestrado em Sociologia Económica com dissertação em História Económica

Entrevista nº2	Entrevista nº10
Género: Masculino	Género: Masculino
Idade: 60 anos	Idade: 62 anos
Hab. Escolares: 4ª Classe	Hab. Escolares: Curso Comercial

Entrevista nº3	Entrevista nº11
Género: Masculino	Género: Masculino
Idade: 58 anos	Idade: 50
Hab. Escolares: Ensino Básico	Hab. Escolares: Licenciado em Direito

Entrevista nº4	Entrevista nº12
Género: Masculino	Género: Masculino
Idade: 56 anos	Idade: 55
Hab. Escolares: 1º Ciclo	Hab. Escolares: Licenciado em Direito

Entrevista nº5	Entrevista nº13
Género: Masculino	Género: Masculino
Idade: 51 anos	Idade: 49 anos
Hab. Escolares: 1º da Habilitação Complementar	Hab. Escolares: Licenciado em Economia

Entrevista nº6	Entrevista nº14
Género: Feminino	Género: Masculino
Idade: 59 anos	Idade: 58
Hab. Escolares: 6º Ano	Hab. Escolares: Licenciado em Economia

Entrevista nº7	Entrevista nº15
Género: Feminino	Género: Masculino
Idade: 38 anos	Idade: 69
Hab. Escolares: 9º Ano	Hab. Escolares: Gestor de Empresas

Entrevista nº8
Género: Masculino
Idade: 49 anos
Hab. Escolares: 5ª Classe

ANEXO IV
Temas e Categorias de Análise das Entrevistas

Entrevista nº1

TEMAS	CATEGORIAS DE ANÁLISE
Convenção Colectiva de Trabalho	Avaliação das alterações dos CCT 1996-2007
	Intervenção do Estado nos processos de negociação colectiva 1996-2007
	Conteúdos dos actuais CCT como resposta ao mercado Global
	Novos CCT criaram novo quadro de relações entre parceiros sociais
Conformidade	Avaliação da aplicação das normas contratuais dos trabalhadores
	Tendência na aplicação dos direitos
Negociação Colectiva	Influência do código do trabalho nos processos de negociação colectiva
Parceria Social	A autonomia e independência das organizações face ao financiamento do estado
	As cotizações das organizações, face aos custos da actividade
	Poder de atracção das organizações para a filiação de novos membros
	Grau de execução dos compromissos estabelecidos entre as organizações
	Acção proponente das organizações sindicais
	Os contributos da liberalização do comércio mundial para a convergência das organizações da parceria social
	A relação entre a não aplicação das normas e uma maior consequência para a negociação de novos CCT
Concorrência	Como manter os produtos competitivos num contexto de liberalização do comércio mundial
Acção Colectiva	As imagens de crise e a acção e participação dos trabalhadores na procura de negociação colectiva
	A influência das organizações sindicais nos trabalhadores e durante o processo de negociação colectiva
	Causas que influenciam a duração dos trabalhadores durante os processos de informação colectiva
Discriminação	Sistemas de avaliação de funções e a discriminação de género
	Critérios para garantir o principio de trabalho igual e salário igual

Entrevista nº2

TEMAS	CATEGORIAS DE ANÁLISE
Convenção Colectiva de Trabalho	Intervenção do Estado nos processos de negociação colectiva 1996-2007
	Conteúdos dos actuais CCT como resposta ao mercado Global
	Novos CCT criaram novo quadro de relações entre parceiros sociais
	Dimensões relevantes nos novos CCT
	Diferentes configurações entre 1996 e 2007
Conformidade	Tendência na aplicação dos direitos
Negociação Colectiva	Influência do código do trabalho nos processos de negociação colectiva

Entrevista nº3

TEMAS	CATEGORIAS DE ANÁLISE
Convenção Colectiva de Trabalho	Avaliação das alterações dos CCT 1996-2007
	Intervenção do Estado nos processos de negociação colectiva 1996-2007
	Conteúdos dos actuais CCT como resposta ao mercado Global
	Novos CCT criaram novo quadro de relações entre parceiros sociais
Conformidade	Avaliação da aplicação das normas contratuais dos trabalhadores
	Tendência na aplicação dos direitos
	Aplicação das normas nas empresas filiadas e não filiadas nas associações patronais
Negociação Colectiva	Influência do código do trabalho nos processos de negociação colectiva
Parceria Social	A autonomia e independência das organizações face ao financiamento do estado
	Poder de atracção das organizações para a filiação de novos membros
	Grau de execução dos compromissos estabelecidos entre as organizações
	Os contributos da liberalização do comércio mundial para a convergência das organizações da parceria social
Concorrência	Concorrência pelos custos ou pela qualidade
	Como manter os produtos competitivos num contexto de liberalização do comércio mundial
Discriminação	Sistemas de avaliação de funções e a discriminação de género
	Critérios para garantir o princípio de trabalho igual e salário igual

ANEXO V

Análise de Conteúdo Individual das Entrevistas

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Convenção Colectiva de Trabalho	Avaliação das alterações dos CCT 1996-2007 (g1/6, g3/4)	e: <i>Qual a sua avaliação às alterações dos conteúdos dos clausulados dos contractos colectivos de trabalho no período de 1996-2006?</i> E: Este período foi um período de recessão em termos de contratação e da negociação ... Eu penso que as duas matérias novas importantes é a higiene, segurança e saúde nos locais de trabalho que nós conseguimos consagrar e também as questões das comissões que neste momento estão regulamentadas nas convenções... A outra questão nobre é o problema da formação profissional onde nos conseguimos consagrar um conjunto de horas para a formação profissional continua dos trabalhadores como forma de qualificação, porque o sector precisa de trabalhadores qualificados e para que o sector seja mais competitivo... Todas após a saída do código de trabalho, que foi um momento difícil, em que o patronato pretendia rever as convenções de 75 e algumas de 96.	1	03:20
	Intervenção do Estado nos processos de negociação colectiva 1996-2007 (g1/7, g2/7, g3/5)	e: <i>Neste período, 1996-2007, existiu alguma intervenção do Estado nos processos da negociação colectiva sectorial?</i> E: Logo após a saída do código, eu já referi o grande acordo no vestuário em que houve aí uma grande ajuda por parte do Governo, nomeadamente do ministério do Trabalho. Houve várias reuniões no ministério onde o ministro ajudou bastante a desbloquear a situação porque ouviu a parte sindical a parte patronal e depois criou as condições politicas necessárias para o acordo. Referia aí também que em relação à intervenção do ministério teve também a CIP representada que também deu uma ajuda importante no desbloqueamento da situação... No vestuário tivemos muitos anos sem contratação... penso que aí o governo, através do Dr. Paulo Pedroso sensibilizou bastante a situação e foi possível haver um acordo no sentido em que o problema se resolve-se...	1	09:47

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Convenção Colectiva de Trabalho	Conteúdos dos actuais CCT como resposta ao mercado Global (g1/8, g2/4, g3/6)	e: <i>Na sua opinião, os actuais conteúdos dos contratos colectivos de trabalho sectoriais permitem ou não às empresas responder aos desafios do mercado global?</i> E: Eu penso que sim, como já disse devido à globalização, devido à flexibilidade do horário de trabalho nós tivemos durante 10 anos, desde a saída da lei 21/96 até 2005 numa fase de não negociação até à saída do código do trabalho. Agora eu tenho a certeza que para os nossos produtos se imporem num mercado globalizado nas regras da OMC é necessário também ter alguns salários semelhantes aqueles que se passam na Europa, estão aqui tão perto e a competitividade também por aí. Acho que é um dado importante na questão do horário de trabalho podermos evoluir para horários não tão rígidos mas bastante regulamentados mas para dar mais abertura aos industriais para colocar os seus produtos na Europa... Eu acho que tem muita importância aquilo que nós negociamos com os nossos industriais no sentido de sermos mais competitivos.	1	15:09
	Novos CCT criaram novo quadro de relações entre parceiros sociais (g1/9, g2/1, g3/7)	e: <i>Considera que os novos conteúdos dos contratos colectivos criaram um novo quadro nas relações entre a vossa organização sindical, as associações patronais e o Estado?</i> E: Eu penso que sim... Neste momento já se discute tudo com os industriais, existe um diálogo social pleno, as portas estão sempre abertas para podermos conversar, até mesmo algumas empresas com alguns conflitos. Há efectivamente uma mudança, mais da parte patronal, porque nós quisemos sempre discutir e dialogar, por isso aqui a mudança é praticamente total. Há um dialogo social no sector no sentido de se encontrarem os caminhos, não podemos estar de costas viradas, até porque os problemas são muito grandes, aliás até há o dialogo social em termos da Europa. Penso que também o governo, independentemente de por vezes a luta ser muito forte, acho que neste momento o Estado, tanto ao nível do ministério, como politico, dos governantes, etc., acho que há algum diálogo, algo que não acontecia antigamente	1	17:50
Conformidade	Avaliação da aplicação das normas contratuais dos trabalhadores (g1/10, g3/8)	e: <i>Tendo em consideração o período entre 1996 a 2007, qual é a sua avaliação sobre a aplicação dos direitos contratuais dos trabalhadores nas empresas?</i> E: Aqui nós temos um problema que é este, nós temos um sector muito grande, mais ou menos 220 mil trabalhadores e nós temos uma dificuldade em termos sindicais que é chegar a todo o lado, possivelmente nós chegamos a 20 a 30 por cento das empresas dos trabalhadores. É obvio que também aqui houve uma mutação no sector, em que as grandes empresas evoluíram para médias empresas e as pequenas empresas são a grande maioria dos postos de trabalho associados ao sector e aqui a dificuldade em chegar, em exercer os direitos. Eu diria que os direitos não estão a ser exercidos na sua plenitude em todas as empresas.	1	19:58

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Conformidade	Tendência na aplicação dos direitos (g1/11, g2/6, g3/9)	e: Neste período entre 1996 e 2007, a tendência é para uma maior ou menor aplicação dos direitos? Pode dar alguns exemplos? E: Eu penso que é melhor, até por uma razão, por exemplo no sector têxtil havia muita confusão em termos da contratação e dos direitos. Havia as nossas convenções do período revolucionário, havia depois uma convenção da UGT, havia também uma portaria de extensão que tentou eliminar os nossos contratos, havia depois uma evolução para a caducidade das convenções e então diria que aqui a aplicação era muita complicada muito esquisita, havia muitos instrumentos, havia muita confusão. Eu penso que as coisas agora estão clarificadas e penso que melhorou um pouco.	1	21:24
Negociação Colectiva	Influência do código do trabalho nos processos de negociação colectiva (g1/12, g2/5, g3/11)	e: Na sua opinião o Código do Trabalho, recentemente aprovado, condicionou ou facilitou os processos de negociação colectiva? E: Há aqui uma contradição no sector, enquanto nós tínhamos a contratação regulamentada pelo decreto lei 519 nós tivemos alguma dificuldade em negociar contratos. Com a saída do código e com a carga do problema da caducidade, se não se negociasse os nossos contratos podiam caducar, é obvio que nós aqui esperávamos uma maior dificuldade em negociar, então a contrariação que existe aqui em termos do sector e em termos mais globais é que com a saída do código, apesar de haver alguns problemas , nós tivemos mais capacidade de negociação, porque efectivamente negociamos contratos globais. Em termos práticos, concretos, eu diria que talvez devido à nossa capacidade de negociar, talvez devido à abertura dos padrões para negociar, para dar uma imagem que os parceiros se entendiam, havia muitos fundos estruturais também em jogo, havia que dar uma imagem positiva e com uma regulamentação mais complicada nós tivemos mais sucesso na negociação.	1	22:29
Parceria Social	A autonomia e independência das organizações face ao financiamento do estado (g1/14, g3/12)	e: Considera que o financiamento das organizações sindicais pelo Estado fragiliza a sua autonomia e independência? E: Em relação ao financiamento eu tenho esta opinião. Eu acho que o movimento sindical deve ter a sua independência face ao governo e aos partidos, etc. e se puder governar-se com as cotizações deve fazê-lo para não estar dependente. Mas um financiamento no sentido dos patrimónios dos sindicatos, no sentido de máquinas, no sentido de carros para melhor deslocação, no sentido de apoio jurídico, eu acho que aí não poria em causa, até aumentaria mais o aparelho do sindicato. Também há outra questão que é importante, os sindicatos são para os trabalhadores sindicalizados mas há muitos trabalhadores não sindicalizados que vão aos sindicatos e recorrem aos sindicatos.	1	25:15

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Parceria Social	As cotizações das organizações, face aos custos da actividade (g1/13, g3/13)	e: <i>As cotizações recebidas dos associados do seu sindicato são suficientes para suportar os custos da actividade sindical?</i> E: Não, as cotas não são suficientes. Veja que no meu sindicato, o sindicato da área sul, nós chegamos a ter, no processo revolucionário 75 a 77, chegamos a ter à volta de 60 funcionários. Hoje nós temos uma organização muito reduzida com poucos funcionários. Por isso as cotas não dão para suportar as despesas com a acção sindical. Estamos sempre a gerir com muita dificuldade.	1	24:28
	Poder de atracção das organizações para a filiação de novos membros (g1/15, g3/14)	e: <i>No actual contexto sentem que a vossa organização sindical se tornou mais atractiva para os trabalhadores não filiados?</i> E: Eu penso que sim por uma razão, é que nós andamos anos e anos sem negociar CCT, éramos ultrapassados pelo salário mínimo nacional, bem hoje não, hoje temos por exemplo na têxtil ... há um conjunto de direitos importantes para os trabalhadores e acho que é muito mais atractivo até porque as novas tecnologias nos deu a possibilidade, de em alguma dificuldade de contactar com os trabalhadores, temos um portal na net onde periodicamente aparecem um conjunto de elementos muito atractivos aos trabalhadores.	1	26:56
	Grau de execução dos compromissos estabelecidos entre as organizações (g1/16, g3/15)	e: <i>Os acordos e compromissos estabelecidos entre as vossas organizações sindicais e as organizações patronais têm ou não um elevado grau de execução?</i> E: Eu acho que sim, que há todo um interesse em cada vez mais haver protocolos, em cada vez mais haver um conjunto de compromissos, porque sem compromissos não há nenhuma aplicação.	1	28:12
	Acção proponente das organizações sindicais (g1/17)	e: <i>No quotidiano da vossa actividade sindical, qual a importância atribuída à acção proponente junto das empresas, das associações patronais sectoriais e das instituições do Estado?</i> E: No sul do país nós sempre dinamizamos os cadernos reivindicativos nas empresas... por isso há uma acção proponente que na minha opinião deve ser mais estendida ao norte do país. Não há uma prática no norte do país de uma negociação, até porque os contratos são divididos. As empresas mais poderosas podem efectivamente com alguns encargos sociais em termos do social, estou agora a lembrar-me que nós chegamos a ter empresas no sul com creches para os filhos dos trabalhadores. e: <i>A questão que introduz leva-me a pensar o seguinte. A importância que é dada à acção junto das empresas não é igual em todo o país, não é uniforme?</i> E: O sul tem melhores condições sociais para os trabalhadores, em termos salariais e em termos de regalias sociais. Mas penso que também é mais uma questão cultural.	1	29:50

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Parceria Social	Os contributos da liberalização do comércio mundial para a convergência das organizações da parceria social (g1/18, g3/16)	e: <i>A liberalização do comércio mundial ou a necessidade de alteração dos padrões de concorrência para responder à maior competitividade num mercado global, contribuíram para a convergência entre associações sindicais e patronais no sentido de uma parceria social?</i> E: Eu penso que sim, porque estava em risco a destruição do aparelho produtivo. Estava em risco, e continua, a deslocalização das empresas e também a saída das multinacionais do nosso país. Então há aqui um interesse vital da nossa economia em termos do sector que em conjunto com as empresas, em conjunto com as respectivas associações e até mesmo com o governo, estou a lembrar-me daquela comissão que existe na assembleia da republica sobre o problema do sector têxtil que tem produzido algumas coisas importantes e que nós também temos dado algum contributo, tudo isto leva a que as questões negativas da liberalização do comércio sejam um pouco atenuadas.	1	32:19
	A relação entre a não aplicação das normas e uma maior consequência para a negociação de novos CCT (g1/19)	e: <i>A tendência para as empresas não aplicarem os direitos contratuais dos trabalhadores influenciaram ou não a vossa organização sindical no sentido de uma maior convergência com as associações patronais na negociação de novos contratos colectivos de trabalho?</i> E: ... É obvio que, quer queiramos quer não, nós temos que adaptar as relações laborais às novas realidades e nesse sentido houve aqui uma convergência muito grande para saber o que é necessário o sector ter para se manter, porque nós não queremos que o sector acabe no nosso país. Há aqui também uma grande convergência, e vai continuar a haver, porque efectivamente nós vamos continuar a conversar e ver quais são os estrangulamentos que o sector tem.	1	33:34
Concorrência	Como manter os produtos competitivos num contexto de liberalização do comércio mundial (g1/20, g3/18)	e: <i>Perante a liberalização do comércio mundial e tendo os industriais destes sectores uma forte vocação exportadora, quais são para si as alterações mais relevantes para manter os produtos portugueses competitivos?</i> E: eu acho que há uma questão importante do valor, aumentar o valor do produto, aumentar a qualidade, o design, a moda, a marca, melhor organização da produção, melhores tecnologias, tudo isso leva a que se aumente a produtividade. Já agora deixe que lhe diga que a produtividade no sector vem aumentando significativamente nos últimos anos, também fruto da modernização, da formação profissional, mais qualificação dos trabalhadores. Há aqui um conjunto de questões que vão contribuir para termos produtos de alta e média qualidade com uma integração de valor com o têxtil a funcionar como deve ser e nós aqui temos condições para concorrer com os asiáticos.	1	36:15

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Acção Colectiva	As imagens de crise e a acção e participação dos trabalhadores na procura de negociação colectiva (g1/21)	e: <i>As imagens quase permanentes de crise nos têxteis, vestuário e calçado e o aumento do desemprego, têm ou não contribuído para uma menor participação dos trabalhadores nas acções de informação, de protesto e luta, durante as diversas fases dos processos de negociação colectiva?</i> E: Eu diria que não há fraca participação, não é disso que se trata, porque nós temos ainda uma dinâmica em algumas partes do país onde exercemos os direitos sindicais. Nós temos ainda à volta de 15 horas para fazer plenários na empresa. E esta dinâmica da discussão com os trabalhadores é importante e não podemos perde-la. Por vezes é mais importante estarmos numa reunião com 400 trabalhadores numa empresa do que fazer uma assembleia-geral no sindicato com 40 ou 50. A nossa dinâmica assenta nas empresas... e: <i>mas acha que a questão da crise e do desemprego não tem influencia?</i> E: É obvio que é capaz de ter aí alguma carga no sentido de os trabalhadores estarem amedrontados com aquilo que vêem todos os dias na televisão de empresas a fecharem.	1	37:25
	A influência das organizações sindicais nos trabalhadores e durante o processo de negociação colectiva (g1/22)	e: <i>Considera que os sindicatos estão a perder a influência junto dos trabalhadores e que essa é também uma causa para uma menor acção dos trabalhadores durante os processos de negociação colectiva?</i> E: Eu penso que não há uma perda de influência... eu acho que as pessoas acreditam no sindicalismo, podem não estar sindicalizadas, mas quando têm algum problema vão logo bater à porta do sindicato. Se a influencia é medida só pelo volume de sindicalizados, eu diria que temos um bocadinho menos. Agora se a influencia é medida pela audição dos trabalhadores, pelo prestígio que o sindicato tem, mesmo nas empresas onde não há pessoas sindicalizadas recebem a mensagem do sindicato a poster. Ninguém diz mal do sindicato.	1	40:21
	Causas que influenciam a redução da participação e acção dos trabalhadores durante os processos de negociação colectiva (g1/23)	e: <i>Para si, que outras razões levam os trabalhadores a reduzir a sua participação e acção nos processos de negociação colectiva?</i> E: Eu sinceramente não estou a ver. É óbvio que as políticas que estão a ser seguidas são um bocado negativas para nós... os sindicatos hoje também não têm o número de dirigentes que tinham antigamente, o número de funcionários que tinham antigamente, temos menos, por isso há mais dificuldade em responder a tudo, mas penso que continua a haver uma intervenção muito grande não só dos sindicatos mas também da FESETE e também da confederação.	1	42:17

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Discriminação	Sistemas de avaliação de funções e a discriminação de género (g1/24, g3/19)	e: <i>Nos vossos processos de negociação colectiva qual o sistema de avaliação de funções utilizado na construção dos enquadramentos profissionais por forma a evitar a discriminação de género?</i> E: Eu penso que aí temos que melhorar muito... eu penso que há muito trabalho a fazer e a FESETE está aí envolvida numa análise profunda das relações de forma a que tenha-mos categorias de banda larga mas também bem qualificados e que elimine qualquer situação de discriminação de género, até porque nos nossos contratos, tirando o problema dos enquadramentos, não há nenhuma discriminação visível na sua regulamentação.	1	43:56
	Critérios para garantir o princípio de trabalho igual e salário igual (g1/25, g3/20)	e: <i>Quais são os critérios utilizados na construção dos sistema de remunerações dos contratos colectivos de trabalho com vista a garantir o princípio de que para trabalho igual salário igual?</i> E: Não há muito estudo sobre essa matéria... Mas se me pergunta se há efectivamente categorias discriminadas em termos de enquadramento eu diria que não.	1	45:20

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

376

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Convenção Colectiva de Trabalho	Avaliação das alterações dos CCT 1996-2007 (g1/6, g3/4)	e: <i>Qual a sua avaliação às alterações dos conteúdos dos clausulados dos contractos colectivos de trabalho no período de 1996-2006?</i> E: Eu penso que tem havido uma batalha antagónica entre dois princípios, por um lado aquilo a que eu chamo a defesa dos direitos sociais e por outro lado o patronato tentando, face a um mercado cada vez mais agressivo, reduzir custos à custa da liquidação desses mesmos direitos sociais. Tem havido aqui, contrariamente ao que aconteceu em 75, a uma tentativa de transformar os contratos colectivos de trabalho não num instrumento de salvaguarda das questões sociais mas de regulamentação das condições económica dos trabalhadores... Hoje em dia está novamente o patronato a tentar recuperar o trabalho que põe em causa o social em prol do económico. Naquela altura estava em alta o social e em baixa o salário. Hoje à uma visão economicista da sociedade.	2	29:18
	Intervenção do Estado nos processos de negociação colectiva 1996-2007 (g1/7, g2/7, g3/5)	e: <i>Neste período, 1996-2007, existiu alguma intervenção do Estado nos processos da negociação colectiva sectorial?</i> E: ...A verdade é que durante este período, desde a intervenção directa do ministro e do secretário de estado em 2000 para resolver um problema muito específico das pausas, no sector para resolver um problema da luta dos têxteis pelo fim de trabalho ao sábado na têxtil para por fim a uma greve que perpetuou durante meses e meses na zona do Vale do Ave, com intervenção directa junto dos sindicatos para tentar conciliar com os patrões. Reunindo muita das vezes em separado com patrões e sindicatos.	2	02:55 (2)
	Conteúdos dos actuais CCT como resposta ao mercado Global (g1/8, g2/4, g3/6)	e: <i>Na sua opinião, os actuais conteúdos dos contratos colectivos de trabalho sectoriais permitem ou não às empresas responder aos desafios do mercado global?</i> E: A incapacidade de dar resposta a esses problemas não é culpa dos contratos colectivos de trabalho. Os contratos têm limites que procuram impôr e facilitar ao patronato, como o caso da flexibilização, um conjunto de regras. Mas os patrões contam com uma regra suplementar que é a passividade dos trabalhadores. Hoje é comum constatar-mos que o patronato quando pretende, de uma forma não agressiva, mas de uma forma hábil junto dos trabalhadores ganha-os para os problemas da sua própria empresa, no sentido de responder a uma encomenda que veio para trás, foi devolvida, tem um prazo curto ou atraso nos tecidos etc., em que se verifica, com excepção de um ou outro trabalhador, que trabalham acima das regras contratuais, há trabalhadores que trabalham até à meia-noite, até omitem isso aos sindicatos. Há a mais completa desregulamentação e os trabalhadores acabam por ser cúmplices.	2	07:33 (2)

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Convenção Colectiva de Trabalho	Novos CCT criaram novo quadro de relações entre parceiros sociais (g1/9, g2/1, g3/7)	e: <i>Considera que os novos conteúdos dos contratos colectivos criaram um novo quadro nas relações entre a vossa organização sindical, as associações patronais e o Estado?</i> E: Mudou, aliás no caso concreto do sector têxtil ele é muitas vezes utilizado como uma referência, ou os bons exemplos que devem ser seguidos pelos outros sectores... Estamos perante um novo quadro das relações. O problema é saber se os conteúdos que se conseguem na contratação são aqueles que nós desejaríamos e correspondem às necessidades.	2	10:32 (2)
Conformidade	Avaliação da aplicação das normas contratuais dos trabalhadores (g1/10, g3/8)	e: <i>Tendo em consideração o período entre 1996 a 2007, qual é a sua avaliação sobre a aplicação dos direitos contratuais dos trabalhadores nas empresas?</i> E: Eu diria que a tendência, mesmo olhando para períodos mais atrasados, a tendência é para uma aplicação mais sistemática.	2	14:10 (2)
	Tendência na aplicação dos direitos (g1/11, g2/6, g3/9)	e: <i>Neste período entre 1996 e 2007, a tendência é para uma maior ou menor aplicação dos direitos? Pode dar alguns exemplos?</i> E: Há um maior grau de aplicação e compreensão dos procedimentos contratuais.	2	15:57 (2)
Negociação Colectiva	Influência do código do trabalho nos processos de negociação colectiva (g1/12, g2/5, g3/11)	e: <i>Na sua opinião o Código do Trabalho, recentemente aprovado, condicionou ou facilitou os processos de negociação colectiva?</i> E: Eu acho que facilitou a negociação. Eu acho que a fixação de espaços temporários em que a saída não seja necessariamente um vazio ... Portanto eu acho que isso obriga, essa obrigatoriedade de 10 anos, que é um período suficientemente largo, 10 anos é uma década e numa década muitas coisas se alteram, é susceptível de as pessoas irem afinando agulhas para preparar.	2	16:28 (2)
Parceria Social	A autonomia e independência das organizações face ao financiamento do estado (g1/14, g3/12)	e: <i>Considera que o financiamento das organizações sindicais pelo Estado fragiliza a sua autonomia e independência?</i> E: Não fragiliza, da mesma forma que não fragiliza o financiamento dos partidos a intervenção política e não condiciona aqueles que digam mal do governo, o sindicalismo também não fragiliza absolutamente nada. Daria no meu entender, não fragiliza, daria mais condições para ter melhores dirigentes , melhores estruturas, melhores advogados, melhores técnicos para dar uma resposta mais eficaz aos problemas dos trabalhadores.	2	

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

378

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Parceria Social	As cotizações das organizações, face aos custos da actividade (g1/13, g2/13)	e: <i>As cotizações recebidas dos associados do seu sindicato são suficientes para suportar os custos da actividade sindical?</i> E: Não, não são suficientes nem as do sindicato. Aliás o meu sindicato tem sido preponente ao longo dos últimos anos na estrutura sindical, quer na CGTP, quer noutras estruturas intermédias, tem sido preponente de algumas propostas que por muitos são consideradas como extremamente perigosas e eu continuo sem perceber onde está o perigo, que é o seguinte: eu considero que os pilares da democracia, são os partidos políticos, as associações patronais e sindicais e o poder, ou seja, a assembleia da república, presidente da república, etc. E os sindicatos são fundamentais à democracia e a continuar por este caminho, eu temo, não sérias dificuldades financeiras que estão a ser de certa forma suportadas, não diria por formas de financiamento indirectas, mas por um determinado tipo de prestação de serviços que os trabalhadores entendem que os sindicatos devem prestar... Nós defendemos que os sindicatos enquanto pilar fundamental da democracia deveriam ser forçosamente também, em exemplo como acontece com os partidos políticos, que também acabariam se não fossem financiados face à sua importância na sociedade e face os votos que têm, nós achamos que o movimento sindical deveria também ter participações não do governo, mas uma verba instituída e regulamentada no orçamento geral de Estado.	2	24.02 (2)
	Poder de atracção das organizações para a filiação de novos membros (g1/15, g3/14)	e: <i>No actual contexto sentem que a vossa organização sindical se tornou mais atractiva para os trabalhadores não filiados?</i> E: Eu continuo a dizer que o que se passa na sociedade é, o sindicalismo está bem visto na sociedade, ponto 1. Já vimos através de inquéritos que se chega à conclusão que os sindicatos têm imagem e que a sociedade acha que os sindicatos devem existir... Essa imagem dos sindicatos é uma imagem positiva. Por vezes há trabalhadores que chegam aqui e têm um problema qualquer e nunca foram sócios de um sindicato, mas quando têm um problema qualquer ou ligam, ou perguntam, ou telefonam a dizer “qual é o sindicato que representa as confecções, ou os têxteis, ou os químicos”... existir um sindicato é natural e portanto estão ali, “você estão aqui é para nos defender” é o que eles dizem.	2	33:56 (2)
	Grau de execução dos compromissos estabelecidos entre as organizações (g1/16, g3/15)	e: <i>Os acordos e compromissos estabelecidos entre as vossas organizações sindicais e as organizações patronais têm ou não um elevado grau de execução?</i> E: Eu acho que são... Eu acho que esta simbiose entre as associações patronais e sindicais estão mais próximas e mais bem aceites.	2	36:38 (2)

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

379

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Parceria Social	Ação proponente das organizações sindicais (g1/17)	e: <i>No quotidiano da vossa actividade sindical, qual a importância atribuída à acção proponente junto das empresas, das associações patronais sectoriais e das instituições do Estado?</i> E: Eu acho que hoje em dia preocupam-se mais com a opinião dos sindicatos... digamos, uma tentativa que eles têm à participação, nas grandes decisões, das estruturas... o ter esta capacidade de dialogo com os agentes é uma almofada.	2	39:52 (2)
	Os contributos da liberalização do comércio mundial para a convergência das organizações da parceria social (g1/18, g3/16)	e: <i>A liberalização do comércio mundial ou a necessidade de alteração dos padrões de concorrência para responder à maior competitividade num mercado global, contribuíram para a convergência entre associações sindicais e patronais no sentido de uma parceria social?</i> E: Sim, eu já falei nisso, essa convergência é uma convergência que não deixa ninguém de fora, não deixa ninguém indiferente. É ver a necessidade que existe e não é só no nosso sector, ...a necessidade de criar consensos e instrumentos.	2	42:36 (2)
	A relação entre a não aplicação das normas e uma maior consequência para a negociação de novos CCT (g1/19)	e: <i>A tendência para as empresas não aplicarem os direitos contratuais dos trabalhadores influenciaram ou não a vossa organização sindical no sentido de uma maior convergência com as associações patronais na negociação de novos contratos colectivos de trabalho?</i> E: Sim	2	45:13 (2)
Concorrência	Como manter os produtos competitivos num contexto de liberalização do comércio mundial (g1/20, g3/18)	e: <i>Perante a liberalização do comércio mundial e tendo os industriais destes sectores uma forte vocação exportadora, quais são para si as alterações mais relevantes para manter os produtos portugueses competitivos?</i> E: O que eu acho é o seguinte, nós ainda temos uma indústria excessiva, ponto 1... não ajuda ao progresso haver uma indústria excessiva que seja concorrencial entre si, ... esta concorrência excessiva, tal como a concorrência excessiva em todos os outros produtos, faz baixar o volume de negócio, faz baixar o valor acrescentado, faz baixar a produtividade. Ao reduzir a industria é reduzir essencialmente segmentos da indústria que são permissivos à indústria que são aqueles que ainda continuam na base do trabalho a feito e na aposta na baixa qualidade e que são no conjunto a maioria.	2	01:36 (3)
Ação Colectiva	As imagens de crise e a acção e participação dos trabalhadores na procura de negociação colectiva (g1/21)	e: <i>As imagens quase permanentes de crise nos têxteis, vestuário e calçado e o aumento do desemprego, têm ou não contribuído para uma menor participação dos trabalhadores nas acções de informação, de protesto e luta, durante as diversas fases do processo de negociação colectiva?</i> E: Eu acho que há uma descrença nas lutas empresariais.	2	08:45 (3)

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Acção Colectiva	A influência das organizações sindicais nos trabalhadores e durante o processo de negociação colectiva (g1/22)	e: <i>Considera que os sindicatos estão a perder a influência junto dos trabalhadores e que essa é também uma causa para uma menor acção dos trabalhadores durante os processos de negociação colectiva?</i> E: Os sindicatos perdem influência não perdem é o reconhecimento da sua importância. Perdem é a influência, a influência é uma coisa que eu consigo influenciar para, para vir às manifestações, para lutar, isso perde-se um pouco.	2	10:34 (3)
	Causas que influenciam a redução da participação e acção dos trabalhadores durante os processos de negociação colectiva (g1/23)	e: <i>Para si, que outras razões levam os trabalhadores a reduzir a sua participação e acção nos processos de negociação colectiva?</i> E: A falta de resultados. A falta de resultados é desmotivadora para a continuação dos anos seguintes de luta. Quando uma pessoa luta e consegue resultados fica potencialmente ganha para na próxima continuar.	2	11:15 (3)
Discriminação	Sistemas de avaliação de funções e a discriminação de género (g1/24, g3/19)	e: <i>Nos vossos processos de negociação colectiva qual o sistema de avaliação de funções utilizado na construção dos enquadramentos profissionais por forma a evitar a discriminação de género?</i> E: As classificações foram feitas de forma empírica em 75 no primeiro contrato... não há uma grelha.	2	12:19 (3)
	Critérios para garantir o princípio de trabalho igual e salário igual (g1/25, g3/20)	e: <i>Quais são os critérios utilizados na construção dos sistema de remunerações dos contratos colectivos de trabalho com vista a garantir o princípio de que para trabalho igual salário igual?</i> E: Não existe nada.	2	18:39 (3)

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

381

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Convenção Colectiva de Trabalho	Avaliação das alterações dos CCT 1996-2007 (g1/6, g3/4)	e: <i>Qual a sua avaliação às alterações dos conteúdos dos clausulados dos contractos colectivos de trabalho no período de 1996-2006?</i> E: Eu penso que, já não será desde 96, mas eu penso que o conjunto dos clausulados dos contratos, dos vários contratos, mas se quisermos do contrato do calçado foi muito pouco, pequenas alterações pontuais porque houve muitas dificuldades. Há um conjunto de cláusulas que foram sendo ultrapassadas por legislação avulso na área do trabalho. Entre 96 e 2007 a única alteração substancial, essa existiu naturalmente, e aconteceu por força da publicação do código de trabalho que nos obrigou a negociar um conjunto de aspectos... O que acho que de significativo nisto tudo e pensando que os contratos na nossa perspectiva da negociação é melhora-los foi nós termos a possibilidade de regulamentar alguns aspectos nomeadamente por exemplo a questão dos horários de trabalho... Podemos dizer que de um modo geral não tendo sido ininterrupta acabou por se fazer de modo a que os trabalhadores não fossem prejudicados em termos salariais... Do ponto de vista dos nossos interesses, daquilo que são as nossas perspectivas que foram as nossas propostas, podemos dizer que foram negativas, porque nós pusemos propostas, fundamentamos com base em dados concretos na situação em que o sector vive em cada um dos momentos. E se considerarmos que determinado tipo de propostas, nomeadamente aquelas propostas de expressão pecuniária, eram justas, o não as termos conseguido podíamos ter considerado negativo. Mas o resultado final das negociações podemos dizer que foi ... podemos considerar que não tendo sido muito positivos podemos considerar satisfatórios.	3	04:40
	Intervenção do Estado nos processos de negociação colectiva 1996-2007 (g1/7, g2/7, g3/5)	e: <i>Neste período, 1996-2007, existiu alguma intervenção do Estado nos processos da negociação colectiva sectorial?</i> E: Se estivermos a falar da conciliação, houve uma ou outra altura em que foi necessário o recurso à conciliação por parte do ministério do trabalho... das vezes em que se recorreu à conciliação nunca chegamos a acordo pela via da conciliação, os acordos foram sempre encontrados fora.	3	11:11
	Conteúdos dos actuais CCT como resposta ao mercado Global (g1/8, g2/4, g3/6)	e: <i>Na sua opinião, os actuais conteúdos dos contratos colectivos de trabalho sectoriais permitem ou não às empresas responder aos desafios do mercado global?</i> E: Eu penso que sim. Ainda não foi posto nada a publico que a intervenção das empresas no mercado internacional a todos os níveis tenha sido prejudicada por qualquer factor relacionado com os contratos colectivos de trabalho... Que eu tenha conhecimento não há nada que permita que os contratos que sejam algo que atrase qualquer processo ou que implique dificuldade.	3	12:48

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Convenção Colectiva de Trabalho	Novos CCT criaram novo quadro de relações entre parceiros sociais (g1/9, g2/1, g3/7)	e: <i>Considera que os novos conteúdos dos contratos colectivos criaram um novo quadro nas relações entre a vossa organização sindical, as associações patronais e o Estado?</i> E: Eu penso que as relações entre as associações patronais e associações sindicais têm procurado criar ... tem havido alguma melhoria de relacionamento ao nível, e eu penso que isto seja bem especificado, ao nível das relações entre associações, isto é, na procura do encontro de soluções que depois sejam transferidas para as relações de trabalho. A este nível das relações entre associações patronais e associações sindicais penso que tem havido alguma evolução de certa forma positiva... Eu penso que no desenvolvimento, ministério do trabalho, inspecção do trabalho, autoridade para as condições de trabalho, eu penso que não houve uma grande evolução nesta base. Na base das relações institucionais mais ao nível da definição das políticas de trabalho eu penso que o ministério do trabalho tem tido posições que vão ao encontro de uma mediação que não vá ferir as susceptibilidades de ambas as partes, se bem que penso que em determinados momentos poderia ser um pouco melhor. mas está a cumprir um pouco o seu papel e por uma razão ou por outra o ministério vai tendo algum cuidado.	3	14:55
Conformidade	Avaliação da aplicação das normas contratuais dos trabalhadores (g1/10, g3/8)	e: <i>Tendo em consideração o período entre 1996 a 2007, qual é a sua avaliação sobre a aplicação dos direitos contratuais dos trabalhadores nas empresas?</i> E.: Eu penso que há um conjunto de direitos que não são aplicados aos trabalhadores.	3	20:20
	Tendência na aplicação dos direitos (g1/11, g2/6, g3/9)	e: <i>Neste período entre 1996 e 2007, a tendência é para uma maior ou menor aplicação dos direitos? Pode dar alguns exemplos?</i> E: De um modo geral estamos a falar de sub sectores que sempre que podem fogem à aplicação dos direitos... Eu penso que tem evoluído um pouco, a mancha eu penso que diminui, hoje cumpre-se mais.	3	22:37

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Negociação Colectiva	Influência do código do trabalho nos processos de negociação colectiva (g1/12, g2/5, g3/11)	e: <i>Na sua opinião o Código do Trabalho, recentemente aprovado, condicionou ou facilitou os processos de negociação colectiva?</i> E: Por tudo o que foi a luta do movimento sindical, nomeadamente da CGTP, eu considero que o código do trabalho veio, em certa medida, condicionar os processos negociais. Mas também tenho que dizer outra coisa, veio condicionar por um lado mas veio trazer-nos também a ideia de que é necessário estarmos atentos e perspectivarmos formas de negociação... Porque o próprio código de trabalho ao trazer a possibilidade de caducidade dos contratos, obrigou-nos a negociar um conjunto de matérias e há bocado eu dizia exactamente isso por um lado veio condicionar mas por outro lado veio-nos obrigar a repensar um conjunto de formas para negociar os contratos.	3	28:06
Parceria Social	A autonomia e independência das organizações face ao financiamento do estado (g1/14, g3/12)	e: <i>Considera que o financiamento das organizações sindicais pelo Estado fragiliza a sua autonomia e independência?</i> E: Durante muito tempo pensei que não deveria haver o financiamento dos sindicatos pelo Estado. Eu quando vim para o movimento sindical achava que o sindicato tinha que viver das cotas dos trabalhadores... Da parte que me toca eu diria que farei tudo para evitar que o movimento sindical evite ser financiado pelo Estado mas por outro lado não teria problemas num financiamento... pessoalmente não penso que fragilize a independência e a autonomia.	3	34:04
	As cotizações das organizações, face aos custos da actividade (g1/13, g3/13)	e: <i>As cotizações recebidas dos associados do seu sindicato são suficientes para suportar os custos da actividade sindical?</i> E: As cotizações só são suficientes porque nós tratamos a questão sindical de uma forma séria, de uma forma concreta e a austeridade inevitavelmente também tem que entrar nos sindicatos. Eu penso que é necessário que a cotização aumente. A cotização tem sido para este movimento sindical a única receita para a acção que temos que desenvolver. Se quisermos evoluir mais, se quisermos ter mais e melhores condições para o apoio aos trabalhadores, à classe no seu todo, penso que temos uma grande necessidade de aumentar a cotização, logo aumentar a sindicalização.	3	31:37

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
384 Parceria Social	Poder de atracção das organizações para a filiação de novos membros (g1/15, g3/14)	e: <i>No actual contexto sentem que a vossa organização sindical se tornou mais atractiva para os trabalhadores não filiados?</i> E: ... Para ser atractivo o que nós temos que fazer é criar aos trabalhadores condições para eles defenderem os seus direitos... O trabalhador hoje muitas vezes, não considerando o sindicato atractivo, não se sindicaliza por 4 ou 5 euros por mês que considera muito dinheiro. Eu acho que do ponto de vista do nosso trabalho, do trabalho sindical, ele devia ser atractivo mas depois há outros factores condicionam.	3	38:52
	Grau de execução dos compromissos estabelecidos entre as organizações (g1/16, g3/15)	e: <i>Os acordos e compromissos estabelecidos entre as vossas organizações sindicais e as organizações patronais têm ou não um elevado grau de execução?</i> E: O que eu conheço mais é o memorando para o têxtil, vestuário e calçado. O que eu penso disso é que, não tenho aprofundado muito a aplicação daqueles conteúdos, mas me parece que naquilo que deveria ser os direitos e deveres da parte da sua aplicação, o seu cumprimento e até eventualmente a sua análise não foi feita e não há uma avaliação e acho que não passou efectivamente do papel.	3	43:34
	Acção proponente das organizações sindicais (g1/17)	e: <i>No quotidiano da vossa actividade sindical, qual a importância atribuída à acção proponente junto das empresas, das associações patronais sectoriais e das instituições do Estado?</i> E.: Ao nível das empresas o que se propõe às empresas é criar condições para se fazer uma negociação de um caderno reivindicativo para os trabalhadores de um acordo da empresa. A este nível já tivemos boas intervenções já obtivemos bons resultados. Somos proponentes junto da associação patronal, sabemos que aquilo que propomos tem um objectivo que é a defesa dos direitos dos trabalhadores. Aliás o próprio contrato prevê a criação de comissões paritárias. Na duvidas que existem, o encontro de soluções com base nessas mesmas comissões... Eu penso que houve efectivamente um aumento dos contactos a este nível para análise das propostas e efectivamente uma das coisas que se tem vindo a fazer as reuniões informais para abordar previamente um conjunto de matérias a negociar... faz parte da acção diária. Do ponto de vista das entidades, nomeadamente o ministério do trabalho, eu penso que umas coisas vêm encadeadas noutras como referimos tem havido a procura do encontro de soluções para alguns problemas que não tem tido o melhor encaminhamento...	3	47:25

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Parceria Social	Os contributos da liberalização do comércio mundial para a convergência das organizações da parceria social (g1/18, g3/16)	e: <i>A liberalização do comércio mundial ou a necessidade de alteração dos padrões de concorrência para responder à maior competitividade num mercado global, contribuíram para a convergência entre associações sindicais e patronais no sentido de uma parceria social?</i> E: Eu penso que independentemente das divergências que possam existir entre associações patronais e sindicais por força dos interesses directos, os direitos dos trabalhadores as suas reivindicações. Eu penso que era inevitável aparecerem estas parcerias até porque os sindicatos fazem parte da sociedade e também por este caminho, e que é um caminho que eu acho importante, que é o da convergência e encontrar soluções para estes ramos da industria. Os factores de competitividade são importantes e é importante que os sindicatos também concorram para isso e façam as parcerias. Isto tem que ir ao nível europeu, primeiro somos um país da união europeia e depois tendo em conta até a globalização. Não tem de ser só até ao nível da Europa. Nós temos que encontrar formas, parcerias, procurar encontrar as soluções que permitam que este ramo da nossa industria tenha as condições necessárias para concorrer.	3	53:51
	A relação entre a não aplicação das normas e uma maior consequência para a negociação de novos CCT (g1/19)	e: <i>A tendência para as empresas não aplicarem os direitos contratuais dos trabalhadores influenciaram ou não a vossa organização sindical no sentido de uma maior convergência com as associações patronais na negociação de novos contratos colectivos de trabalho?</i> E: A não aplicação dos contratos na integra de todos os direitos dos trabalhadores advém da fragilidade da organização sindical ao nível da empresa... Da parte dos sindicatos, nós temos que encontrar todas as formas possíveis para que os direitos dos trabalhadores sejam aplicados e se essa forma é ir ao encontro da associação patronal com quem se assina um acordo, leva a que se resolva o problema nós vamos.	3	57:04

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Concorrência	Como manter os produtos competitivos num contexto de liberalização do comércio mundial (g1/20, g3/18)	e: <i>Perante a liberalização do comércio mundial e tendo os industriais destes sectores uma forte vocação exportadora, quais são para si as alterações mais relevantes para manter os produtos portugueses competitivos?</i> E: O que é mais importante para que os produtos se imponham um dos factores importantes é a qualidade. Acho que a qualidade dos produtos, a meu ver, é a que permite que o produto se imponha. É a qualidade de um lado, é a afirmação das empresas no sentido da sua capacidade de resposta atempada, é termos marca, é termos qualidade, é haver seriedade nas empresas na relação com os seus clientes, são factores importantíssimos... uma outra coisa, também passa por, para as empresas terem essa qualidade de produtos, têm que ter, naturalmente, qualidade de mão de obra, formar os seus trabalhadores.	3	59:58
Acção Colectiva	As imagens de crise e a acção e participação dos trabalhadores na procura de negociação colectiva (g1/21)	e: <i>As imagens quase permanentes de crise nos têxteis, vestuário e calçado e o aumento do desemprego, têm ou não contribuído para uma menor participação dos trabalhadores nas acções de informação, de protesto e luta, durante as diversas fases do processo de negociação colectiva?</i> E: Sim condicionam. Se os trabalhadores vêem e lêem as notícias que uma empresa A, B e C encerrou, despediu, foram para o desemprego dezenas, centenas, milhares de trabalhadores. Eu diria que fatalmente tem influencia. As pessoas têm a sua vida, têm os seus problemas, têm as suas necessidades e para as resolver têm a necessidade de ter o posto de trabalho, o salário... isso influencia, não influencia totalmente porque apesar de tudo os trabalhadores ainda vão lutando, mas tem uma enorme influencia nalguma apatia que se instalou nos trabalhadores quando são chamados à luta.	3	01:02:19
	A influência das organizações sindicais nos trabalhadores e durante o processo de negociação colectiva (g1/22)	e: <i>Considera que os sindicatos estão a perder a influência junto dos trabalhadores e que essa é também uma causa para uma menor acção dos trabalhadores durante os processos de negociação colectiva?</i> E: Os sindicatos têm tido grandes dificuldades de continuar a desenvolver uma acção mais junto e no interior das empresas e naturalmente se quisermos considerar isso perda de influência, poderá ser. É efectivamente verdade que tem diminuído o número de sócios mas tem diminuído por uma razão simples que tem que ser tido em conta que é, os sindicatos nem terão menos sócios, têm é menos sócios a pagar cotas... Podemos considerar isso uma menor influencia mas não deixamos de estar juntos dos trabalhadores e depois perde-se um pouco a capacidade de reivindicarmos com mais consistência ou termos a nossa capacidade de reivindicação ser inferior.	3	01:06:24

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

387

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Acção Colectiva	Causas que influenciam a redução da participação e acção dos trabalhadores durante os processos de negociação colectiva (g1/23)	e: <i>Para si, que outras razões levam os trabalhadores a reduzir a sua participação e acção nos processos de negociação colectiva?</i> E: Os jovens hoje de 30 anos não passaram pela necessidade de lutar, reivindicar, por um conjunto de direitos que quando chegaram ao mundo do trabalho já lá estavam. Eu penso que esse é um dos factores, nós temos muitos jovens trabalhadores, jovens e as vezes até menos jovens, se tivermos a falar de uma pessoa de 40 anos hoje, quando chegou ao mundo do trabalho já lá tinha tudo, um conjunto de direitos, sabe o que são férias, subsidio de férias, subsidio de Natal. O que é preciso é criar condições para explicar aos trabalhadores qual é o papel do movimento sindical, porque eu acho que são esses os aspectos que levam a que os trabalhadores não tenham, e os sindicatos tem aqui um papel importante, não têm sentido a necessidade de reivindicar porque aquilo que as gerações antigas logo a seguir ao 25 de Abril foi por coisas que nunca tiveram, foi um conjunto de direitos e depois outros foram vindo, mas aqueles foram os essenciais. E felizmente hoje com a sociedade a proporcionar o acesso a um conjunto de coisas que outras gerações não tiveram um dos aspectos essenciais ainda é o seu salário e todos aspectos de expressão pecuniária. E assegurado isso aos trabalhadores e perante a situação de crise já os trabalhadores ficam sem as condições de reivindicar e ir mais além.	3	01:33:08
Discriminação	Sistemas de avaliação de funções e a discriminação de género (g1/24, g3/19)	e: <i>Nos vossos processos de negociação colectiva qual o sistema de avaliação de funções utilizado na construção dos enquadramentos profissionais por forma a evitar a discriminação de género?</i> E: Procuramos negociar em função, e isto é um aspecto muito importante, que o contrato se aplique, nomeadamente as questões salariais, se apliquem aos trabalhadores ou trabalhadoras que exerçam uma determinada função. Eu penso que nesse aspecto se resolveu um problema, agora é bom que entendamos uma coisa, qual é o valor do trabalho, isto é, de cada função... A avaliação que se faz é, primeiro a função tem um salário seja exercido por homem ou mulher, depois as outras podem os sindicatos ter que partir para uma análise deste tipo que é, aquela função tem o mesmo valor para o produto final que tem uma outra que tem um salário superior onde estão mais ou menos mulheres.	3	01:12:06

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Discriminação	Critérios para garantir o principio de trabalho igual e salário igual (g1/25, g3/20)	e: <i>Quais são os critérios utilizados na construção dos sistema de remunerações dos contratos colectivos de trabalho com vista a garantir o principio de que para trabalho igual salário igual?</i> E: Eu acho que temos que nos penitenciar porque jamais se pode considerar que um trabalho por exemplo da função de costureira seja inferior, o grau de qualificação, seja inferior ao de um operador de corte ou acabador de montagem e aí estamos perante uma injustiça... Mas é bom que se diga isto, feita esta avaliação não foi possível ir mais longe.	3	01:22:17

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

389

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Convenção Colectiva de Trabalho	Avaliação das alterações dos CCT 1996-2007 (g1/6, g3/4)	e: <i>Qual a sua avaliação às alterações dos conteúdos dos clausulados dos contractos colectivos de trabalho no período de 1996-2006?</i> E: ...de certa forma foi o culminar deste processo sobre a chamada redução de horário para as 40 horas. Findo este processo de negociação, depois, todo o desenvolvimento dos processos negociais para a frente foram extremamente complicados, ou seja, já o eram antes, foram difíceis nesse ano de 98 e depois passaram ser extremamente difíceis de negociar de 98 para cá...difícilmente se chegava a acordo, iniciava-se o processo e encerrava-se o processo sem haver acordo nenhum negocial. Tivemos anos, muitos anos, neste impasse negocial que sempre foi muito complicado, porque as partes, as posições patronais eram sempre muito complicadas... Quase sempre determinado isto pelo governo ao fazer sair legislação que controlava os processos negociais que já por si eram difíceis. Falávamos ainda a pouco da lei 21/96 e podemos actualizar agora com o chamado código de trabalho de 2003/2004 a introduzir novos factores. Introduz essa nova legislação, introduz o factor da caducidade dos contratos. Introduz aí um facto novo que os sindicatos são de certa forma apanhados situação extremamente complicada e que não estavam de certa forma habituados a esse regime legal. Isso determinou que as partes, às vezes até por má fé, não querem negociar e fazem de conta que se sentam à mesa de negociação, apresentam propostas até extremamente complicadas que jamais podem ser aceites, com o objectivo claro de não haver negociação para depois aqueles prazos fazerem cessar os contratos.	4	03:09
	Intervenção do Estado nos processos de negociação colectiva 1996-2007 (g1/7, g2/7, g3/5)	e: <i>Neste período, 1996-2007, existiu alguma intervenção do Estado nos processos da negociação colectiva sectorial?</i> E: Eu acho que o governo não tem que se imiscuir nestas situações. Eu acho que a negociação colectiva é livre é da exclusiva responsabilidade da negociação das associações patronais e dos sindicatos, neste caso da Federação dos sindicatos que negocea os contratos, e o governo não pode estar a imiscuir-se nessa negociação. É evidente que o governo não estando directamente envolvido está minimamente informado sobre o desenvolvimento dessas negociações por fora e quando realmente há necessidade de intervir, intervém sempre nesta vertente, ou sai legislação, que foi o caso dos dois casos em 96 e 2004, ou então intervém directamente numa questão de, não sei se de pressionar, de sensibilizar ou se de certa forma tentar tirar ali partido de uma ou outra situação. Que eu saiba nunca em favor dos trabalhadores e das suas associações sindicais.	4	18:13

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

390

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Convenção Colectiva de Trabalho	Conteúdos dos actuais CCT como resposta ao mercado Global (g1/8, g2/4, g3/6)	e: <i>Na sua opinião, os actuais conteúdos dos contratos colectivos de trabalho sectoriais permitem ou não às empresas responder aos desafios do mercado global?</i> E: Para mim, eu sempre entendi, que toda a legislação que o governo foi criando e continua a criar a título que é preciso alterar as leis para as empresas sejam mais competitivas e eu sempre entendi que isso é extremamente errado por exemplo nos sectores que eu conheço. Recordo que nós criamos no sector têxtil mecanismos para as empresas laborarem durante todo o período do ano, inclusive nas férias, as empresas tem mecanismos para poderem trabalhar 24 horas por dia de segunda a domingo e não se percebe como é que as empresas não se adaptaram... As empresas poderão queixar-se de não ter encomendas, poderão queixar-se dos custos da matéria prima, poderão queixar-se de muitos factores, nunca o factor do trabalho dos trabalhadores poderá ser posto em causa neste aspecto porque eu acho que legislação que temos, nomeadamente os contratos colectivos de trabalho que temos, permitem realmente que as empresas tenham competitividade como quaisquer outras.	4	25:36
	Novos CCT criaram novo quadro de relações entre parceiros sociais (g1/9, g2/1, g3/7)	e: <i>Considera que os novos conteúdos dos contratos colectivos criaram um novo quadro nas relações entre a vossa organização sindical, as associações patronais e o Estado?</i> E: Não houve alteração nas relações.	4	31:14
Conformidade	Avaliação da aplicação das normas contratuais dos trabalhadores (g1/10, g3/8)	e: <i>Tendo em consideração o período entre 1996 a 2007, qual é a sua avaliação sobre a aplicação dos direitos contratuais dos trabalhadores nas empresas?</i> E: Em termos de aplicação dos direitos, é evidente que há muita violação dos direitos nas empresas. Uns de uma forma abusiva pelas entidades patronais, outros até por desconhecimentos dos trabalhadores e outros até porque conhecendo-se a violação desses mesmos direitos, temos um governo que não tem mecanismos, ou se os tem pelo menos não intervém como deveria intervir.	4	38:13
	Tendência na aplicação dos direitos (g1/11, g2/6, g3/9)	e: <i>Neste período entre 1996 e 2007, a tendência é para uma maior ou menor aplicação dos direitos? Pode dar alguns exemplos?</i> E: Eu acho que apesar de tudo há maior violação... e hoje o que se vê, quem contacta directamente com os trabalhadores, ouve-se às vezes histórias que antigamente era impossível.	4	41:13

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Negociação Colectiva	Influência do código do trabalho nos processos de negociação colectiva (g1/12, g2/5, g3/11)	e: <i>Na sua opinião o Código do Trabalho, recentemente aprovado, condicionou ou facilitou os processos de negociação colectiva?</i> E: Eu acho que não facilita nada a negociação colectiva. Tem aquela figura da posição da caducidade dos contratos que não facilita de certa forma a negociação colectiva. Eu acho que o facto de termos negociado ao abrigo deste código com esta figura nestes últimos anos não quer dizer que o código ajudou que houvesse negociação colectiva.	4	00:04 (2)
Parceria Social	A autonomia e independência das organizações face ao financiamento do estado (g1/14, g3/12)	e: <i>Considera que o financiamento das organizações sindicais pelo Estado fragiliza a sua autonomia e independência?</i> E: Realmente isso pode vir a condicionar a independência dos sindicatos. Quando hoje por exemplo se diz algumas instituições que vêm a publico, algumas afirmações de alguma gente menos informada, aquela velha máxima, estão comprados, estão vendidos, leva a que haja aquela figura do financiamento por parte de qualquer instituições ou por parte do governo a um determinado sindicato leve a que ainda mais seja aprofundada essa situação de dizer, eles não são independentes, eles estão a ser financiado por A ou por B... não conheço casos concretos, porque nunca pertenci a nenhuma organização sindical que tivesse realmente financiamento, não posso afirmativamente dizer se condiciona ou não a sua actividade sindical normal, mas entendo que pode ser um factor de instabilidade que leve a pensar que os sindicatos perderam a sua razão de ser, ou seja, perder aquilo por que foram criados, apenas terem a sua autonomia sindical baseada nos seus trabalhadores e associados.	4	02:47 (2)
	As cotizações das organizações, face aos custos da actividade (g1/13, g3/13)	e: <i>As cotizações recebidas dos associados do seu sindicato são suficientes para suportar os custos da actividade sindical?</i> E: Não. Pelo que eu conheço quer ao nível do meu sindicato e até a nível geral não porque as cotizações devido ao encerramento de empresas, devido à redução drástica dos quadros de pessoal das empresas as cotizações dos sindicatos diminuiram drasticamente. Em contrapartida os custos que os sindicatos vêm tendo para a sua actividade normal diária de qualquer sindicato que é, os seus custos com pessoal, quer os custos com dirigentes, com delegados, com as próprias casas que os sindicatos têm, agravaram realmente esses custos. Quando aumentam esses custos e diminui as cotizações sindicais, os sindicatos entram de certa forma em algumas dificuldades económicas e financeiras.	4	01:22 (2)

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

392

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Parceria Social	Poder de atracção das organizações para a filiação de novos membros (g1/15, g3/14)	e: <i>No actual contexto sentem que a vossa organização sindical se tornou mais atractiva para os trabalhadores não filiados?</i> E: é evidente que hoje tudo pesa, é evidente que também é uma questão de mentalidades, de ser ou não ser sócio de um sindicato. Ser ou não ser sócio de um sindicato é de livre e exclusiva vontade do trabalhador, e cai-se muito na ideia de que os direitos quando vêm, e são negociados por intermédios dos trabalhadores sindicalizados que suportam a sua organização sindical, os não sindicalizados usufruem muito desse direito. E daí entenderem, para que é que eu vou ser sindicalizado porque isso tem custos, não quero ser sindicalizado... Há muita dificuldade em sindicalizar... o trabalhador não está muito motivado para se sindicalizar.	4	04:59 (2)
	Grau de execução dos compromissos estabelecidos entre as organizações (g1/16, g3/15)	e: <i>Os acordos e compromissos estabelecidos entre as vossas organizações sindicais e as organizações patronais têm ou não um elevado grau de execução?</i> E: ... Isto é muito difícil de entender estas regras de jogo, ou seja, há uma negociação que foi negociada livremente mas depois há uns que cumprem e há outros que não cumprem, sabendo que realmente foi acordado aquilo.	4	10:44 (2)
	Acção proponente das organizações sindicais (g1/17)	e: <i>No quotidiano da vossa actividade sindical, qual a importância atribuída à acção proponente junto das empresas, das associações patronais sectoriais e das instituições do Estado?</i> E: Toda a importância é dada a esta matéria. A própria Federação têxtil quando apresenta propostas para negociação vai buscar informação à vida dos trabalhadores e das empresas, à base, aos seus sindicatos.	4	14:53 (2)
	Os contributos da liberalização do comércio mundial para a convergência das organizações da parceria social (g1/18, g3/16)	e: <i>A liberalização do comércio mundial ou a necessidade de alteração dos padrões de concorrência para responder à maior competitividade num mercado global, contribuíram para a convergência entre associações sindicais e patronais no sentido de uma parceria social?</i> E: é muito normal e natural que numa situação destas, toda a gente tente dar as mãos, conjugar esforços no sentido de atravessar esta ou aquela dificuldade ou esta ou aquela crise. É muito normal que às vezes sinta algum diálogo em torno de determinadas situações entre a resolução de problemas concretos entre empresários e trabalhadores, entre associações patronais e associações sindicais e às vez ao nível de qualquer região.	4	16:28 (2)

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

393

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Parceria Social	A relação entre a não aplicação das normas e uma maior consequência para a negociação de novos CCT (g1/19)	e: <i>A tendência para as empresas não aplicarem os direitos contratuais dos trabalhadores influenciaram ou não a vossa organização sindical no sentido de uma maior convergência com as associações patronais na negociação de novos contratos colectivos de trabalho?</i> E: Os sindicatos normalmente lidam com os empresários da sua região e normalmente é com eles que têm necessidade de conversar e encontrar soluções para resolução de problemas. A nível de associações patronais nem sempre isto é possível. É possível a nível da outra parte que está na mesa das negociações, que neste caso são as federações, neste caso concreto a Federação Têxtil.	4	19:26 (2)
Concorrência	Como manter os produtos competitivos num contexto de liberalização do comércio mundial (g1/20, g3/18)	e: <i>Perante a liberalização do comércio mundial e tendo os industriais destes sectores uma forte vocação exportadora, quais são para si as alterações mais relevantes para manter os produtos portugueses competitivos?</i> E: Vários factores que podem ajudar ou ser determinantes para a situação de algumas empresas... Hoje as empresas também têm que saber um pouco para quem trabalham, às vezes num quadro complicado não importa a quem. Importa é que se trabalhe. E não é por acaso que há muitas empresas que dizem, estamos a trabalhar apenas para trabalhar e não para ganhar dinheiro... Agora penso que as empresas têm que saber gerir e adaptar-se realmente a novos produtos, conquistar novos mercados e ir ao encontro do que é melhor para as empresas.	4	22:04 (2)
Acção Colectiva	As imagens de crise e a acção e participação dos trabalhadores na procura de negociação colectiva (g1/21)	e: <i>As imagens quase permanentes de crise nos têxteis, vestuário e calçado e o aumento do desemprego, têm ou não contribuído para uma menor participação dos trabalhadores nas acções de informação, de protesto e luta, durante as diversas fases do processo de negociação colectiva?</i> E: Tem, acho que tem muita influência nisto... o trabalhador não se sente hoje muito motivado para propostas reivindicativas mas sim para a defesa do que tem. Hoje parece-me muito mais importante o trabalhador que está à porta de uma empresa para que a sua empresa não encerre, para que o seu patrão pague no final do mês e isso hoje vê-se frequentemente em quase todas as situações de todas as regiões do país. Mas dificilmente se encontra à porta de uma determinada empresa a fazer uma manifestação ou uma acção de luta contra uma determinada empresa por questões concretas reivindicativas ou seja pela contratação colectiva. Não há muito esta prática de conquistar direitos mas muito mais de defender os direitos que ainda restam.	4	24:52 (2)

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Acção Colectiva	A influência das organizações sindicais nos trabalhadores e durante o processo de negociação colectiva (g1/22)	e: <i>Considera que os sindicatos estão a perder a influência junto dos trabalhadores e que essa é também uma causa para uma menor acção dos trabalhadores durante os processos de negociação colectiva?</i> E: Eu acho que os sindicatos hoje não têm perda de influência em relação aos trabalhadores, eu entendo exactamente o contrário... Nós sentimos que num caso de aperto os trabalhadores chamam o sindicato para intervir, pedem ajuda ao sindicato e entram pelo sindicato dentro mesmo não sendo sindicalizados. Há realmente aqui um factor que diz, ele não é sindicalizado mas ele sabe que quando lhe acontece uma situação ele tem o sindicato e vai ao sindicato.	4	27:20 (2)
	Causas que influenciam a redução da participação e acção dos trabalhadores durante os processos de negociação colectiva (g1/23)	e: <i>Para si, que outras razões levam os trabalhadores a reduzir a sua participação e acção nos processos de negociação colectiva?</i> E: ... lutam por questões mais concretas, lutam quando o patrão não paga os salários ou quando o patrão quer fechar a empresa. Em 98, naqueles períodos de 97 e 98, lutaram muito porque estava uma questão fundamental e essencial, era a questão da contratação colectiva mas tinha ali a componente da jornada de trabalho ao sábado. De resto para contratação colectiva não me lembro que houvesse assim participação acentuada dos trabalhadores nessas questões.	4	30:10 (2)
Discriminação	Sistemas de avaliação de funções e a discriminação de género (g1/24, g3/19)	e: <i>Nos vossos processos de negociação colectiva qual o sistema de avaliação de funções utilizado na construção dos enquadramentos profissionais por forma a evitar a discriminação de género?</i> E: Ao nível das categorias profissionais eu não tenho conhecimento que haja nesse aspecto alguma discriminação. Mas não temos nenhuma reflexão sobre isso.	4	34:34 (2)
	Critérios para garantir o principio de trabalho igual e salário igual (g1/25, g3/20)	e: <i>Quais são os critérios utilizados na construção dos sistema de remunerações dos contratos colectivos de trabalho com vista a garantir o principio de que para trabalho igual salário igual?</i> E: Eu acho que a questão fundamental é aquela que corre hoje por ai, trabalho igual salário igual, e só pode ser entendida como tal se o desempenho, trabalho igual ao que é feito por homem ou mulher.	4	39:05 (2)

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

395

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECIONADO
Convenção Colectiva de Trabalho	Avaliação das alterações dos CCT 1996-2007 (g1/6, g3/4)	e: Qual a sua avaliação às alterações dos conteúdos dos clausulados dos contractos colectivos de trabalho no período de 1996-2006? E: A alteração mais profunda que houve neste período não foi tanto ao nível dos clausulados foi principalmente ao nível dos horários, centramo-nos muito na questão dos horários, principalmente no vestuário das 40 horas com a questão das pausas, foi a questão central. E em 2006, ai sim uma alteração profunda, não diria profunda, mas uma alteração dos clausulados no sentido em que se foram revistos um a um e houve um acordo global que acabaram por manter o fundamental daquilo que era a matriz dos anteriores contratos e introduziram alterações.	5	03:20
	Intervenção do Estado nos processos de negociação colectiva 1996-2007 (g1/7, g2/7, g3/5)	e: Neste período, 1996-2007, existiu alguma intervenção do Estado nos processos da negociação colectiva sectorial? E: Eu admito que tenha havido um ou outro contacto, agora eu creio que aqui prevaleceu muito a vontade das partes, isto é, foram as associações patronais e as associações sindicais que em face do cenário que estava colocado tomaram a atitude e decisão de negociar. Se isso pressupôs que houvesse da parte dos responsáveis do estado uma intervenção mais próxima, não sei, não conheço. Admito que acompanhassem com algum interesse porque efectivamente naqueles anos de bloqueio houve por parte do ministro do trabalho convocação de algumas reuniões bilaterais e unilaterais, ministério do trabalho com sindicatos e ministério do trabalho com sindicatos e associações patronais no sentido de sensibilizar no sentido de se procurar um acordo. Mas devo dizer que esta intervenção não a desvalorizo, mas valorizo muito mais a vontade das partes da negociação.	5	08:13
	Conteúdos dos actuais CCT como resposta ao mercado Global (g1/8, g2/4, g3/6)	e: Na sua opinião, os actuais conteúdos dos contratos colectivos de trabalho sectoriais permitem ou não às empresas responder aos desafios do mercado global? E: No fundamental as propostas após a negociação, foi unânime, a afirmação por parte dos empresários que, e até de observadores exteriores, quer às empresas quer aos sindicatos, que vieram dizer que se tinha dado um salto qualitativo ao nível da consideração de medidas que levem a uma maior competitividade e produtividade das empresas... eu considero que neste momento o sector está dotado dos instrumentos necessários do ponto de vista das relações laborais para não haver desculpas quanto à competitividade e produtividade das empresas.	5	09:42

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Convenção Colectiva de Trabalho	Novos CCT criaram novo quadro de relações entre parceiros sociais (g1/9, g2/1, g3/7)	e: <i>Considera que os novos conteúdos dos contratos colectivos criaram um novo quadro nas relações entre a vossa organização sindical, as associações patronais e o Estado?</i> E: Há uma distância muito grande entre os representantes e os representados, nos dois sentidos. Eu creio que nem todos os trabalhadores assumem de forma consciente e plena aquilo que foram as alterações introduzidas nesta contratação colectiva. Muitos têm uma leitura pouco rigorosa do que é o contrato colectivo de trabalho nem uma boa parte dos empresários entenderam aquilo a sua associação assinou. Do ponto de vista das associações fizeram esse esforço, do ponto de vista dos empresários e daí as violações ao próprio contrato... relativamente ao Estado, abusivamente, o governo tem vindo a evocar as negociações no sector têxtil para justificar as propostas que apresenta no âmbito da revisão do código de trabalho... Eu creio que se desanuviaram de alguma forma as tensões. Há hoje um ambiente mais propício, há discussão, mesmo quando ela é informal e não tem um carácter oficial.	5	11:41
Conformidade	Avaliação da aplicação das normas contratuais dos trabalhadores (g1/10, g3/8)	e: <i>Tendo em consideração o período entre 1996 a 2007, qual é a sua avaliação sobre a aplicação dos direitos contratuais dos trabalhadores nas empresas?</i> E: Nesta região, Castelo Branco, aquilo que é o núcleo central dos direitos são respeitados. Claro que há excepções mas são tão pequenas que não vale a pena estarmos a pensar sobre elas, valem o que valem e justificam uma intervenção sindical. Temos é uma grande aversão por parte das entidades patronais aos chamados direitos sindicais.	5	14:46
	Tendência na aplicação dos direitos (g1/11, g2/6, g3/9)	e: <i>Neste período entre 1996 e 2007, a tendência é para uma maior ou menor aplicação dos direitos? Pode dar alguns exemplos?</i> E: É uma tendência para uma tendencial aplicação e não uma plena aplicação, ou seja, há sempre um rabinho que fica de fora.	5	18:00
Negociação Colectiva	Influência do código do trabalho nos processos de negociação colectiva (g1/12, g2/5, g3/11)	e: <i>Na sua opinião o Código do Trabalho, recentemente aprovado, condicionou ou facilitou os processos de negociação colectiva?</i> E: Dificultou.	5	18:38

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

397

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Parceria Social	A autonomia e independência das organizações face ao financiamento do estado (g1/14, g3/12)	e: <i>Considera que o financiamento das organizações sindicais pelo Estado fragiliza a sua autonomia e independência?</i> E: Eu não creio que fragilize a autonomia e independência porque isso pressupunha admitir que os dirigentes sindicais que eram eleitos pelos trabalhadores não tinham suficiente preparação ideológica para poder ceder. Agora considero que essa não deve ser uma questão, não é razões de autonomia e independência, é acima de tudo porque os trabalhadores devem sentir o sindicato como seu. Ele vive daquilo que os trabalhadores lá colocam e não daquilo os outros lá metem. Uma coisa diferente é o direito que os sindicatos têm e aí penso que devem ter direito a candidaturas no âmbito dos programas, do QREN neste caso que é o que está aí em vigor, e de outros fundos nacionais para a realização de iniciativas, a realização de acções... agora para a actividade sindical pura e dura, como se costuma dizer, considero que isso quebraria não a nossa independência e autonomia face ao Estado mas quebraria o laço de afectividade e de pertença que os sindicatos devem ter perante os sócios.	5	22:07
	As cotizações das organizações, face aos custos da actividade (g1/13, g2/13)	e: <i>As cotizações recebidas dos associados do seu sindicato são suficientes para suportar os custos da actividade sindical?</i> E: Não são suficientes para custear toda a actividade sindical que com as exigências de formação, preparação de informação que é preciso hoje os agentes sindicais terem para desempenharem cabalmente as suas funções.	5	20:58
	Poder de atracção das organizações para a filiação de novos membros (g1/15, g3/14)	e: <i>No actual contexto sentem que a vossa organização sindical se tornou mais atractiva para os trabalhadores não filiados?</i> E: ... se nos anos 80 havia sete mil e tal, oito mil trabalhadores nas confecções e agora pouco passa dos três mil significa que houve uma redução muito significativa de postos de trabalho e então toda a gente se interroga como é que este sindicato não fecha. Não fecha porque tem tido uma capacidade de sindicalizar em extractos, em jovens e principalmente no sector das confecções que é um sector eminentemente feminino. Nós em 4 anos sindicalizamos mais de 800 novos trabalhadores. Se isto significa capacidade de atracção, penso que significa, se ela é suficiente, penso que não é. Precisamos de trabalhar mais isso. Tendo em consideração ainda outro aspecto, os jovens não abundam no sector têxtil hoje.	5	24:13

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
398 Parceria Social	Grau de execução dos compromissos estabelecidos entre as organizações (g1/16, g3/15)	e: <i>Os acordos e compromissos estabelecidos entre as vossas organizações sindicais e as organizações patronais têm ou não um elevado grau de execução?</i> E: ... Relativamente à formação e à segurança e higiene são casos muito negativos. Ou seja os acordos fazem-se, eu não considero o acordo em si negativo, eu considero é que o Estado é parte desses acordos, Estado administrativo, governos, que assinam também esses acordos não tomam as medidas necessárias para obrigar ao cumprimento desses acordos e portanto eu acho que isto é negativo... Agora relativamente aos memorandos em defesa do sector têxtil, eu próprio participei com uma associação patronal neste tipo de situações, vejo que é positivo.	5	26:06
	Acção proponente das organizações sindicais (g1/17)	e: <i>No quotidiano da vossa actividade sindical, qual a importância atribuída à acção proponente junto das empresas, das associações patronais sectoriais e das instituições do Estado?</i> E: Nós somos mais conhecidos por aquilo que protestamos e reivindicamos do que por aquilo que propomos... Nós damos muito valor a um movimento sindical muito proponente. Não basta dizer que não. É preciso dizer que não e apresentar alternativas.	5	28:34
	Os contributos da liberalização do comércio mundial para a convergência das organizações da parceria social (g1/18, g3/16)	e: <i>A liberalização do comércio mundial ou a necessidade de alteração dos padrões de concorrência para responder à maior competitividade num mercado global, contribuíram para a convergência entre associações sindicais e patronais no sentido de uma parceria social?</i> E: ... A convergência central para a defesa da importância estratégica do sector, aí houve convergência.	5	29:22
	A relação entre a não aplicação das normas e uma maior consequência para a negociação de novos CCT (g1/19)	e: <i>A tendência para as empresas não aplicarem os direitos contratuais dos trabalhadores influenciaram ou não a vossa organização sindical no sentido de uma maior convergência com as associações patronais na negociação de novos contratos colectivos de trabalho?</i> E: No discurso há uma grande convergência mas quando passamos para o patamar da negociação essa convergência torna-se muito mais difícil. Isto não quer dizer que não haja uma vontade negocial mais forte, porque eu creio que há uma vontade negocial mais forte.	5	32:05

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Concorrência	Como manter os produtos competitivos num contexto de liberalização do comércio mundial (g1/20, g3/18)	e: <i>Perante a liberalização do comércio mundial e tendo os industriais destes sectores uma forte vocação exportadora, quais são para si as alterações mais relevantes para manter os produtos portugueses competitivos?</i> E: Eu creio que é fundamental melhorar a organização interna das empresas. Acho que é fundamental continuar a apostar na modernização tecnológica, tem que haver uma melhoria significativa na concepção do produto mas também tem que haver uma melhoria significativa ao nível da rede de distribuição. Depois a isto está associado naturalmente a inovação, o designer, que são essenciais para que o produto passe a ser um produto de maior valor acrescentado.	5	34:49
Acção Colectiva	As imagens de crise e a acção e participação dos trabalhadores na procura de negociação colectiva (g1/21)	e: <i>As imagens quase permanentes de crise nos têxteis, vestuário e calçado e o aumento do desemprego, têm ou não contribuído para uma menor participação dos trabalhadores nas acções de informação, de protesto e luta, durante as diversas fases do processo de negociação colectiva?</i> E: A experiência que eu tenho como sindicalista de há muitos anos é, quem tem medo não luta... o discurso tem que ser doseado na apresentação das causas que estão subjacentes a esses factores de encerramentos de empresas, diminuição do aparelho produtivo, aumento do desemprego, mas simultaneamente apontar também os aspectos positivos que existem nas empresas. Porque um discurso mal doseado leva à retracção, leva à criação de um ambiente desfavorável à participação, de receio que seja o próximo.	5	36:04
	A influência das organizações sindicais nos trabalhadores e durante o processo de negociação colectiva (g1/22)	e: <i>Considera que os sindicatos estão a perder a influência junto dos trabalhadores e que essa é também uma causa para uma menor acção dos trabalhadores durante os processos de negociação colectiva?</i> E: Eu não considero os sindicatos a perder influencia. Eu creio que o problema de fundo é, a dimensão da participação em sociedade está a sofrer sérios abalos seja no movimento sindical, seja na vida colectiva, no movimento associativo, nas associações, etc., isso é transversal.	5	38:30
	Causas que influenciam a redução da participação dos trabalhadores durante os processos de negociação colectiva (g1/23)	e: <i>Para si, que outras razões levam os trabalhadores a reduzir a sua participação e acção nos processos de negociação colectiva?</i> E: Nós temos que readoptar métodos, encontrar formas de envolvimento, participação e responsabilização dos trabalhadores no processo... há hoje um desfasamento naquilo que eu considero, o sindicato como pertença dos trabalhadores. Os trabalhadores sentem-no como seu e não como mais uma repartição onde se deslocam quando têm um problema.	5	39:55

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Discriminação	Sistemas de avaliação de funções e a discriminação de género (g1/24, g3/19)	e: <i>Nos vossos processos de negociação colectiva qual o sistema de avaliação de funções utilizado na construção dos enquadramentos profissionais por forma a evitar a discriminação de género?</i> E: Não, não há... em relação ao género eu costumo dizer, não há discriminação estruturada, legalizada, mas há discriminação real. Eu vou dar um exemplo, os contratos colectivos de trabalho não tratam de forma diferenciada mulheres e homens, nem nos salários nem nas categorias profissionais. Agora, se nós quisermos, por exemplo numa secção de confecções, a chefe de linha é mulher, o chefe geral um homem, não é uma discriminação directa mas indirecta.	5	41:53
	Critérios para garantir o princípio de trabalho igual e salário igual (g1/25, g3/20)	e: <i>Quais são os critérios utilizados na construção dos sistema de remunerações dos contratos colectivos de trabalho com vista a garantir o princípio de que para trabalho igual salário igual?</i> E: Se eu quisesse fazer uma avaliação, não há critérios.	5	46:13

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

401

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Convenção Colectiva de Trabalho	Avaliação das alterações dos CCT 1996-2007 (g1/6, g3/4)	e: Qual a sua avaliação às alterações dos conteúdos dos clausulados dos contractos colectivos de trabalho no período de 1996-2006? E: Foi a alteração do horário de trabalho, a lei 21 de 1996. Algumas mudanças na contratação colectiva, entre elas, a questão essencial, o horário de trabalho, a segunda questão alguns direitos que foram retirados aos trabalhadores especialmente o direito de assistência familiar... A minha avaliação é negativa, porque eu acho que ao longo deste percurso a tentativa, tanto da parte dos governos como do patronato foi o desfazer da contratação colectiva. E aquilo que nós tinha-mos conquistado com o 25 de Abril que era o envolvimento dos trabalhadores e uma participação tão forte dos trabalhadores nas reivindicações, com todas as alterações que têm sido introduzidas, levou ao afastamento e à descreditação dos trabalhadores e muitas vezes até dos próprios dirigentes e mim própria na negociação colectiva.	6	06:27
	Intervenção do Estado nos processos de negociação colectiva 1996-2007 (g1/7, g2/7, g3/5)	e: Neste período, 1996-2007, existiu alguma intervenção do Estado nos processos da negociação colectiva sectorial? E: Por exemplo em 96 existiu a malfadada lei 21 no horário de trabalho. E aqui foi uma intervenção pensada pelo governo, uma intervenção forte do governo... Houve depois outras alterações que foram marcando e sempre todas elas numa direcção do esvaziamento da contratação colectiva, ou seja, impedir que a contratação fosse um acto livre e democrático entre os trabalhadores e os seus representantes. Portanto o governo tem procurado, como está neste momento a fazer, tem procurado ter sempre intervenções no sentido de esvaziar a contratação, ou seja, fazer o jeito ao patronato, porque é isso que o patronato pretende.	6	09:33
	Conteúdos dos actuais CCT como resposta ao mercado Global (g1/8, g2/4, g3/6)	e: Na sua opinião, os actuais conteúdos dos contratos colectivos de trabalho sectoriais permitem ou não às empresas responder aos desafios do mercado global? E: ... Neste caso eu penso que os contratos são um forte argumento.	6	12:29
	Novos CCT criaram novo quadro de relações entre parceiros sociais (g1/9, g2/1, g3/7)	e: Considera que os novos conteúdos dos contratos colectivos criaram um novo quadro nas relações entre a vossa organização sindical, as associações patronais e o Estado? E: Tem havido uma envolvimento de todos, uma aposta muito forte no diálogo e nas pressões a vários níveis. Eu penso que isso ultimamente tem trazido uma nova chama e uma nova alma e de certa forma encontrar uma proximidade, se calhar a que queríamos, mas aquela que é possível no momento em que vivemos mas que é muito importante para os trabalhadores o último trabalho que se tem feito.	6	20:25

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

402

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Conformidade	Avaliação da aplicação das normas contratuais dos trabalhadores (g1/10, g3/8)	e: Tendo em consideração o período entre 1996 a 2007, qual é a sua avaliação sobre a aplicação dos direitos contratuais dos trabalhadores nas empresas? E: Naquelas empresas, que cada vez são menos infelizmente, aquelas empresas tradicionais, que se calhar também são o motor da alteração da contratação colectiva e muitas leis no país, mas depois na prática essas empresas que assinavam o contrato cumpriam o contrato. Ainda há um conjunto de empresas que é impensável eles não cumprirem os seus direitos. Mas como essas empresas têm vindo a encerrar infelizmente, nas empresas onde não há tanta organização, empresas mais novas que têm outra visão, em que o respeito pelos direitos não faz parte do seu ritual, do código deontológico dos empresários, a maioria acaba por não cumprir, fica sempre qualquer coisinha por cumprir.	6	24:48
	Tendência na aplicação dos direitos (g1/11, g2/6, g3/9)	e: Neste período entre 1996 e 2007, a tendência é para uma maior ou menor aplicação dos direitos? Pode dar alguns exemplos? E: Entre 96 e, eu diria, 2005 a tendência era não aplicar os direitos, até porque as nossas convenções eram um bocado confusas, algumas... houve um período de vazio e de branco... A partir de dois, três anos a esta parte o quadro, penso que, há uma alteração para melhor. Nós neste momento temos um instrumento legal. No meu sindicato, nós, mal conseguimos uma convenção colectiva, nós se soubermos de uma empresa que não está a aplicar, primeiro escrevemos para a empresa a dizer, saiu o contrato no boletim tal tal, com a portaria de extensão tal tal, faz favor de aplicar. Não aplica pedimos a intervenção da inspecção de trabalho.	6	32:51

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

403

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Negociação Colectiva	Influência do código do trabalho nos processos de negociação colectiva (g1/12, g2/5, g3/11)	e: <i>Na sua opinião o Código do Trabalho, recentemente aprovado, condicionou ou facilitou os processos de negociação colectiva?</i> E: Condição. Eu acho que o código de trabalho veio condicionar os contratos, mas também veio colocar-nos uma pedra no sapato para o qual também estávamos adormecidos. Estávamos um bocado agarrados à bandeira, se calhar já estávamos com o pau porque a bandeira estava rota... Este código de trabalho, com o artigo 4, com o problema da caducidade veio obrigar os sectores a trabalharem. Veio obrigar que os sindicatos tivessem que reflectir sobre isto. Apesar de eu não estar de acordo com a introdução e muito lutei e continuo a não estar de acordo por outro lado, costuma-se a dizer que às vezes que na nossa vida pessoa é nas horas difíceis que descobrimos os caminhos, também aqui no sector têxtil foi na hora difícil e porque somos um sector muito perspicaz, e não quer dizer que fosse consensual entre todos porque não foi, mas, começando pelo coordenador da federação, que teve a ousadia de dizer independentemente de tudo nós não podemos deixar que os nossos contratos caduquem. Isto também foi um impulso a que a gente resolve-se o problema da negociação colectiva e conseguimos negociar contratos para todos os sectores, o que já não acontecia há muitos anos... eu tenho dúvidas que se não houvesse o código se nós tínhamos conseguido ou se ainda vivíamos neste adormecimento, neste limbo.	6	35:56
Parceria Social	A autonomia e independência das organizações face ao financiamento do estado (g1/14, g3/12)	e: <i>Considera que o financiamento das organizações sindicais pelo Estado fragiliza a sua autonomia e independência?</i> E: Não. Acho que isso é um mito, porque eu não vejo os partidos que têm financiamento e que muitas vezes prestam, na prática, no terreno, menos serviços de cidadania que os sindicatos e são financiados pelo Estado, eu não vejo que eles percam a sua independência por essa razão. Não vejo que isso levasse à nossa perda de independência. Acho que o financiamento era extremamente importante com regras muito claras, como existe na Espanha e noutros países, com regras muito claras, nós poderíamos ficar com um maior espaço e com uma maior solidez financeira para podermos desempenhar o papel junto dos sócios e junto muitas vezes dos seus familiares.	6	41:47
	As cotizações das organizações, face aos custos da actividade (g1/13, g3/13)	e: <i>As cotizações recebidas dos associados do seu sindicato são suficientes para suportar os custos da actividade sindical?</i> E: Não. Eu costumo dizer que vim de uma família humilde, vim para um sector pobre e estou num sindicato pobre... no meu sindicato, e é aquele que eu conheço melhor, nós vivemos com muita dificuldade e é muito difícil fazer chegar as cotas sindicais para o sindicato ter força para responder a todos os problemas.	6	39:27

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

404

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Parceria Social	Poder de atracção das organizações para a filiação de novos membros (g1/15, g3/14)	e: <i>No actual contexto sentem que a vossa organização sindical se tornou mais atractiva para os trabalhadores não filiados?</i> E: ... Os sindicatos continuam a ser atractivos.	6	44:13
	Grau de execução dos compromissos estabelecidos entre as organizações (g1/16, g3/15)	e: <i>Os acordos e compromissos estabelecidos entre as vossas organizações sindicais e as organizações patronais têm ou não um elevado grau de execução?</i> E: Relativamente a esses acordos e atendendo ao mundo global em que vivemos e cada vez vai ficar mais disperso, eu acho que eles são extremamente importantes. Quanto à sua execução às vezes tenho algumas dúvidas ... acho que há um grande distanciamento entre a assinatura dos protocolos e a sua execução.	6	08:04 (2)
	Acção proponente das organizações sindicais (g1/17)	e: <i>No quotidiano da vossa actividade sindical, qual a importância atribuída à acção proponente junto das empresas, das associações patronais sectoriais e das instituições do Estado?</i> E: Nós vemos isso como uma grande, grande importância. Como um salto para resolver problemas. Achamos que é importante o diálogo com a empresa para encontrar a solução para o problema porque assim terá uma execução mais exequível um compromisso das duas partes do que muitas vezes termos que recorrer juridicamente... nós temos como preocupação de envolver no sentido de se encontrar uma saída porque nós defendemos o emprego e não o desemprego.	6	10:55 (2)
	Os contributos da liberalização do comércio mundial para a convergência das organizações da parceria social (g1/18, g3/16)	e: <i>A liberalização do comércio mundial ou a necessidade de alteração dos padrões de concorrência para responder à maior competitividade num mercado global, contribuíram para a convergência entre associações sindicais e patronais no sentido de uma parceria social?</i> E: Eu penso que se fez algum caminho, mas penso que houve uma mudança. Os empresários viram que estavam a bater no fundo e começaram a perceber que sozinhos não iam a caminho nenhum.	6	14:11 (2)
	A relação entre a não aplicação das normas e uma maior consequência para a negociação de novos CCT (g1/19)	e: <i>A tendência para as empresas não aplicarem os direitos contratuais dos trabalhadores influenciaram ou não a vossa organização sindical no sentido de uma maior convergência com as associações patronais na negociação de novos contratos colectivos de trabalho?</i> E: é obvio que sim. Porque para nós, continuo a achar que por uma questão de principio, que um contrato colectivo de trabalho é um instrumento que os trabalhadores dão muita importância., mesmo muita importância. E tendo esse instrumento colectivo, nós, apesar de termos as ACT's e a fiscalidade a funcionar muito mal, nós temos condições muito mais claras para os envolver e envolver os empresários.	6	20:54 (2)

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

405

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Concorrência	Como manter os produtos competitivos num contexto de liberalização do comércio mundial (g1/20, g3/18)	e: <i>Perante a liberalização do comércio mundial e tendo os industriais destes sectores uma forte vocação exportadora, quais são para si as alterações mais relevantes para manter os produtos portugueses competitivos?</i> E: Ultimamente fala-se da formação dos trabalhadores para eles estarem à altura, eu estou de acordo, mas eu acho que esta não é a questão essencial. A questão essencial é a alteração, mudança de atitude por parte dos empresários e metodologias. É os empresários descolarem-se do trabalho a feitiço, é os empresários descolarem-se das encomendas que têm que isso tem mais acesso à facilidade, funcionam em função da facilidade e não na procura de encontrar mecanismos entre eles, que ajudasse as suas associações patronais, em vez de estarem pregados ao pedestal.	6	24:11 (2)
Acção Colectiva	As imagens de crise e a acção e participação dos trabalhadores na procura de negociação colectiva (g1/21)	e: <i>As imagens quase permanentes de crise nos têxteis, vestuário e calçado e o aumento do desemprego, têm ou não contribuído para uma menor participação dos trabalhadores nas acções de informação, de protesto e luta, durante as diversas fases do processo de negociação colectiva?</i> E: Eu acho que sim mas também acho que não. Porque eu penso que a ausência da participação dos trabalhadores na negociação colectiva é mais profunda do que a crise nas empresas... há aqui uma retracção e eu penso que isso levou um bocadinho à descreditação das pessoas e à falta de participação.	6	28:24
	A influência das organizações sindicais nos trabalhadores e durante o processo de negociação colectiva (g1/22)	e: <i>Considera que os sindicatos estão a perder a influência junto dos trabalhadores e que essa é também uma causa para uma menor acção dos trabalhadores durante os processos de negociação colectiva?</i> E: Eu penso que os sindicatos não estão a perder muita influência nos trabalhadores. A percepção que eu tenho quando vou a zonas brancas, e zonas brancas é considerado zonas sem organização e sindicalização, normalmente nós não somos mal recebidos, somos bem recebidos. Portanto numa ideia, geralmente não nos tratam mal, às vezes tratam-nos com alguma indiferença, isso é verdade. Eu penso que as pessoas continuam a achar os sindicatos extremamente importantes... o interesse diminui.	6	31:36

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Acção Colectiva	Causas que influenciam a redução da participação e acção dos trabalhadores durante os processos de negociação colectiva (g1/23)	e: <i>Para si, que outras razões levam os trabalhadores a reduzir a sua participação e acção nos processos de negociação colectiva?</i> E: Uma das razões é porque os trabalhadores acham que elegeram uma equipa, pagam para o sindicato e nós temos a obrigação de resolver os problemas deles... Uma outra foi a desacreditação, as pessoas foram perdendo direitos e foram desacreditando. A outra foi porque nós tivemos um período muito grande sem negociar contratos, sem resultados, e os trabalhadores sem resultados não se mobilizam. E poria uma quarta, as pessoas acreditam menos no colectivo e funcionam mais no individual.	6	34:08
Discriminação	Sistemas de avaliação de funções e a discriminação de género (g1/24, g3/19)	e: <i>Nos vossos processos de negociação colectiva qual o sistema de avaliação de funções utilizado na construção dos enquadramentos profissionais por forma a evitar a discriminação de género?</i> E: Eu penso que nós nessa área da discriminação de género, no calçado tivemos muitos problemas, mas penso que hoje não é um problema... Penso que nós não temos um sistema rigoroso para tratarmos isto.	6	36:12
	Critérios para garantir o princípio de trabalho igual e salário igual (g1/25, g3/20)	e: <i>Quais são os critérios utilizados na construção dos sistema de remunerações dos contratos colectivos de trabalho com vista a garantir o princípio de que para trabalho igual salário igual?</i> E: Eu penso que não tem havido muito critério.	6	40:49

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
407 Convenção Colectiva de Trabalho	Avaliação das alterações dos CCT 1996-2007 (g1/6, g3/4)	e: <i>Qual a sua avaliação às alterações dos conteúdos dos clausulados dos contractos colectivos de trabalho no período de 1996-2006?</i> E: Em termos do sector que mais domino, apesar de acompanhar todos, aquele que melhor conheço é o têxtil, quando eu entrei para a empresa em termos de direitos aquilo que o contrato tinha e hoje aquilo que ele tem mantém praticamente os mesmos direitos. Se dissermos assim, em termos de direitos perdemos alguma coisa? Não, não perdemos... De facto há algumas alterações mas eu acredito que não seja nada que desvirtue o contrato, à excepção da flexibilidade do horário, ...	7	03:18
	Intervenção do Estado nos processos de negociação colectiva 1996-2007 (g1/7, g2/7, g3/5)	e: <i>Neste período, 1996-2007, existiu alguma intervenção do Estado nos processos da negociação colectiva sectorial?</i> E: sei que houve de facto uma reunião com o Ministro do Trabalho, com as associações patronais e as CNS's constituídas pelos sindicatos no sentido de, já há alguns anos que não conseguiam negociar contratos, e sei que houve reunião com as partes "Meus senhores tem que haver aqui contrato colectivo para este sector", porque o código previa a caducidade dos contratos, para desbloquear o processo de negociação.	7	09:32
	Conteúdos dos actuais CCT como resposta ao mercado Global (g1/8, g2/4, g3/6)	e: <i>Na sua opinião, os actuais conteúdos dos contratos colectivos de trabalho sectoriais permitem ou não às empresas responder aos desafios do mercado global?</i> E: ... cada vez mais temos as grandes empresas a encerrar e vão abrindo empresas mais pequenas e sinceramente eu acho que numa empresa que tem 10, 12 ou 13 trabalhadores não pode ter um contrato da mesma forma que há para grandes empresas. Eu acho que devíamos caminhar no sentido, não sei se com dois contratos, não sei ainda muito bem como, mas na minha opinião não se pode exigir àquela pequena empresa onde tem meia dúzia de trabalhadores a trabalhar, ..., não tem a mesma facilidade que tem uma empresa maior.	7	11:07
	Novos CCT criaram novo quadro de relações entre parceiros sociais (g1/9, g2/1, g3/7)	e: <i>Considera que os novos conteúdos dos contratos colectivos criaram um novo quadro nas relações entre a vossa organização sindical, as associações patronais e o Estado?</i> E: Acho que há alteração, o primeiro passo quando existe entendimento para se fazer um acordo, apesar de as partes com posições diferentes de um lado e do outro mas se existe um acordo é porque houve vontade de ambas as partes de fazerem esse acordo... quando existe um acordo existe uma porta um bocadinho mais aberta para que as relações se estreitem.	7	14:40

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

408

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Conformidade	Avaliação da aplicação das normas contratuais dos trabalhadores (g1/10, g3/8)	e: Tendo em consideração o período entre 1996 a 2007, qual é a sua avaliação sobre a aplicação dos direitos contratuais dos trabalhadores nas empresas? E: Apesar de tudo acho que há uma maior aproximação daquilo que é os contratos. Eu acho que cada vez mais as pessoas vão conhecendo e vão querendo conhecer aquilo a que têm direito e obrigar as entidades patronais a que isso seja aplicado. Eu acho que, a passinho pequenos, que se caminha para que os contratos sejam efectivamente aplicados.	7	16:40
	Tendência na aplicação dos direitos (g1/11, g2/6, g3/9)	e: Neste período entre 1996 e 2007, a tendência é para uma maior ou menor aplicação dos direitos? Pode dar alguns exemplos? E: Eu penso que sim. Uma empresa que apesar de ser do vestuário estava filiada numa associação da têxtil e que não pagavam subsídio de ama e tinha algumas coisas que não cumpria e hoje a empresa pratica o salário de acordo com aquilo que está negociado com a ATP, tem subsidio de amas para as pessoas que têm filhos.	7	18:09
Negociação Colectiva	Influência do código do trabalho nos processos de negociação colectiva (g1/12, g2/5, g3/11)	e: Na sua opinião o Código do Trabalho, recentemente aprovado, condicionou ou facilitou os processos de negociação colectiva? E: Condiçãoou naquela altura porque a gente sabia que tinha que negociar o contrato por causa da questão da caducidade. Se nós não negociássemos estávamos sem contrato...	7	19:30
Parceria Social	A autonomia e independência das organizações face ao financiamento do estado (g1/14, g3/12)	e: Considera que o financiamento das organizações sindicais pelo Estado fragiliza a sua autonomia e independência? E: Eu considero que sim, sobre isso não tenho dúvidas. Para mim é um bocado estranho receber dinheiro do Estado e paralelamente a isso se tivermos que fazer alguma manifestação contra quem está no Governo nessa altura. Nós recebemos dinheiro por um lado e depois. Nós devemos mantermo-nos fiéis àquilo que somos, representantes dos trabalhadores, recebemos cotas dos trabalhadores e ponto final.	7	28:24
	As cotizações das organizações, face aos custos da actividade (g1/13, g3/13)	e: As cotizações recebidas dos associados do seu sindicato são suficientes para suportar os custos da actividade sindical? E: para suportar os custos da actividade sindical, são suficientes, agora cada vez são menos. Cada vez é mais difícil conseguir com as cotizações desenvolver actividade sindical.	7	26:17

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

409

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Parceria Social	Poder de atracção das organizações para a filiação de novos membros (g1/15, g3/14)	e: <i>No actual contexto sentem que a vossa organização sindical se tornou mais atractiva para os trabalhadores não filiados?</i> E: Depende sempre da posição onde eles estão. Se vamos a uma empresa e a empresa não tem problema nenhum, fazemos a nossa actividade sindical à porta, distribuir informação e somos apenas o sindicato. E eventualmente quando lhes dizemos “Então não se vai sindicalizar? Ah, eu não tenho problemas e não vou ter”. Mas se há algum problema nós já somos os melhores ali da zona e querem saber as condições.	7	31:12
	Grau de execução dos compromissos estabelecidos entre as organizações (g1/16, g3/15)	e: <i>Os acordos e compromissos estabelecidos entre as vossas organizações sindicais e as organizações patronais têm ou não um elevado grau de execução?</i> E: Quando existe uma maior proximidade entre o sindicato e administração da empresa, não somos propriamente amigos uns dos outros, mas que há diálogo, quando é assim eu acho que se assina e se cumpre. Agora se é uma empresa onde não existe esta relação eu acho que se assina para ficar no papel porque depois para levar aquilo à prática nem sempre isso acontece... Quando estes protocolos são assinados entre sindicato, associação patronal e empresas eu acho que se tenta cumprir.	7	36:12
	Ação proponente das organizações sindicais (g1/17)	e: <i>No quotidiano da vossa actividade sindical, qual a importância atribuída à acção proponente junto das empresas, das associações patronais sectoriais e das instituições do Estado?</i> E: Eu acho que está mais voltado para as outras actividades. Com o fecho sucessivo de empresas cada vez existem menos dirigentes no sindicato e sinceramente a nossa actividade não está tão virada para esse lado. Acho que está muito mais voltada para uma intervenção junto das empresas, ... não tão virada para a negociação.	7	39:53
	Os contributos da liberalização do comércio mundial para a convergência das organizações da parceria social (g1/18, g3/16)	e: <i>A liberalização do comércio mundial ou a necessidade de alteração dos padrões de concorrência para responder à maior competitividade num mercado global, contribuíram para a convergência entre associações sindicais e patronais no sentido de uma parceria social?</i> E: Levou, ... até porque nós queremos salvaguardar os nossos postos de trabalho e eles querem continuar a ter empresas, é natural que houvesse aqui uma entreajuda e se estabelecessem algumas parcerias.	7	42:00

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

410

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Parceria Social	A relação entre a não aplicação das normas e uma maior consequência para a negociação de novos CCT (g1/19)	e: <i>A tendência para as empresas não aplicarem os direitos contratuais dos trabalhadores influenciaram ou não a vossa organização sindical no sentido de uma maior convergência com as associações patronais na negociação de novos contratos colectivos de trabalho?</i> E: Não há duvida que de facto há aqui alterações. Se nós temos contratos assinados, se temos empresas que não cumprem, se sabemos que essas empresas são filiadas em determinadas associações, temos aqui que responsabilizar aqui a associação patronal. É também do interesse das associações patronais que as empresas apliquem para que na mesa das negociações estarem a justificar.	7	44:24
Concorrência	Como manter os produtos competitivos num contexto de liberalização do comércio mundial (g1/20, g3/18)	e: <i>Perante a liberalização do comércio mundial e tendo os industriais destes sectores uma forte vocação exportadora, quais são para si as alterações mais relevantes para manter os produtos portugueses competitivos?</i> E: É fundamental no fundo qualidade porque sabemos que existem produtos com um valor mais baixo que os nossos e não podemos competir com isso. Nós temos que competir com realidades diferentes, com aquilo que de melhor se faz na Europa... Depois a gente vê no vestuário, por exemplo França e Itália têm em termos de moda eles estão pioneiros nisso e nós não temos essa prática. Nós trabalhamos muito para eles, com marcas deles e esquecemo-nos de tentar implementar a nossa própria marca. Algo que nos diga que aquilo se identifica com Portugal e isso falta-nos muito. Nós sabemos fazer mas depois não valorizamos a nossa marca.	7	01:03 (2)
Acção Colectiva	As imagens de crise e a acção e participação dos trabalhadores na procura de negociação colectiva (g1/21)	e: <i>As imagens quase permanentes de crise nos têxteis, vestuário e calçado e o aumento do desemprego, têm ou não contribuído para uma menor participação dos trabalhadores nas acções de informação, de protesto e luta, durante as diversas fases do processo de negociação colectiva?</i> E: Só condiciona... Esta história da crise de que se instalou, “Mais vale pouco do que nenhum porque se sairmos daqui podemos não ter ali à frente” é uma coisa terrível porque as pessoas ficam de tal forma acanhadas.	7	06:51 (2)
	A influência das organizações sindicais nos trabalhadores e durante o processo de negociação colectiva (g1/22)	e: <i>Considera que os sindicatos estão a perder a influência junto dos trabalhadores e que essa é também uma causa para uma menor acção dos trabalhadores durante os processos de negociação colectiva?</i> E: Eu não sei se posso dizer que os sindicatos estão a perder. Estão no sentido em que os trabalhadores olham muito só para si... e esquecem-se do colectivo... A gente perde alguma influência porque acho que as pessoas não querem participar, não querem ajudar em nada.	7	10:02 (2)

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Acção Colectiva	Causas que influenciam a redução da participação e acção dos trabalhadores durante os processos de negociação colectiva (g1/23)	e: <i>Para si, que outras razões levam os trabalhadores a reduzir a sua participação e acção nos processos de negociação colectiva?</i> E: ... Eu acho que às vezes as pessoas pensam que nós somos contra porque somos do contra. E às vezes dá-me impressão que as pessoas dizem “Se eles já vão ser contra, porque são normalmente do contra, já nem vale a pena intervir muito”. Se me perguntam assim, e os sindicatos têm alguma culpa nisto? Se calhar também temos porque nem sempre conseguimos passar a nossa mensagem.	7	12:53 (2)
Discriminação	Sistemas de avaliação de funções e a discriminação de género (g1/24, g3/19)	e: <i>Nos vossos processos de negociação colectiva qual o sistema de avaliação de funções utilizado na construção dos enquadramentos profissionais por forma a evitar a discriminação de género?</i> E: Eu acho que no nosso sector existe discriminação. Mas na minha opinião eu acho que é no sentido que algumas categorias são efectivamente de homens, não há mulheres a desempenhar aquelas funções. Estou-me a lembrar de chefes que normalmente são homens, normalmente não vejo homens costureiros, nem homens cortadeiros, nem homens embaladores. As categorias da produção estão mais ligadas às mulheres. As categorias intermédias estão normalmente ligadas aos homens, Já se começam a ver mulheres chefes mas normalmente ganham menos que os homens.	7	18:04 (2)
	Critérios para garantir o principio de trabalho igual e salário igual (g1/25, g3/20)	e: <i>Quais são os critérios utilizados na construção dos sistema de remunerações dos contratos colectivos de trabalho com vista a garantir o principio de que para trabalho igual salário igual?</i> E: Não, haver há. Agora sinceramente qual é? Eu não sei.	7	21:12 (2)

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

412

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Convenção Colectiva de Trabalho	Avaliação das alterações dos CCT 1996-2007 (g1/6, g3/4)	e: <i>Qual a sua avaliação às alterações dos conteúdos dos clausulados dos contractos colectivos de trabalho no período de 1996-2006?</i> E: eu acho que dentro das possibilidades que existem no sector ao nível dos trabalhadores da indústria, que com o perder do emprego foram perdendo um pouco o poder reivindicativo, tendo em conta esses factores os contratos negociados nos últimos anos têm sido positivos para os trabalhadores. Quando se negociou o subsidio de alimentação, quando se negociou a redução de horário para as 40 horas e o aumento do salário mínimo que é uma reivindicação nossa há muitos anos.	8	02:18
	Intervenção do Estado nos processos de negociação colectiva 1996-2007 (g1/7, g2/7, g3/5)	e: <i>Neste período, 1996-2007, existiu alguma intervenção do Estado nos processos da negociação colectiva sectorial?</i> E: Sei que na altura da reivindicação pelas 40 horas ao nível da Federação demos o toque ao secretário de estado para desbloquear esta situação, que na altura se vivia e aí houve a própria intervenção do secretário de estado do trabalho.	8	04:27
	Conteúdos dos actuais CCT como resposta ao mercado Global (g1/8, g2/4, g3/6)	e: <i>Na sua opinião, os actuais conteúdos dos contratos colectivos de trabalho sectoriais permitem ou não às empresas responder aos desafios do mercado global?</i> E: Eu acho que sim. Quando se negociaram o último contrato já se teve isso em conta. Houve por parte dos nossos sindicatos alguma flexibilidade que ia de encontro àquilo que o patronato achava que era possível com esse acordo as empresas serem mais competitivas.	8	05:38
	Novos CCT criaram novo quadro de relações entre parceiros sociais (g1/9, g2/1, g3/7)	e: <i>Considera que os novos conteúdos dos contratos colectivos criaram um novo quadro nas relações entre a vossa organização sindical, as associações patronais e o Estado?</i> E: Com a negociação dos contratos acho que tanto da parte patronal, como sindical e da parte do governo se credibilizou as instituições. Havia muita desconfiança que os sindicatos da federação não queriam negociar, não queriam discutir nada e isto provou o contrário... eu penso que sim que há um novo quadro de respeito pelas instituições.	8	06:51
Conformidade	Avaliação da aplicação das normas contratuais dos trabalhadores (g1/10, g3/8)	e: <i>Tendo em consideração o período entre 1996 a 2007, qual é a sua avaliação sobre a aplicação dos direitos contratuais dos trabalhadores nas empresas?</i> E: Não tenho a certeza que a aplicação dos contratos nas empresas onde que têm organização sindical são minimamente respeitados. Naquelas onde não há organização penso que nem tanto.	8	08:25
	Tendência na aplicação dos direitos (g1/11, g2/6, g3/9)	e: <i>Neste período entre 1996 e 2007, a tendência é para uma maior ou menor aplicação dos direitos? Pode dar alguns exemplos?</i> E: Eu acho que se aumentou a aplicação dos direitos.	8	09:09

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Negociação Colectiva	Influência do código do trabalho nos processos de negociação colectiva (g1/12, g2/5, g3/11)	e: <i>Na sua opinião o Código do Trabalho, recentemente aprovado, condicionou ou facilitou os processos de negociação colectiva?</i> E: Eu acho que obrigou os sindicatos e os trabalhadores a terem que trabalhar para negociar, para não se correr o risco da caducidade dos contratos. Isto também fez com que os sindicatos também abrissem mais o seu espaço... acho que com o código nos obrigou a ser mais flexíveis também ... Eu acho que facilitou.	8	10:02
Parceria Social	A autonomia e independência das organizações face ao financiamento do estado (g1/14, g3/12)	e: <i>Considera que o financiamento das organizações sindicais pelo Estado fragiliza a sua autonomia e independência?</i> E: Eu acho que não. Os sindicatos como instituição publica que é, e acho que é mais publica do que uma instituição para os associados porque aos sindicatos vão os sócios e os não sócios. E quando uma empresa encera, no fundo, esses trabalhadores sabem que existe o sindicato e procuram o sindicato. Portanto eu acho que os sindicatos representam mais trabalhadores que apenas os associados. Por isso defendo que não punha em causa a independência do sindicato... Porque também quando negociamos um contrato ele não é aplicado apenas aos que são sócios ele é aplicado a toda a gente.	8	13:17
	As cotizações das organizações, face aos custos da actividade (g1/13, g3/13)	e: <i>As cotizações recebidas dos associados do seu sindicato são suficientes para suportar os custos da actividade sindical?</i> E: Não, já não são. Eu acho que os sindicatos têm problemas gravíssimos financeiros porque com o encerramento das grandes empresas e em que a maioria dos trabalhadores eram sindicalizados isso veio reduzir as receitas em termos de cotização.	8	12:33
	Poder de atracção das organizações para a filiação de novos membros (g1/15, g3/14)	e: <i>No actual contexto sentem que a vossa organização sindical se tornou mais atractiva para os trabalhadores não filiados?</i> E: Eu acho que as pessoas conhecem o sindicato, sabem da sua existência e quando têm problemas procuram-no mas não procuram o sindicato para sindicalização... antigamente sindicalizavam-se com mais facilidade que hoje.	8	15:20
	Grau de execução dos compromissos estabelecidos entre as organizações (g1/16, g3/15)	e: <i>Os acordos e compromissos estabelecidos entre as vossas organizações sindicais e as organizações patronais têm ou não um elevado grau de execução?</i> E: Depende, onde temos organização sindical o compromisso acordado é assumido, onde não há organização a maior parte não cumpre o que é acordado... Eu estou convencido que sim, que quando há um acordo entre a federação e as associações patronais que há um compromisso.	8	17:08

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Parceria Social	Acção proponente das organizações sindicais (g1/17)	e: <i>No quotidiano da vossa actividade sindical, qual a importância atribuída à acção proponente junto das empresas, das associações patronais sectoriais e das instituições do Estado?</i> E: Eu acho que há duas áreas em que o sindicato tem a sua agenda mais preenchida, é a área do emprego, desemprego. Nestes últimos anos tem-se assistido a muitos encerramentos de empresas e isto obriga a que o sindicato esteja em alerta 24 horas por dia... e depois também no apoio a esses desempregados. A maior parte do tempo dos nossos dirigentes é passada aí.	8	18:30
	Os contributos da liberalização do comércio mundial para a convergência das organizações da parceria social (g1/18, g3/16)	e: <i>A liberalização do comércio mundial ou a necessidade de alteração dos padrões de concorrência para responder à maior competitividade num mercado global, contribuíram para a convergência entre associações sindicais e patronais no sentido de uma parceria social?</i> E: eu tenho a certeza que sim, que levou, e não é por acaso que nos seminários que se têm organizado, tanto ao nível patronal como sindical, geram-se consensos nos debates que me leva realmente a pensar que há uma maior convergência.	8	21:01
	A relação entre a não aplicação das normas e uma maior consequência para a negociação de novos CCT (g1/19)	e: <i>A tendência para as empresas não aplicarem os direitos contratuais dos trabalhadores influenciaram ou não a vossa organização sindical no sentido de uma maior convergência com as associações patronais na negociação de novos contratos colectivos de trabalho?</i> E: Nós tentamos ao nível da negociação influenciar as associações patronais também para que elas obriguem os seus associados ao cumprimento daquilo que assinam, mas nem sempre temos conseguido isso.	8	23:02
Concorrência	Como manter os produtos competitivos num contexto de liberalização do comércio mundial (g1/20, g3/18)	e: <i>Perante a liberalização do comércio mundial e tendo os industriais destes sectores uma forte vocação exportadora, quais são para si as alterações mais relevantes para manter os produtos portugueses competitivos?</i> E: Eu acho que um dos problemas das nossas empresas é a aplicação de salários muito baixos e isso não tem incentivado os trabalhadores, pelo menos os jovens, a virem para estes sectores... As empresas não se modernizaram e por isso não são competitivas mas também há o contrário, modernizaram-se e são competitivas... empresas que apostaram no selo comercial, na moda e acho que deveria ser por aí.	8	24:17

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

415

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Acção Colectiva	As imagens de crise e a acção e participação dos trabalhadores na procura de negociação colectiva (g1/21)	e: <i>As imagens quase permanentes de crise nos têxteis, vestuário e calçado e o aumento do desemprego, têm ou não contribuído para uma menor participação dos trabalhadores nas acções de informação, de protesto e luta, durante as diversas fases do processo de negociação colectiva?</i> E: Eu acho que é mesmo a questão do perder o emprego. Embora os trabalhadores tenham consciência que ganham muito pouco e estão sempre de acordo com as nossas propostas mas não são capazes de lutar por elas. Não porque, com medo de perder o emprego e a própria redução dos trabalhadores, dos postos de trabalho nas empresas, também levou a isso.	8	27:15
	A influência das organizações sindicais nos trabalhadores e durante o processo de negociação colectiva (g1/22)	e: <i>Considera que os sindicatos estão a perder a influência junto dos trabalhadores e que essa é também uma causa para uma menor acção dos trabalhadores durante os processos de negociação colectiva?</i> E: Estão a perder influencia porque há menos trabalhadores sindicalizados. Há menos trabalhadores sindicalizados e isso impede que se faça essa discussão e há outro problema que é o aparecimento de muitas empresas novas onde nenhum de nós consegue sequer entrar para se poder falar com os trabalhadores e isso impede esse debate que fazia antigamente sobre a negociação colectiva.	8	29:11
	Causas que influenciam a redução da participação e acção dos trabalhadores durante os processos de negociação colectiva (g1/23)	e: <i>Para si, que outras razões levam os trabalhadores a reduzir a sua participação e acção nos processos de negociação colectiva?</i> E: Os sindicatos também perderam, com o aumento dos desempregados no sector, perderam dirigentes e delegados. Os sindicatos não têm a equipa de dirigentes e delgados que tinham há 10 ou 15 anos atrás. Isto também não permite que o sindicato esteja tão activo junto dos trabalhadores como antigamente estava. E por outro lado que os trabalhadores estão um bocado egoístas, porque sabem que quando se negocia para os seus sócios negocia-se para eles também.	8	30:18
Discriminação	Sistemas de avaliação de funções e a discriminação de género (g1/24, g3/19)	e: <i>Nos vossos processos de negociação colectiva qual o sistema de avaliação de funções utilizado na construção dos enquadramentos profissionais por forma a evitar a discriminação de género?</i> E: Esse debate é feito na federação e não é tanto ao nível do sindicato... Eu acho que hoje não existe uma discriminação tão grande.	8	31:56
	Crítérios para garantir o principio de trabalho igual e salário igual (g1/25, g3/20)	e: <i>Quais são os critérios utilizados na construção dos sistema de remunerações dos contratos colectivos de trabalho com vista a garantir o principio de que para trabalho igual salário igual?</i> E: Não é fácil pesar quem é que nessas categorias produz mais ou produz menos... Temos feito vários debates e chegamos à conclusão que há categorias muito mal enquadradas.	8	33:44

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

416

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECIONADO
Convenção Colectiva de Trabalho	Intervenção do Estado nos processos de negociação colectiva 1996-2007 (g1/7, g2/7, g3/5)	e: Qual é a sua perspectiva da acção do Estado, nomeadamente do Ministério do Emprego, quando os processos de negociação colectiva ficam bloqueado? É apologista da intervenção administrativa, ou pelo contrário, advoga a intervenção informal junto dos parceiros da negociação com vista a um possível acordo? E: Sim houve uma intervenção nesse assunto, perante uma ameaça de caducidade. Eu acho que, e aqui o mérito é integralmente do ministro, que foi ter percebido a importância da contratação num sector com a dimensão do têxtil e ter uma intervenção de dizer “Nós temos que fazer tudo para que esta contratação aconteça” ... lembro-me de uma reunião que houve aqui no ministério em que partes patronal e sindicais estiveram frente a frente e é verdade que essa reunião teve uma importância grande no desenrolar do processo e mostrou que havia uma visão de aposta no sector e essa eu sempre tive esta ideia que os sectores tradicionais vão desaparecer é um disparate completo. Não há sectores tradicionais a desaparecer, o que há é práticas tradicionais e não modernas em qualquer sector. Não é um problema de sectores. Os sectores em si terão vida se as empresas conseguirem a sua modernização. Não há sectores tradicionais em risco e sectores modernos em expansão. O que nós vemos é práticas ultrapassadas assentes em determinados factores de produtividade, essas sim em altíssimo risco de desaparecer em todos os sectores, e pelo contrário práticas mais avançadas com capacidade de resultar e progredir. E mais, acho que é muito mais provável que Portugal tenha sucesso e se consiga modernizar em sectores dito tradicionais porque é aí que temos <i>know-how</i> é aí que as nossas estruturas sindicais têm <i>know-how</i>, é aí que os nossos trabalhadores têm <i>know-how</i>, ... eu acredito é na subida de valor das indústrias sob os quais existe <i>know-how</i>, o capital tem <i>know-how</i>, há empresas, há trabalhadores, ... Eu acho que a intervenção do ministério foi ter tentado, naquela conjuntura, despoletar, porque não tenho qualquer dúvida que a convenção fez-se porque as partes quiseram fazer. Porque nós num situação de calibre semelhante noutros sectores não teríamos feito, não teria acontecido... A nossa intervenção teve algum papel mas o que está por trás, na base, foi essa capacidade de entendimento entre os principais agentes de entenderem que neste momento critico era essencial uma contratação regulada, exemplar em várias matérias desde a organização do trabalho, as formas de emprego...	9	04.28

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Convenção Colectiva de Trabalho	Conteúdos dos actuais CCT como resposta ao mercado Global (g1/8, g2/4, g3/6)	<i>e: Considera que os conteúdos dos novos contratos colectivos de trabalho permitem às empresas responder aos novos desafios criados pelo mercado global?</i> E: eu acho que há sempre margem para serem desenvolvidos e melhorados. Eu acho que eles vão no caminho correcto, porque eles tocam alguns aspectos nucleares. Tocam o aspecto da organização do tempo de trabalho, tocam o aspecto das folgas de contratação, tocam as questões das relações entre com as questões das distribuições e da questão salarial. Mas eu acho que em todas estas dimensões nós podemos ir muito mais além... há uma área que eu acho que é sempre uma área muito complexa, que é a área da formação profissional que é uma área que normalmente não se vê nas convenções.	9	26:35

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

418

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Convenção Colectiva de Trabalho	Novos CCT criaram novo quadro de relações entre parceiros sociais (g1/9, g2/1, g3/7)	e: <i>Tendo acompanhado a negociação colectiva dos têxteis, vestuário e calçado nesta fase pós-Código do Trabalho, considera que os novos contratos colectivos de trabalho criaram um novo quadro nas relações entre as organizações sindicais, as organizações patronais e o Estado?</i> E: Há algo que é absolutamente indiscutível, eu acho que o que se passou na contratação do têxtil é algo de único e de positivo no sector. O contexto que nós nos deparamos, nomeadamente a partir de 2005, é um sector de uma fortíssima pressão, desagregação e destruturação de todo o sector têxtil. Nós estávamos em 2005, que como se recordam todos foi o ano de impacto da liberalização do China e da Índia, os temores quando chegamos ao governo que haviam na sociedade portuguesa eram do rápido e aceleradíssimo desaparecimento do sector. O que eu acho que a nova contratação do têxtil mostrou, e daí ter sido exemplar, tem num sector que estava sujeito a fortíssimas pressões uma capacidade de pessoas empenhadas em fazer através da contratação um pólo nominal e de convergência de esforços entre sindicatos e empregadores para salvar o sector e modernizar o sector. É isto que eu acho que esta contratação tem de exemplar. <i>(compara com outros sectores)</i> ... o que aconteceu no têxtil foi precisamente o inverso, os principais actores sindicais e patronais disseram não, não vamos fazer isso, a contratação para nós é essencial. Essencial para nós darmos o salto e para modernizar e também como capacidade agregadora de esforços para caminharmos no mesmo sentido. Eu julgo que de todos os sectores, e isto não tem nada de elogio gratuito pelo contrário é uma análise objectiva do que se passa, acho que é das áreas em que a contratação melhor aconteceu ao longo destes anos, porque é um sector muito difícil, com práticas muito desiguais, com níveis muito desiguais de desenvolvimento, com práticas muito complexas ao nível das relações de trabalho, temos das relações mais destruturadas, mais rudimentares, menos sofisticadas ou outras que já estão numa outra fase, e a contratação realmente teve esse exemplo que foi de facto essa convergência.	9	00.55

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Convenção Colectiva de Trabalho	Dimensões relevantes nos novos CCT (g2/2)	e: <i>Do seu ponto de vista quais as dimensões mais relevantes dos novos conteúdos na regulação das relações laborais nestas indústrias?</i> E: Uma fundamental é a questão da organização do tempo de trabalho, isto é, houve a consciência, e a parte sindical teve o mérito de ter percebido, o sector têxtil em Portugal estava numa fase de dilema muito complexa que precisava de uma gestão muito inteligente desse ponto de vista. Na minha perspectiva com o conhecimento mais reduzido que tenho do sector, nós com toda a clareza que deixamos de ser competitivos na produção em grande escala e em massa em vários segmentos. Por outro lado, num segmento oposto, nós temos um reduzido número, já não tão reduzido mas ainda assim insuficiente, de empresas altamente competitivas, modernas, com marcas próprias e algumas já com um papel importante na distribuição. Mas a questão crítica prendia-se com a questão do meio, como é que com uma estrutura que tecnologicamente ainda não é muito avançada, não está totalmente modernizada e tem dificuldades, como é que conseguimos que essas empresas sobrevivam neste contexto? <i>(faz uma pequena abordagem a diferença entre a produção chinesa e indiana e portuguesa)</i> ... Isto implica uma gestão de tempo de trabalho, isto é, gerir a capacidade de tempo trabalho à necessidade da procura e aí a contratação e não só a contratação mas a capacidade que as empresas do sector tiveram em perceber isto ... a espinha dorsal ainda são empresas com um nível médio de incorporação tecnológica mas que aqui já são empresas que avançaram muito, que é a capacidade de fazer chegar rapidamente, a tempo e horas, com qualidade, sem falhas ao cliente final e isso assegurou uma parte muito significativa do emprego e aí, do lado das relações laborais a questão essencial foi feita, a questão da gestão do tempo de trabalho e a manutenção do tempo de trabalho. Foi dar capacidade às empresas para poderem gerir esse ajustamento do tempo de trabalho em função desses ciclos de procura.	9	08.47

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Convenção Colectiva de Trabalho	Diferentes configurações entre 1996 e 2007 (g2/3)	e: <i>Analisando os conteúdos dos contratos colectivos de trabalho em vigor antes da aprovação do Código de Trabalho e hoje, considera ou não estarmos perante diferentes configurações da regulação das relações laborais nestes sectores?</i> E: Claramente isso é indiscutível, mas agora podemos ter uma discussão. Podemos ter agora uma discussão e não sei se era essa a discussão que era discutirmos qual foi o peso da caducidade teve relativamente à questão do desenvolvimento da negociação. Eu admito que sim, mas eu tenho para mim uma ideia que para mim é muito claro em todos os processos de negociação, só há um acordo com quem fazer um acordo... Por um lado os empresários perceberam que era melhor e desejável para eles ter uma contratação por razões de concorrência entre eles, de pacificação do sector, por uma questão que esteve sempre presente na mente dos principais dirigentes que lutaram muito para salvar o sector e pela imagem do sector e depois do lado sindical uma atitude simétrica, os sindicatos também queriam contratação mas perceberam bem as necessidades do momento de fazer contratação num sector que está na situação que está.	9	18.20

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

421

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Conformidade	Tendência na aplicação dos direitos (g1/11, g2/6, g3/9)	e: <i>Do seu ponto de vista, existe ou não uma tendência para a desconformidade entre as normas laborais e as práticas empresariais nas empresas?</i> E: eu tenho uma apreciação geral, sobre o que acho que está a acontecer no nosso país, e acho que é indiscutível que o país está a caminhar a uma velocidade significativa no sentido de formalização das suas práticas e da conformidade. E isso para mim é algo muito presente, nós estamos a passar aquela situação muito clássica no qual todos os portugueses se reviam que era, nós temos leis mas depois ninguém a cumpre. Não digo que isso não seja ainda uma parte da realidade em muitos segmentos, mas para mim o caminho é muito nítido que o país está a fazer no sentido inverso e está a fazê-lo por efeito de várias dinâmicas na sociedade portuguesa mas duas delas têm imenso peso que tem sido a monitoria do sistema fiscal e da segurança social. <i>(comenta as políticas de desburocratização do sistema de regulamentação em conformidade com o processo melhor regulação das normas)</i>... Onde eu espero e acho que o caminho tem que se fazer é no sentido, em matéria de contratação colectiva, que é a passagem de uma realidade, em que nós tínhamos um conjunto de convenções que mimitizavam a lei e copiavam a lei quase na íntegra e pouca capacidade de inovação e o que temos estado a assistir nos últimos anos, e o têxtil é porventura o melhor exemplo em matéria de contratação, é precisamente esta ruptura, quero dizer, é começar a olhar para a lei e tentar explorar todas as margens que existem para fazer contratação, isto é, adaptar às realidades e às necessidades concretas. E acho que uma vez entrado neste caminho é um caminho extremamente virtuoso porque as partes começam a descobrir coisas e a deslumbrarem-se com coisas e com possibilidades de desenvolvimento dos sectores que muitas vezes ainda ninguém tinha pensado.	9	29:06
Negociação Colectiva	Influência do código do trabalho nos processos de negociação colectiva (g1/12, g2/5, g3/11)	e: <i>A aprovação do Código de Trabalho em 2003, condicionou ou facilitou os processos de negociação colectiva?</i> E: Seguramente não sou a melhor pessoa porque isso é a forma como os sinais foram condicionar o comportamento das partes. Mas o que eu sei dizer é, perante o cenário que tínhamos em cima da mesa a evolução poderia ter sido completamente oposta. Do lado empresarial interesse em não haver proposta, quer por via da caducidade quer por via, do que acontece em outros sectores, pela desvalorização da contratação... Mas este é o ponto da diferença e nuclear, ambas as partes entenderam que era melhor ter uma contratação e uma contratação moderna.	9	23:00

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
422 Convenção Colectiva de Trabalho	Avaliação das alterações dos CCT 1996-2007 (g1/6, g3/4)	e: Qual é a sua avaliação às alterações dos contratos colectivos no período de 1996 a 2007? E: Na minha opinião nós tivemos os marcos iniciais da negociação depois do período revolucionário... durante estes anos tem havido de facto uma certa rigidez, falta de diálogo suficiente, para encontrar na negociação colectiva de trabalho os melhores instrumentos para conseguirmos conduzir o barco do sector.	10	01:33
	Intervenção do Estado nos processos de negociação colectiva 1996-2007 (g1/7, g2/7, g3/5)	e: Neste período, 1996 a 2007, o Estado teve alguma intervenção nos processos de negociação? E: O estado não teve aquela intervenção que tinha antigamente de nos chamar e de influir nesse sentido, mas dentro da legislação, tal qual, ela existia sem nenhuma força. Porque eu penso que para o estado era muito conveniente que os parceiros se entendessem entre si, negociassem entre si, que conseguissem projectar o futuro entre si. E quando ele não faz nada para que isso aconteça, tem as suas responsabilidades de zelar convenientemente pelos sectores e deixar o sector correr.	10	07:46
	Conteúdos dos actuais CCT como resposta ao mercado Global (g1/8, g2/4, g3/6)	e: Na sua opinião, os actuais conteúdos dos contratos colectivos de trabalho permitem ou não às empresas, responder aos desafios do mercado global? E: Ajudam, ainda não permitem responder a estes desafios, por duas razões. Houve necessidade sempre de dar protecção a quem nos vaia, o que eu compreendo e entendo, e nunca foi dada possibilidade ao proprietário que preenche de dirigir em condições a sua empresa, porque são sacadas responsabilidades de direcção, são transmitidas linhas em que ele é responsável pelos trabalhadores, é responsável pela parte fiscal, é responsável pela administração da empresa, ter trabalho, ter encomendas e estando num mercado em que precisa de adaptar a empresa a essas circunstancias ele não tinha os instrumentos necessários para fazer uma gestão capaz e obrigava a aguentar. O empresário só tinha um caminho, sempre que seja para crescer tem instrumentos, sempre que o mercado ou o país obrigue a mudanças de rota, a alterações profundas que sejam precisas fazer não tem mecanismos que sejam ajustados e o permitam... E na verdade, não é verdade que os empresários que têm empresas há vários anos consigam gerir as suas empresas em condições, eles estão condicionados e manietados pela parte da legislação que nós temos. Não conseguem gerir em condições.	10	09:50

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

423

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Convenção Colectiva de Trabalho	Novos CCT criaram novo quadro de relações entre parceiros sociais (g1/9, g2/1, g3/7)	e: <i>Considera que a negociação dos novos contratos colectivos de trabalho criou um novo quadro nas relações entre as associações patronais, os sindicatos e o Estado?</i> E: Entre as relações patronais e sindicais naqueles que conheço mais directamente, acho que foi proveitoso para os dois lados. Mesmo não se fazendo negociações com grandes valores foi proveitoso porque conseguiu-se uma sensibilização maior da parte sindical, conseguiu-se uma maior sensibilidade da parte patronal e conseguiu-se com este diálogo e com esta certeza uma quase compreensão e amizade entre quem trabalha na empresa e empresário.	10	26:31
Conformidade	Avaliação da aplicação das normas contratuais dos trabalhadores (g1/10, g3/8)	e: <i>Tomando como referência o período 1996-2007, qual é a sua avaliação da conformidade entre as normas contratuais e as práticas nas empresas?</i> E: Há diferenças.	10	31:19
	Tendência na aplicação dos direitos (g1/11, g2/6, g3/9)	e: <i>Neste período, 1996-2007, a tendência é para uma maior ou menor aplicação das normas contratuais?</i> E: É maior...	10	35:23
	Aplicação das normas nas empresas filiadas e não filiadas nas associações patronais (g3/10)	e: <i>Do seu ponto de vista, existem diferenças substanciais na aplicação das normas contratuais nas empresas filiadas e não filiada na sua associação empresarial?</i> E: Eu penso que por necessidade usam todos o mesmo chapéu... Portanto a utilização, por necessidade da crise que passamos, as empresas utilizam mais os contratos.	10	43:55
Negociação Colectiva	Influência do código do trabalho nos processos de negociação colectiva (g1/12, g2/5, g3/11)	e: <i>Na sua opinião o Código do Trabalho condicionou ou facilitou os processos de negociação colectiva?</i> E: Eu não sei dar-lhe a resposta se o código do trabalho ajudou ao nosso contrato ou não... Eu sou contrário à conservação eterna dos contratos. Acho que o que não está bem não deve estar...	10	45:44

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECIONADO
Parceria Social	A autonomia e independência das organizações face ao financiamento do estado (g1/14, g3/12)	e: <i>Considera que o financiamento das organizações empresariais pelo Estado fragiliza a sua autonomia e independência?</i> E: Eu no meu entendimento acho que há duas formas de fazer as coisas. Um quadro em que as organizações têm a sua obrigatoriedade de estar inscritos nas organizações e portanto dão os financiamentos necessários para que sejam organizações fortes, organizações com bons conhecimentos, com bons quadros, para defenderem as suas actividades. No caso português em que só se associa quem quer, quer na parte sindical quer na parte patronal e se financia uma série de actividades e uma série de situações diversas que são necessárias à sociedade portuguesa. Eu penso que à sociedade portuguesa que também são necessárias as organizações sindicais e patronais desde que bem estruturadas com responsabilidade e com normas. Agora que tenham que ter um regime especial do associativismo para apoiar as estruturas técnicas de uma associação. Eu acho que ou devia haver um lado ou o outro.	10	04:01 (2)
	Poder de atracção das organizações para a filiação de novos membros (g1/15, g3/14)	e: <i>Quais são as medidas utilizadas pela vossa associação para atrair as empresas não filiadas e levá-las a filiação?</i> E: É uma preocupação nossa. Faz parte do nosso plano estratégico intensificar mais esta área, chamada a área comercial, no sentido de atrair mais empresas para a filiação... ... a questão de feiras, a questão da internacionalização, a questão de seminários, da formação, tudo isso são indicadores e incentivos para atrair as pessoas para a nossa associação.	10	11:17 (2)
	Grau de execução dos compromissos estabelecidos entre as organizações (g1/16, g3/15)	e: <i>Os acordos e compromissos estabelecidos entre a vossa associação e os sindicatos têm sido cumpridos?</i> E: Eu penso que nestes últimos tempos tem havido uma maior compreensão e um maior empenhamento por aquilo que se assina venha a ser cumprido... Penso que nestes últimos tempos depois que fizemos o nosso ultimo contrato, no terreno há uma maior preocupação em se tentar ajudar.	10	14:50 (2)

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Parceria Social	Os contributos da liberalização do comércio mundial para a convergência das organizações da parceria social (g1/18, g3/16)	e: <i>A liberalização do comércio mundial ou a necessidade de alteração dos padrões de concorrência para responder à maior competitividade num mercado global, contribuíram para a convergência entre as organizações empresariais e sindicais no sentido de uma parceria social?</i> E: Eu acho que, não fugindo à situação normal do ser humano, que em situações de aflição automaticamente obriga à proximidade das pessoas, penso que nesta situação toda obrigou a uma reflexão maior e mais profunda entre empresários, entre os empregados e os sindicatos. E hoje já é mais fácil, já se compreende melhor a linguagem de uma dificuldade do mercado internacional, das necessidades de desenvolver a empresa, das necessidades dos trabalhadores, há mais audição, há mais compreensão, há mais convergência, não tenho dúvidas nenhuma que ajudou.	10	18:38 (2)
Concorrência	Concorrência pelos custos ou pela qualidade (g3/17)	e: <i>Na sua opinião a tendência actual é para que a concorrência se faça pelos custos ou pela qualidade?</i> E: É evidente que o custo é sempre a primeira peça de peso... Mas precisamos de transformar totalmente a nossa competitividade, a nossa produção, o nosso saber, os nossos trabalhadores, da questão do preço para a questão da qualidade e da competitividade e da inovação e da novidade. Agora isso não se faz de um momento para o outro. Isso não é o mesmo mercado.	10	20:30 (2)

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

426

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Concorrência	Como manter os produtos competitivos num contexto de liberalização do comércio mundial (g1/20, g3/18)	e: <i>Perante a liberalização do comércio mundial e tendo o sector uma forte vocação exportadora, quais são as alterações mais relevantes para manter os produtos competitivos?</i> E: Eu diria que nós temos um mercado pequeno mas ainda temos uma série de empresas no mercado interno. O mercado interno está pior que nunca, nunca esteve como está neste momento... Devia haver algumas condições especiais como existe em Itália e outros países de apoio a essas pequenas empresas, ..., precisávamos de facto de uma politica direccionada para as micro e pequenas empresas, de incentivos fiscais em termos de internacionalização, em termos de formação, de tudo o que é necessário... Existir também uma outra politica de incentivos que permitisse ajudar a haver algumas concentrações, projectos conjuntos. Se houvesse mecanismos que permitissem que agregássemos a um conjunto de 4, 5 ou 6 empresas para conseguir atingir com a sua colecção própria, as suas vendas, para que a comercialização ficasse mais económica, ..., em que ajudassem que estas empresas entrassem para outros caminhos nos poderíamos mais facilmente que empenhar, para arranjar apoios, consolidação, concentração de pequenas empresas para uma dimensão mais razoável e por outro lado incentivos para que Portugal conseguisse entrar mais na distribuição.	10	26:31 (2)
Discriminação	Sistemas de avaliação de funções e a discriminação de género (g1/24, g3/19)	e: <i>Nos vossos processos de negociação colectiva qual é o sistema de avaliação de funções utilizando, por forma a evitar a discriminação de género?</i> E:	10	
	Critérios para garantir o principio de trabalho igual e salário igual (g1/25, g3/20)	e: <i>Quais são os critérios utilizados na construção do sistema de remunerações nos contratos colectivos de trabalho com vista a garantir que, para trabalho de igual valor, os salários são iguais?</i> E:	10	

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

427

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Convenção Colectiva de Trabalho	Avaliação das alterações dos CCT 1996-2007 (g1/6, g3/4)	e: <i>Qual é a sua avaliação às alterações dos contratos colectivos no período de 1996 a 2007?</i> E: Há dois marcos decisivos desse período. Os dois resultam de dois documentos legais de extrema importância. Em 1996 a publicação da lei 21/96 chamada a lei das 40 horas que foi influência directa e muito profunda noutros âmbitos, mas deste que estamos a falar, na contratação colectiva verificada em 96, 97 e 98. A lei 21/96 teve uma influência decisiva no processo de contratação desses dois anos. O segundo momento tem a ver com a publicação do código de trabalho e com a necessidade de adaptar o instrumento de negociação colectiva à realidade que o próprio código do trabalho trazia quanto a alguns dispositivos legais mas também foi para as partes, pelo menos para a entidade patronal, a oportunidade de reiniciar um processo de negociação partindo do pressuposto que não existe qualquer tipo de regulamentação.	11	00:57
	Intervenção do Estado nos processos de negociação colectiva 1996-2007 (g1/7, g2/7, g3/5)	e: <i>Neste período, 1996 a 2007, o Estado teve alguma intervenção nos processos de negociação?</i> E: decorrente destes dois dispositivos legais o Estado tentou na questão da lei 21/96 tentou alguma intervenção, não no sentido de influenciar a negociação colectiva, influenciar neste sentido é procurar a proximidade das partes, mas no sentido de evitar alguma forma de conflito social. Nesta medida o que se pode dizer é que a procura de soluções do Estado foi para evitar o conflito social e isso poderia facilitar, em ultima análise, que em sede de contratação o jugulado de negociação estivesse mais facilitado do que se tivesse havido o conflito social. No caso mais recente da publicação do Código do Trabalho e da contratação colectiva que se deu a seguir, no caso particular da convenção subscrita pela ANIT-LAR não houve interferência do estado.	11	03:22
	Conteúdos dos actuais CCT como resposta ao mercado Global (g1/8, g2/4, g3/6)	e: <i>Na sua opinião, os actuais conteúdos dos contratos colectivos de trabalho permitem ou não às empresas, responder aos desafios do mercado global?</i> E: Nós tentamos na convenção colectiva hoje existente criar um quadro que não fosse um quadro reactivo, isto é, dar um reforço legal a situações que no terreno já se verificavam, mas tanto quanto possível acompanhar as alterações do meio comercial, industrial e laboral e até perspectivar algum desenvolvimento e por isso houve a preocupação de criar mecanismos que permitissem a adaptação do dia a dia das empresas, o mais possível, dentro de um quadro legal.	11	04:58

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Convenção Colectiva de Trabalho	Novos CCT criaram novo quadro de relações entre parceiros sociais (g1/9, g2/1, g3/7)	e: <i>Considera que a negociação dos novos contratos colectivos de trabalho criou um novo quadro nas relações entre as associações patronais, os sindicatos e o Estado?</i> E: A relação com o Estado é se calhar mais fácil de definir. Não existe propriamente uma relação com o Estado porque tratando-se de uma actividade exclusivamente privada que diz respeito a um sector no qual o Estado não tem tutela a intervenção do Estado será quanto muito, ou deverá ser, de ser célere nas publicações dos acordos, na publicação dos regulamentos de extensão e nesse aspecto o Estado não tem sido cuidadoso... Na relação entre os parceiros negociais, é uma opinião muito pessoal, julgo que nunca senti um clima negocial em que à volta da mesa o que está é a procura das melhores soluções como nestes últimos três, quatro anos. Não está em causa a procura de bandeiras de parte a parte, sindical, patronal, mas sim encontrar soluções que permitam às empresas trabalhar condignamente e aos trabalhadores sentirem-se bem nos seus postos de trabalho.	11	07:52
Conformidade	Avaliação da aplicação das normas contratuais dos trabalhadores (g1/10, g3/8)	e: <i>Tomando como referência o período 1996-2007, qual é a sua avaliação da conformidade entre as normas contratuais e as práticas nas empresas?</i> E: Nas micro empresas e se quisermos criar aqui um segundo patamar nas muito pequenas empresas, que têm mais de 10 e menos de 50 trabalhadores, há uma razoável informalidade na forma como as relações de trabalho no dia a dia se desenvolvem. Não há uma preocupação excessiva em verificar se determinada situação está muito ou pouco conforme os dispositivos contratuais, há alguma informalidade, até resultante da proximidade física que nessas pequenas empresas de muito pequena dimensão existe entre entidade patronal e trabalhadores. Não está aqui em causa o cometer-se ilegalidades, está aqui em causa o levar-se um conceito de flexibilidade ao seu extremo, mas um extremo que no fim de contas ninguém sai nem a perder. Nas empresas já de dimensão média e nas grande empresas dado o numero de trabalhadores que envolve a organização tende a ter uma estrutura organizativa mais estruturada e também mais rígida e os comportamentos não podem ser tão ADOC como são nas muito pequenas empresas, porque aí já o volume de emprego ao ser significativo impõe que haja critérios bem estabelecidos, bem conhecidos e esses critérios terão que ser os que estão nos dispositivos legais, seja na convenção colectiva, seja nas leis nacionais.	11	11:43

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECIONADO
Conformidade	Tendência na aplicação dos direitos (g1/11, g2/6, g3/9)	e: Neste período, 1996-2007, a tendência é para uma maior ou menor aplicação das normas contratuais? E: ... Tanto quanto me parece até pelo recurso que as empresas fazem à informação da associação há uma preocupação em conformar as suas decisões com aquilo que está contratualizado.	11	14:48
	Aplicação das normas nas empresas filiadas e não filiadas nas associações patronais (g3/10)	e: Do seu ponto de vista, existem diferenças substanciais na aplicação das normas contratuais nas empresas filiadas e não filiada na sua associação empresarial? E: não é conclusiva a resposta.	11	17:45
Negociação Colectiva	Influência do código do trabalho nos processos de negociação colectiva (g1/12, g2/5, g3/11)	e: Na sua opinião o Código do Trabalho condicionou ou facilitou os processos de negociação colectiva? E: Ponto 1 o código realmente veio permitir que de uma vez por todas fosse possível negociar um texto global que abrangesse todas as áreas. Digamos que foi o código apadrinhou essa situação, o código não o impôs por isso código não é o pai da situação, as partes quanto muito utilizaram esse pretexto para dizer “vamos fazer uma coisa”... Se influenciou, eu penso que influenciou... Um dos discursos que se ouvia na época e hoje se ouve outra vez é que a contratação colectiva estava parada. É discutível, nós temos que pensar que tínhamos já 30 anos de convenções colectivas, as convenções evoluem mas chegam a um ponto em que não há todos os dias descoberta... O facto de este código querer, na sua filosofia, incentivar a contratação e que as áreas fundamentais ficassem realmente disponíveis para a contratação, deu um espaço grande de manobra às partes. Acho que aí sim pode-se dizer que o código influenciou no sentido que possibilitou um espaço negocial muito maior do que aquele que teríamos.	11	22:15
Parceria Social	A autonomia e independência das organizações face ao financiamento do estado (g1/14, g3/12)	e: Considera que o financiamento das organizações empresariais pelo Estado fragiliza a sua autonomia e independência? E: A resposta é muito simples, Sim.	11	25:10
	Poder de atracção das organizações para a filiação de novos membros (g1/15, g3/14)	e: Quais são as medidas utilizadas pela vossa associação para atrair as empresas não filiadas e levá-las a filiação? E: Sem dúvida... Mas eu diria que está neste patamar, por um lado o serviço que a associação presta e por outro lado a própria empresa que é filiada e os seus concessionários são um excelente veículo para aqueles que não são.	11	31:57

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Parceria Social	Grau de execução dos compromissos estabelecidos entre as organizações (g1/16, g3/15)	e: <i>Os acordos e compromissos estabelecidos entre a vossa associação e os sindicatos têm sido cumpridos?</i> E: A mesma avaliação que eu fiz atrás, não estamos a falar de instituições mas sim fundamentalmente de pessoas. E essas instituições fazem-se por aquilo que as pessoas são. Não é pelo facto de duas instituições terem assinado um documento para uma determinada acção, que essa acção se vai efectuar. Essa acção efectua-se porque as pessoas que assumiram esse compromisso assumiram-no também para si.	11	36:02
	Os contributos da liberalização do comércio mundial para a convergência das organizações da parceria social (g1/18, g3/16)	e: <i>A liberalização do comércio mundial ou a necessidade de alteração dos padrões de concorrência para responder à maior competitividade num mercado global, contribuíram para a convergência entre as organizações empresariais e sindicais no sentido de uma parceria social?</i> E: Eu vejo a nível europeu uma confluência de acções entre vários sectores de actividade e nesses vários sectores de actividade, quer as situações sindicais, quer as estruturas patronais.	11	38:06
Concorrência	Concorrência pelos custos ou pela qualidade (g3/17)	e: <i>Na sua opinião a tendência actual é para que a concorrência se faça pelos custos ou pela qualidade?</i> E: No estado actual da economia mundial, digam o querem dizer os economistas é um quadro de extrema dificuldade para as famílias no seu dia a dia, implica isto que as opções de consumo são muito substitutivas, não pelo produto que se gostaria de adquirir mas pelo produto que satisfaz a mesma necessidade. Não é o produto com a qualidade que gostaria mas cumpre a mesma função e obviamente um produto de gama inferior, ou porque não tem tantas funcionalidades que ele noutras condições o levaria a adquirir. Isto leva a que a competitividade e a diferenciação pela inovação pelo valor acrescentado torna mais difícil chegar ao cliente. Uma vez que cada vez há menos poder de compra... E aí temos realmente o problema é que a competição vai se fazer cada vez mais pelo produto de baixo custo e cada vez menos pelo produto que se diferencia.	11	41:34

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Concorrência	Como manter os produtos competitivos num contexto de liberalização do comércio mundial (g1/20, g3/18)	e: <i>Perante a liberalização do comércio mundial e tendo o sector uma forte vocação exportadora, quais são as alterações mais relevantes para manter os produtos competitivos?</i> E: É evidente que é sempre necessário a procura de novos mercados, e dentro de cada mercado a procura de novos clientes, de novos alvos. Mas para o que é hoje a característica do mercado mundial, que é de um consumo extraordinariamente rápido o banco tem de estar imediatamente disponível, não há hoje sequer capacidade para grandes armazenamentos.	11	45:36
Discriminação	Sistemas de avaliação de funções e a discriminação de género (g1/24, g3/19)	e: <i>Nos vossos processos de negociação colectiva qual é o sistema de avaliação de funções utilizando, por forma a evitar a discriminação de género?</i> E: Por razões culturais há tarefas atribuídas e não a senhoras e outras atribuídas a senhores e não a homens.	11	06:21 (2)
	Critérios para garantir o princípio de trabalho igual e salário igual (g1/25, g3/20)	e: <i>Quais são os critérios utilizados na construção do sistema de remunerações nos contratos colectivos de trabalho com vista a garantir que, para trabalho de igual valor, os salários são iguais?</i> E: Não há critérios.	11	10:57 (2)

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

432

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Convenção Colectiva de Trabalho	Avaliação das alterações dos CCT 1996-2007 (g1/6, g3/4)	e: <i>Qual é a sua avaliação às alterações dos contratos colectivos no período de 1996 a 2007?</i> E: O que eu acho é que até 2006 a contratação estava estabilizada, fazíamos uma outra alteração pontual e não havia mais nada. As posições eram irredutíveis, do lado das associações era para tentar, não para tirar regalias, mas para aligeirar o clausulado... Acho que em 2006 foi das viragens mais importantes que eu conheci em 25 anos de contratação. Acho que nessa negociação tivemos um diálogo construtivo. Acho que houve uma preocupação de dotar o sector de condições para sobreviver. Evidentemente que poderia ter ido mais longe. Foi importante por causa disso porque criou coisas novas e abriu as portas para outro tipo de diálogo e negociação.	12	00:35
	Intervenção do Estado nos processos de negociação colectiva 1996-2007 (g1/7, g2/7, g3/5)	e: <i>Neste período, 1996 a 2007, o Estado teve alguma intervenção nos processos de negociação?</i> E: Eu acho que nos anos 80 ainda havia uma preocupação grande no ministério do trabalho em atenuar os conflitos, não no sentido da contratação, mas mais no sentido de acabar com algum potencial conflito. Não me parece que isto fosse propriamente uma mediação ou uma intervenção do Estado muito positiva nisto...	12	04:20
	Conteúdos dos actuais CCT como resposta ao mercado Global (g1/8, g2/4, g3/6)	e: <i>Na sua opinião, os actuais conteúdos dos contratos colectivos de trabalho permitem ou não às empresas, responder aos desafios do mercado global?</i> E: Com este mercado global não há contrato colectivo que resista. Mas sinceramente acho que introduzimos ali algumas coisas que são extremamente importantes para as empresas terem capacidade de resposta e de certa maneira poderem competir para com as outras empresas. Estamos a falar da questão da adaptabilidade, de certa forma o regime de férias que eu acho que de certa maneira vai de encontro ao interesse das pessoas, que m vez de fazerem aquele regime de férias de 30 dias seguidos, poderem repartir ao longo do ano. Estou a falar do contrato a termo que nós fizemos que tem sido bastante útil nos picos de produção, eles precisam de admitir mais gente... Mas de uma maneira geral, sinceramente, acho que este contrato veio dar algum ar fresco ao sector.	12	06:09
	Novos CCT criaram novo quadro de relações entre parceiros sociais (g1/9, g2/1, g3/7)	e: <i>Considera que a negociação dos novos contratos colectivos de trabalho criou um novo quadro nas relações entre as associações patronais, os sindicatos e o Estado?</i> E: Parece-me que de facto a partir de 2006 há um acordo de facilitismo com as práticas de associações e sindicatos. Há um diálogo que é construtivo.	12	08:40

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECIONADO
Conformidade	Avaliação da aplicação das normas contratuais dos trabalhadores (g1/10, g3/8)	e: <i>Tomando como referência o período 1996-2007, qual é a sua avaliação da conformidade entre as normas contratuais e as práticas nas empresas?</i> E: De ano para ano havia um maior distanciamento de cada contrato da própria legislação. Nesta altura acho que, depois de tantos anos com este mau hábito, é evidente que não é de um dia para o outro que as coisas vão modificar-se, mas noto que o contrato colectivo de trabalho neste momento já começa a ser visto de outra forma pelas pessoas.	12	11:43
	Tendência na aplicação dos direitos (g1/11, g2/6, g3/9)	e: <i>Neste período, 1996-2007, a tendência é para uma maior ou menor aplicação das normas contratuais?</i> E: ...há vontade de as pessoas ligadas aos recursos humanos de perceberem o contrato e perceberem como ele funciona, por isso, acho que estamos no bom caminho.	12	14:03
	Aplicação das normas nas empresas filiadas e não filiadas nas associações patronais (g3/10)	e: <i>Do seu ponto de vista, existem diferenças substanciais na aplicação das normas contratuais nas empresas filiadas e não filiada na sua associação empresarial?</i> E: Noto que as empresas não filiadas aplicam o contrato e tabelas salariais por arrasto.	12	15:04
Negociação Colectiva	Influência do código do trabalho nos processos de negociação colectiva (g1/12, g2/5, g3/11)	e: <i>Na sua opinião o Código do Trabalho condicionou ou facilitou os processos de negociação colectiva?</i> E: eu acho que o novo código, para mim, estabeleceu que a negociação tenha outra perspectiva e outra motividade... com este novo código acho que se criou espaço para o diálogo desde que seja construtivo o que obriga a que se mude mentalidades de ambos os lados.	12	16:09
Parceria Social	A autonomia e independência das organizações face ao financiamento do estado (g1/14, g3/12)	e: <i>Considera que o financiamento das organizações empresariais pelo Estado fragiliza a sua autonomia e independência?</i> E: Sinceramente não me parece. Quanto a isso não acho, pelo contrário. Desde que as coisas sejam feitas com consciência e bom senso.	12	18:45

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Parceria Social	Poder de atracção das organizações para a filiação de novos membros (g1/15, g3/14)	e: <i>Quais são as medidas utilizadas pela vossa associação para atrair as empresas não filiadas e levá-las afiliação?</i> E: Isto tem funcionado inconscientemente ou intencionalmente. Isto é um efeito perverso dos apoios comunitários. As verbas comunitárias permitem às associações não dependerem das cotizações. Não há uma necessidade diária de garantir as receitas perante os associados e os procurar. O que me parece é que por outro lado as associações já se tornaram mais sensíveis à questão da imagem, divulgação da imagem e por outro lado essas próprias medidas que são implementadas acabam por atrair os associados naturalmente. Agora não me parece é que haja por parte das associações uma estratégia definida para atrair os associados.	12	20:03
	Grau de execução dos compromissos estabelecidos entre as organizações (g1/16, g3/15)	e: <i>Os acordos e compromissos estabelecidos entre a vossa associação e os sindicatos têm sido cumpridos?</i> E: Não é a regra geral, aquilo que é acordado, mesmo no contexto das negociações que às vezes não tem sido respeitado, mas tenho que reconhecer que a culpa não morre solteira, isto tem vindo para os dois lados.	12	22:00
	Os contributos da liberalização do comércio mundial para a convergência das organizações da parceria social (g1/18, g3/16)	e: <i>A liberalização do comércio mundial ou a necessidade de alteração dos padrões de concorrência para responder à maior competitividade num mercado global, contribuíram para a convergência entre as organizações empresariais e sindicais no sentido de uma parceria social?</i> E: Eu acho que, depois de casa roubada trancas à porta, isto tem sido um factor de pressão para nos obrigar a entender e a perceber que de facto estamos todos metidos no mesmo barco. Parece-me é que ainda há muitas coisas para passar, formas de pensar, para que haja uma sintonia maior e uma cooperação maior.	12	24:19
Concorrência	Concorrência pelos custos ou pela qualidade (g3/17)	e: <i>Na sua opinião a tendência actual é para que a concorrência se faça pelos custos ou pela qualidade?</i> E: Havia o mito de que o que se faz na Europa é sempre melhor do que se faz lá fora e que nós temos equipamentos melhores e mais qualidades que os outros e mais tecnologia. Acho que isso já está completamente desmistificado... Na parte da qualidade já não temos uma vantagem significativa dos nossos concorrentes. É evidente que é por aí que temos que caminhar mas só isso não chega. E parece-me que tem que haver uma redução de custos quando eles impõem custos indirectos... e é por isso que digo que não é só qualidade, redução de custos. Têm de haver alguma coisa mais para que torne o produto mais atractivo... e uma tentativa de passar a uma outra fase que é entrar e controlar as redes de distribuição.	12	26:21

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Concorrência	Como manter os produtos competitivos num contexto de liberalização do comércio mundial (g1/20, g3/18)	e: <i>Perante a liberalização do comércio mundial e tendo o sector uma forte vocação exportadora, quais são as alterações mais relevantes para manter os produtos competitivos?</i> E: ... para mim o mais importante é de facto as empresas terem uma atitude activa, tentarem impor os seus produtos por elas próprias. Isto não é viável para todas as empresas mas naqueles sectores onde isso é possível e as empresas têm determinada dimensão é criarem as redes comerciais próprias ou associarem-se a algumas.	12	30:28
Discriminação	Sistemas de avaliação de funções e a discriminação de género (g1/24, g3/19)	e: <i>Nos vossos processos de negociação colectiva qual é o sistema de avaliação de funções utilizando, por forma a evitar a discriminação de género?</i> E: ... Não me parece que em termos de contrato haja ali algum tipo de cláusula ou disposições que pressionem a discriminação, de facto não vejo nada que também tente acabar com ela.	12	32:21
	CrITÉRIOS para garantir o princípio de trabalho igual e salário igual (g1/25, g3/20)	e: <i>Quais são os critérios utilizados na construção do sistema de remunerações nos contratos colectivos de trabalho com vista a garantir que, para trabalho de igual valor, os salários são iguais?</i> E: Eu julgo que isso foi uma questão que nunca, parece-me, que tenha estado presente, nem do nosso lado nem do vosso, nas negociações ou que isso tenha sido identificado como problema e que se tenha falado na criação de uma solução para isso.	12	35:55

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

436

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Convenção Colectiva de Trabalho	Avaliação das alterações dos CCT 1996-2007 (g1/6, g3/4)	e: <i>Qual é a sua avaliação às alterações dos contratos colectivos no período de 1996 a 2007?</i> E: Eu acho que durante um período as pessoas não deram a real importância à contratação colectiva como uma ferramenta fundamental para o desenvolvimento dos sectores, em especial do vosso sector. Aqui se calhar devido a alguns traumas passados, isto sem querer atribuir responsabilidades ao lado A ou ao lado B. O que é um facto é que normalmente quando se partia para a contratação colectiva as pessoas iam com o espírito de se colocarem em campos opostos, como se o seu problema não fosse um problema global, e isso muitas das vezes dificultava os resultados. A partir de certa altura, e a partir destes últimos anos, eu acho que os intervenientes perceberam que o sector estava sujeito a uma grande mudança de paradigma e que esse paradigma tinha que ser acompanhado por uma mudança de mentalidade das pessoas. E portanto houve aqui um cesmento de aproximação e obviamente, e felizmente, também resultados... Diria que nestes últimos 10 anos partimos de uma situação, que muitas das vezes era uma situação de nos colocarmos em campos opostos para nos colocarmos no mesmo lado e com isso poder fazer algo.	13	00:38
	Intervenção do Estado nos processos de negociação colectiva 1996-2007 (g1/7, g2/7, g3/5)	e: <i>Neste período, 1996 a 2007, o Estado teve alguma intervenção nos processos de negociação?</i> E: Eu acho que o Estado, obviamente, tem de deixar às partes uma negociação à volta da contratação colectiva, mas obviamente que não deixa de ter o seu papel, porque o próprio código de trabalho acaba por interferir a dar mais ou menos liberdade a que as partes se sentem e negoceiem. Aquilo que nós sentimos, aquilo que eu senti, quando tive uma participação mais forte nesta discussão, por um lado, tendo em conta a importância do sector no peso da economia nacional em termos de produto, em termos de cotação e em termos de emprego, o Estado ou o governo sempre colocou como muito importante um acordo neste sector e portanto sempre manifestou, sem nenhuma intervenção directa, que via com muito bons olhos que os sindicatos e as associações empresariais conseguissem chegar a um acordo. E portanto senti sempre um apoio nesse sentido. Nunca senti, obviamente, uma intervenção directa.	13	04:17

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

437

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECIONADO
Convenção Colectiva de Trabalho	Conteúdos dos actuais CCT como resposta ao mercado Global (g1/8, g2/4, g3/6)	e: <i>Na sua opinião, os actuais conteúdos dos contratos colectivos de trabalho permitem ou não às empresas, responder aos desafios do mercado global?</i> E: Esta mudança na economia global e esta mudança de paradigma que nós estamos a sofrer, de tal maneira acentuada, seria muito difícil, sem criar rupturas, que a contratação colectiva pudesse de imediato se colocar àquilo que é o nível das exigências. E portanto, como se costuma dizer, o caminho faz-se caminhado, e portanto, embora fosse a vontade dos representantes das empresas fosse que as mudanças fossem mais bruscas e mais rápidas, isso poderia também depois ter, um efeito negativo, começar a criar rupturas para dificultar ao máximo o objectivo final. Portanto eu considero que as mudanças do contexto onde estamos inseridos estão a ser mais rápidas que as mudanças que estão a existir na contratação mas o que é importante é que as coisas estão a andar e que a contratação colectiva possa ir dando passos no sentido de dotar as empresas dessas mesmas necessidades. E aí acho que estamos a ir no caminho certo, com determinado ritmo dentro daquilo que é possível a cada uma das partes negociar, sem rupturas e tentar dotar as empresas, cada vez mais, dessa capacidade.	13	06:02
	Novos CCT criaram novo quadro de relações entre parceiros sociais (g1/9, g2/1, g3/7)	e: <i>Considera que a negociação dos novos contratos colectivos de trabalho criou um novo quadro nas relações entre as associações patronais, os sindicatos e o Estado?</i> E: Não tenho a mínima dúvida. Por um lado os empresários porque sentem que as empresas têm que ser empresas diferentes para poderem ser vencedoras. Os sindicatos representativos dos trabalhadores defendendo os interesses daqueles que representam mas, acima de tudo, para quem trabalha numa empresa, que a sua empresa seja competitiva ... e o Estado obviamente com algumas funções que são importantes, poderei referir algumas, todo o apoio que possa ser dado ao nível da formação profissional, através dos centros de formação profissional, através dos programas operacionais de apoio às empresas.	13	08:13
Conformidade	Avaliação da aplicação das normas contratuais dos trabalhadores (g1/10, g3/8)	e: <i>Tomando como referência o período 1996-2007, qual é a sua avaliação da conformidade entre as normas contratuais e as práticas nas empresas?</i> E: Eu acho que o facto de se ter estabelecido agora o acordo recentemente levou a que essa conformidade seja maior, é óbvio que quando não existe um acordo pode haver sempre uma tendência para não uniformizar as regras de jogo.	13	10:31

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECIONADO
Conformidade	Tendência na aplicação dos direitos (g1/11, g2/6, g3/9)	e: <i>Neste período, 1996-2007, a tendência é para uma maior ou menor aplicação das normas contratuais?</i> E:	13	
	Aplicação das normas nas empresas filiadas e não filiadas nas associações patronais (g3/10)	e: <i>Do seu ponto de vista, existem diferenças substanciais na aplicação das normas contratuais nas empresas filiadas e não filiada na sua associação empresarial?</i> E: Eu acho que as empresas que estão filiadas na associação, até pela informação que a associação disponibiliza e o serviço que presta, tem condições para haver uma maior uniformidade em termo das suas práticas... Quem, efectivamente não fizer parte do movimento associativo pode de alguma forma não ter as mesmas condições e por isso é que eu considero que hoje temos em conta as contrapartidas que as empresas dão ao ser sócias de uma associação, especialmente nas pequenas e médias empresas, é um valor simbólico. Eu acho que justifica que as empresas façam esse esforço de se associarem. Não só permite às associações ter uma maior representatividade mas também porque elas beneficiam da informação e dos serviços que as associações prestam.	13	12:37
Negociação Colectiva	Influência do código do trabalho nos processos de negociação colectiva (g1/12, g2/5, g3/11)	e: <i>Na sua opinião o Código do Trabalho condicionou ou facilitou os processos de negociação colectiva?</i> E: ...Eu direi que, no nosso caso, valeu mais a vontade de ambas as partes do que propriamente se o código de trabalho favoreceu ou deixou de favorecer. Eu acho que se não tivesse existido, de facto, vontade das pessoas que se sentam à mesa para negociar, ..., se não tivesse existido essa vontade não teria havido código de trabalho que permitisse resolver.	13	13:58
Parceria Social	A autonomia e independência das organizações face ao financiamento do estado (g1/14, g3/12)	e: <i>Considera que o financiamento das organizações empresariais pelo Estado fragiliza a sua autonomia e independência?</i> E: Não.	13	16:48

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECIONADO
Parceria Social	Poder de atracção das organizações para a filiação de novos membros (g1/15, g3/14)	e: <i>Quais são as medidas utilizadas pela vossa associação para atrair as empresas não filiadas e levá-las a filiação?</i> E: Nós achamos que as empresas que ainda não estão filiadas têm que sentir que de alguma forma beneficiam em se associar à ATP. Por um lado através da intervenção pública, presença nos órgãos de comunicação social e as pessoas sentem que está ali alguém a defender o sector e a defender a ele. Depois através de serviços mais directos e personalizados, através do apoio à internacionalização, através de seminários, através de estudos, ... Há aqui várias formas de comunicação, umas mais gerais e outras mais personalizadas e directas, mas que faça com que as empresas sintam que vale a pena estar filiadas.	13	22:05
	Grau de execução dos compromissos estabelecidos entre as organizações (g1/16, g3/15)	e: <i>Os acordos e compromissos estabelecidos entre a vossa associação e os sindicatos têm sido cumpridos?</i> E: Eu tenho que partir do princípio que sim, ..., mas agora não posso dizer que no nosso sector não possa haver uma ou outra empresa que efectivamente não os cumpra. Mas eu acima de tudo estou preocupado que haja cada vez mais a cumprir, através de mecanismos de controlo, através das instituições que têm essa função.	13	23:46
	Os contributos da liberalização do comércio mundial para a convergência das organizações da parceria social (g1/18, g3/16)	e: <i>A liberalização do comércio mundial ou a necessidade de alteração dos padrões de concorrência para responder à maior competitividade num mercado global, contribuíram para a convergência entre as organizações empresariais e sindicais no sentido de uma parceria social?</i> E: Contribuiu	13	26:17
Concorrência	Concorrência pelos custos ou pela qualidade (g3/17)	e: <i>Na sua opinião a tendência actual é para que a concorrência se faça pelos custos ou pela qualidade?</i> E: Se por um lado se pode dizer que já não somos competitivos com base nos custos de trabalho, ..., para mim o custo da mão de obra é determinante para ser ou não ser competitivo. Eu diria que é uma avaliação necessária mas não é uma condição suficiente por si só, ou seja, eu não posso competir só com base nisso, tenho que ter outros activos tangíveis que permitam ser competitivo, tenho que inovar em outras áreas, tenho que acrescentar valor ao produto.	13	30:02

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

440

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Concorrência	Como manter os produtos competitivos num contexto de liberalização do comércio mundial (g1/20, g3/18)	e: <i>Perante a liberalização do comércio mundial e tendo o sector uma forte vocação exportadora, quais são as alterações mais relevantes para manter os produtos competitivos?</i> E: Começando pelas próprias empresas, a capacidade de gestão das empresas, a mobilização dos colaboradores, acções de formação profissional nas áreas comportamentais e não apenas nas áreas específicas da actividade de cada um, a dimensão das empresas, eu acho que as empresas têm que se redimensionar e por isso tem que haver movimentos de concentração, cooperação, porque as empresas em Portugal são exageradamente pequenas e é muito difícil de competir num grau de negócio porque a maioria das empresas acabam por não reunir as competências necessárias. A flexibilidade nas relações laborais, as empresas têm que ser altamente flexíveis, dentro dos limites do razoável, mas têm de o ser. Uma inovação permanente ao nível do produto, da criatividade. Dar uma aposta muito forte na distribuição, do marketing, mas lá está, para isso é preciso ter dimensão	13	32:29
Discriminação	Sistemas de avaliação de funções e a discriminação de género (g1/24, g3/19)	e: <i>Nos vossos processos de negociação colectiva qual é o sistema de avaliação de funções utilizando, por forma a evitar a discriminação de género?</i> E:	13	
	Critérios para garantir o principio de trabalho igual e salário igual (g1/25, g3/20)	e: <i>Quais são os critérios utilizados na construção do sistema de remunerações nos contratos colectivos de trabalho com vista a garantir que, para trabalho de igual valor, os salários são iguais?</i> E:	13	

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

441

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Convenção Colectiva de Trabalho	Avaliação das alterações dos CCT 1996-2007 (g1/6, g3/4)	e: <i>Qual é a sua avaliação às alterações dos contratos colectivos no período de 1996 a 2007?</i> E: Eu sou muito crítico à negociação colectiva. Acho que é um modelo velho que parou no tempo. Parou no tempo enquanto que o mundo mudou muito. Eu acho que a negociação colectiva que eu conheço e que nós praticamos, que é um modelo que faz com que nos vejamos uma vez por ano, quando temos que negociar o contrato é um modelo ultrapassado. Sou muito a favor de uma relação em que a negociação seja permanente... Nos últimos anos eu elegeria a cláusula de flexibilidade que nós criamos. Acho que nós fizemos um enorme progresso nessa matéria... eu diria que em 10 anos de negociação colectiva este é o único facto que eu salientaria porque acho uma iniciativa excelente que produziu resultados. Mas em sentido contrario eu tenho que dizer assim, que pena nós só termos negociado esta clausula de flexibilização quando perdemos quinze mil postos de trabalho e deixamos debandar as empresas estrangeira todas.	14	00:01 (2)
	Intervenção do Estado nos processos de negociação colectiva 1996-2007 (g1/7, g2/7, g3/5)	e: <i>Neste período, 1996 a 2007, o Estado teve alguma intervenção nos processos de negociação?</i> E: Eu acho que o Estado deve criar um contexto desejável para que a economia seja competitiva. O Estado a quem compete legislar, não pode legislar no sentido contrário à mudança. Mas o Estado também não pode legislar como quer a favor das mudanças porque tem travões permanentes da sociedade. Porque a sociedade reage mal e devagar à mudança e sempre que o Estado se propõe mexer na legislação do trabalho nós vivemos aí um ambiente de alguma euforia... Eu acho que o Estado não se deve meter muito. Eu acho que o Estado deve ter uma intervenção mínima que é criar as condições favoráveis à competitividade da economia, O Estado deve ter uma intervenção quando manifestamente, e só, quando os parceiros sociais não conseguem em absoluto entender-se relativamente à criação de condições negociais tais que elas reflectam a mudança da sociedade... Eu acho que o Estado deu um sinal, mesmo que eu tenha que ser critico dessa legislação, quando o estado tentou negociar com os parceiros sociais uma clausula de flexibilização também, eu acho má.	14	14:37 (2)

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

442

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Convenção Colectiva de Trabalho	Conteúdos dos actuais CCT como resposta ao mercado Global (g1/8, g2/4, g3/6)	e: <i>Na sua opinião, os actuais conteúdos dos contratos colectivos de trabalho permitem ou não às empresas, responder aos desafios do mercado global?</i> E: Eu só posso responder-lhe a isso depois de haver uma análise aprofundada de uma negociação, que eu já lhe disse que gostava que fosse permanente, entre sindicatos e associações patronais. Depois de vermos que necessidades têm hoje os trabalhadores perante esta mudança? Que necessidades têm as empresas para esta mudança? Como é que as empresas podem ser mais competitivas para responder à mudança? Que impacto é que isto tem sobre a vida das pessoas? E como consequência, globalmente que impactos é que isto tem sobre o clausulado do contrato de trabalho?	14	12:05 (2)
	Novos CCT criaram novo quadro de relações entre parceiros sociais (g1/9, g2/1, g3/7)	e: <i>Considera que a negociação dos novos contratos colectivos de trabalho criou um novo quadro nas relações entre as associações patronais, os sindicatos e o Estado?</i> E: A relação é uma relação é muito boa. Do ponto de vista pessoal as pessoas respeitam-se muito. Eu acho que hoje as pessoas vêm-se de forma diferente. Ambos valorizam a função do outro, valorizam, respeitam-se, mas e cumpre-se aquilo que negoceia. No plano formal acho que a relação melhorou muito e hoje podemos dizer que há uma relação muito boa, sem conflito, mas eficaz.	14	22:55 (2)
Conformidade	Avaliação da aplicação das normas contratuais dos trabalhadores (g1/10, g3/8)	e: <i>Tomando como referência o período 1996-2007, qual é a sua avaliação da conformidade entre as normas contratuais e as práticas nas empresas?</i> E:	14	
	Tendência na aplicação dos direitos (g1/11, g2/6, g3/9)	e: <i>Neste período, 1996-2007, a tendência é para uma maior ou menor aplicação das normas contratuais?</i> E:	14	
	Aplicação das normas nas empresas filiadas e não filiadas nas associações patronais (g3/10)	e: <i>Do seu ponto de vista, existem diferenças substanciais na aplicação das normas contratuais nas empresas filiadas e não filiada na sua associação empresarial?</i> E:	14	

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Negociação Colectiva	Influência do código do trabalho nos processos de negociação colectiva (g1/12, g2/5, g3/11)	e: Na sua opinião o Código do Trabalho condicionou ou facilitou os processos de negociação colectiva? E: Não... A negociação de um código de trabalho introduz na sociedade um elemento pedagógico essencial e depois tem um efeito de imitação nos sectores e nesse sentido eu considero que a negociação do código de trabalho teve um efeito positivo nas negociações a nível sectorial e abriu portas, umas boas e outras más... Sou mais a favor de perceber a vantagem da informação que a discussão do código de trabalho trás para o mercado e a abertura que provoca na negociação, que até aí estava fechada, entre parceiros sociais ao nível sectorial sobre um conjunto de coisas, dogmas.	14	18:53 (2)
Parceria Social	A autonomia e independência das organizações face ao financiamento do estado (g1/14, g3/12)	e: Considera que o financiamento das organizações empresariais pelo Estado fragiliza a sua autonomia e independência? E: Acho que não tem efeito nenhum. Eu acho que o Estado tem a função de estimular a economia e ao estimular a economia, uma das formas que tem de estimular, é estimular a rede, uma rede que deve ser de grande capilaridade, que deve funcionar o mais possível integrada para favorecer os interesses globais da economia e dos diferentes actores. E se esta é a função do Estado, promover uma rede de grande capilaridade, que tenha uma capacidade de grande comunicação e de interacção com o mercado e os actores, esta função o Estado deve exercer-la.	14	24:54 (2)

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECIONADO
Parceria Social	Poder de atracção das organizações para a filiação de novos membros (g1/15, g3/14)	e: <i>Quais são as medidas utilizadas pela vossa associação para atrair as empresas não filiadas e levá-las a filiação?</i> E: Sim permanentemente... As associações empresariais e o governo, autoridade pública, têm que dar algumas mensagens positivas ao mercado e algumas mensagens pedagógicas... O que nós devemos para puxar pelo sector é termos uma rede maior de actores que participem num conjunto de iniciativas que valorizam o sector como um todo... e portanto nós temos que ter aqui uma preocupação permanente em chamar novos actores, novas empresas, e em fazer pedagogia adequada para eles perceberem as vantagens que têm em pertencerem à nossa associação empresarial que tem um conjunto de iniciativas que pode favorecer as empresas e elas próprias favorecerem o conjunto. e: Acha que há uma tendência de crescimento de empresas a filarem-se na APICAPS? E: Não, acho que há uma tendência de diminuição... porque o sector ele próprio tem diminuído.	14	28:33 (2)
	Grau de execução dos compromissos estabelecidos entre as organizações (g1/16, g3/15)	e: <i>Os acordos e compromissos estabelecidos entre a vossa associação e os sindicatos têm sido cumpridos?</i> E:	14	
	Os contributos da liberalização do comércio mundial para a convergência das organizações da parceria social (g1/18, g3/16)	e: <i>A liberalização do comércio mundial ou a necessidade de alteração dos padrões de concorrência para responder à maior competitividade num mercado global, contribuíram para a convergência entre as organizações empresariais e sindicais no sentido de uma parceria social?</i> E:	14	

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Concorrência	Concorrência pelos custos ou pela qualidade (g3/17)	e: <i>Na sua opinião a tendência actual é para que a concorrência se faça pelos custos ou pela qualidade?</i> E: Eu acho que se tem que concorrer pelas duas coisas. Ninguém pode ser indiferente, nos dias de hoje, ao custo. A gestão de uma empresa não pode ter desperdícios, não poder ter gorduras. Portanto isto significa outra coisa, significa uma gestão mais racional, mais rigorosa, do lado do custo, do lado da despesa. Gerir uma empresa reduzindo a despesa é uma evidencia... para mim é um dado que a gestão de uma empresa deve ter uma racionalidade tal que qualquer desperdício deve ser combatido. Mas não é isso que se quer dizer quando se diz, competir pelo custo,. O que se quer dizer com esta afirmação é competir pelo custo relativo, isto é, nos não podemos competir com países que têm um custo menor que o nosso, como a China, ou a Índia ou um país qualquer de África... Nós temos que realmente que competir, e tenho que utilizar esta frase feita, pela diferenciação..	14	04:41 (3)

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

446

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECIONADO
Concorrência	Como manter os produtos competitivos num contexto de liberalização do comércio mundial (g1/20, g3/18)	e: <i>Perante a liberalização do comércio mundial e tendo o sector uma forte vocação exportadora, quais são as alterações mais relevantes para manter os produtos competitivos?</i> E: Primeiro, a grande iniciativa a fazer é alterar o discurso que a sociedade faz sobre este sector, sobre este tipo de sectores, e em vez de fazer um discurso sobre miséria, que são sectores a abater, deve fazer o discurso adequado à dinâmica que tem e ao mérito que tem, que é conseguir estar de pé e manter-se neste processo de concorrência brutal que se vive. E portanto, eu acho que, a primeira grande tarefa a fazer é mudar a imagem, porque mudar a imagem significa mobilizar... A segunda, era perceber a importância que estes sectores têm para a economia e isto devia ter tradução prática e objectiva nos sistemas de incentivos. Os sistemas de incentivos não podem deixar de promover estes sectores dos quais o país vive... Depois tudo aquilo que tem a ver com o melhor desempenho das empresas, nós temos que estimular tudo aquilo que tem a ver com o melhor desempenho das empresas. Exportar e promover globalmente o desempenho dos sectores, organizar melhor as empresas, inovação de processos... qualificações, e estamos a falar de um conjunto de coisas que têm uma forte componente imaterial... é preciso promover marcas, é preciso promover, melhor e mais, com mais intensidade as empresas, é preciso inovar e portanto trazer gente, incorporar competências novas nas empresas. É preciso fazer um conjunto de investimentos domínios que não são tangíveis mas que marcam o processo.	14	35:17 (2)
Discriminação	Sistemas de avaliação de funções e a discriminação de género (g1/24, g3/19)	e: <i>Nos vossos processos de negociação colectiva qual é o sistema de avaliação de funções utilizando, por forma a evitar a discriminação de género?</i> E:	14	
	Critérios para garantir o principio de trabalho igual e salário igual (g1/25, g3/20)	e: <i>Quais são os critérios utilizados na construção do sistema de remunerações nos contratos colectivos de trabalho com vista a garantir que, para trabalho de igual valor, os salários são iguais?</i> E:	14	

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Convenção Colectiva de Trabalho	Avaliação das alterações dos CCT 1996-2007 (g1/6, g3/4)	e: Qual é a sua avaliação às alterações dos contratos colectivos no período de 1996 a 2007? E: Eu tenho que se foi longe demais no período depois do 25 de Abril e agora é muito difícil voltar para trás. Os contratos são excessivamente minuciosos, em certos casos deixa-se pouca liberdade ao patrão, o patrão quase que não mandava na sua própria empresa... Ultimamente houve um progresso, progresso no aspecto de melhor compreensão entre os sindicatos...	15	01:56
	Intervenção do Estado nos processos de negociação colectiva 1996-2007 (g1/7, g2/7, g3/5)	e: Neste período, 1996 a 2007, o Estado teve alguma intervenção nos processos de negociação? E: Tenho a impressão que o Estado aparentemente defendeu os trabalhadores com o salário mínimo nacional. Eu parece-me que são coisas que não podem ser negociadas assim, não pode ser negociados por decreto, não houve um acordo entre os parceiros sociais, houve uma imposição forçada pelo governo.	15	08:03
	Conteúdos dos actuais CCT como resposta ao mercado Global (g1/8, g2/4, g3/6)	e: Na sua opinião, os actuais conteúdos dos contratos colectivos de trabalho permitem ou não às empresas, responder aos desafios do mercado global? E: O que está errado vem de trás. É evidente que se transformou numa obsessão para quase todos os patrões é que se houver uma dificuldade é despedir pessoal... Os contratos colectivos, é tudo muito burocrático, se tudo aquilo fosse levado à letra não era izequível. Se aquilo fosse levado à letra não era.	15	09:30
	Novos CCT criaram novo quadro de relações entre parceiros sociais (g1/9, g2/1, g3/7)	e: Considera que a negociação dos novos contratos colectivos de trabalho criou um novo quadro nas relações entre as associações patronais, os sindicatos e o Estado? E: Não, melhorou muito. A década de 90 e o princípio do século XXI acho que melhorou, não há aquela desconfiança mútua, não há aquele não porque não, discute-se tudo, abertamente. O estado não entra muito.	15	15:28
Conformidade	Avaliação da aplicação das normas contratuais dos trabalhadores (g1/10, g3/8)	e: Tomando como referência o período 1996-2007, qual é a sua avaliação da conformidade entre as normas contratuais e as práticas nas empresas? E: Eu posso dizer que parece-me que há uma maior tendência no sentido da conformidade. Não sei se é porque é mais fácil agora conformar-se com as normas, ou se, porque as empresas que ainda subsistem são as melhores e por isso já tinham as melhores práticas.	15	16:32
	Tendência na aplicação dos direitos (g1/11, g2/6, g3/9)	e: Neste período, 1996-2007, a tendência é para uma maior ou menor aplicação das normas contratuais? E:	15	

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECIONADO
Conformidade	Aplicação das normas nas empresas filiadas e não filiadas nas associações patronais (g3/10)	e: <i>Do seu ponto de vista, existem diferenças substanciais na aplicação das normas contratuais nas empresas filiadas e não filiada na sua associação empresarial?</i> E: Francamente eu acho que sim.	15	18:16
Negociação Colectiva	Influência do código do trabalho nos processos de negociação colectiva (g1/12, g2/5, g3/11)	e: <i>Na sua opinião o Código do Trabalho condicionou ou facilitou os processos de negociação colectiva?</i> E: Não sei responder, francamente teria que ter mais tempo para pensar na resposta.	15	20:47
Parceria Social	A autonomia e independência das organizações face ao financiamento do estado (g1/14, g3/12)	e: <i>Considera que o financiamento das organizações empresariais pelo Estado fragiliza a sua autonomia e independência?</i> E: Fragiliza muito, somos totalmente subsídio dependentes enquanto nos tiram a nossa independência.	15	21:35
	Poder de atracção das organizações para a filiação de novos membros (g1/15, g3/14)	e: <i>Quais são as medidas utilizadas pela vossa associação para atrair as empresas não filiadas e levá-las a filiação?</i> E: Nós estamos convencidos que a nossa associação é atractiva e trás vantagens aos associados. Como atraí-los para lá? É preciso comunicar com eles e é preciso que eles se deixem abordar.	15	23:31
	Grau de execução dos compromissos estabelecidos entre as organizações (g1/16, g3/15)	e: <i>Os acordos e compromissos estabelecidos entre a vossa associação e os sindicatos têm sido cumpridos?</i> E: À parte que me toca, o sindicato tem sido um bom interlocutor, um bom parceiro e nós sentimos que não há política atrás, há apenas a defesa dos trabalhadores.	15	27:15
	Os contributos da liberalização do comércio mundial para a convergência das organizações da parceria social (g1/18, g3/16)	e: <i>A liberalização do comércio mundial ou a necessidade de alteração dos padrões de concorrência para responder à maior competitividade num mercado global, contribuíram para a convergência entre as organizações empresariais e sindicais no sentido de uma parceria social?</i> E: Sim	15	28:47
Concorrência	Concorrência pelos custos ou pela qualidade (g3/17)	e: <i>Na sua opinião a tendência actual é para que a concorrência se faça pelos custos ou pela qualidade?</i> E: ... O preço conta em tudo, não podemos nunca retirar o preço das discussões.... Hoje uma empresa ter muita qualidade significa, ..., se não tiver qualidade nem sequer pode produzir.	15	29:22
	Como manter os produtos competitivos num contexto de liberalização do comércio mundial (g1/20, g3/18)	e: <i>Perante a liberalização do comércio mundial e tendo o sector uma forte vocação exportadora, quais são as alterações mais relevantes para manter os produtos competitivos?</i> E: Essa pergunta gostava eu de devolver aos governos que cedo demais levantaram as barreiras alfandegárias.	15	35:30

ANÁLISE DE CONTEÚDO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA

TEMA	CATEGORIA	TEXTO RELACIONADO	GRAVAÇÃO Nº	REGISTO DO TEXTO SELECCIONADO
Discriminação	Sistemas de avaliação de funções e a discriminação de género (g1/24, g3/19)	e: <i>Nos vossos processos de negociação colectiva qual é o sistema de avaliação de funções utilizando, por forma a evitar a discriminação de género?</i> E:	15	
	Critérios para garantir o princípio de trabalho igual e salário igual (g1/25, g3/20)	e: <i>Quais são os critérios utilizados na construção do sistema de remunerações nos contratos colectivos de trabalho com vista a garantir que, para trabalho de igual valor, os salários são iguais?</i> E:	15	

ANEXO VI
Caracterização do Emprego em Portugal 2002 – 2007

Quadro nº II-I-1

2a. População activa por grupo etário, sexo e nível de escolaridade completo										
Portugal	Sexo	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Var. anual
		Milhares de indivíduos								2007/2006
										%
População activa	HM	5 226,4	5 325,2	5 407,8	5 460,3	5 487,8	5 544,9	5 587,3	5 618,3	0,6
	H	2 854,5	2 901,3	2 937,8	2 947,9	2 957,0	2 963,5	2 984,4	2 986,0	0,1
	M	2 371,9	2 423,9	2 470,0	2 512,3	2 530,8	2 581,3	2 602,9	2 632,2	1,1
Dos 15 aos 24 anos	HM	677,8	679,2	668,0	618,2	582,8	564,2	544,4	518,4	-4,8
	H	380,1	379,9	374,6	338,7	324,0	313,9	302,1	285,5	-5,5
	M	297,8	299,4	293,4	279,6	258,8	250,3	242,3	232,9	-3,9
Dos 25 aos 34 anos	HM	1 357,1	1 380,7	1 415,1	1 449,1	1 472,1	1 484,9	1 483,1	1 475,9	-0,5
	H	717,3	727,6	743,3	754,4	768,0	772,1	772,8	764,9	-1,0
	M	639,8	653,2	671,7	694,7	704,1	712,8	710,3	711,0	0,1
Dos 35 aos 44 anos	HM	1 278,4	1 304,7	1 320,5	1 353,4	1 378,2	1 384,4	1 409,0	1 420,7	0,8
	H	678,3	697,2	707,3	717,4	726,1	729,5	737,5	740,2	0,4
	M	600,1	607,5	613,2	635,9	652,0	654,9	671,6	680,5	1,3
Dos 45 aos 64 anos	HM	1 615,2	1 643,8	1 678,2	1 712,4	1 737,3	1 788,0	1 821,4	1 869,5	2,6
	H	905,9	913,6	927,7	948,8	949,5	962,9	983,4	1 010,2	2,7
	M	709,3	730,3	750,5	763,6	787,8	825,1	837,9	859,3	2,6
Com 65 e mais anos	HM	297,8	316,7	326,1	327,2	317,5	323,3	329,4	333,8	1,3
	H	172,9	183,1	184,9	188,7	189,5	185,2	188,6	185,3	-1,7
	M	124,9	133,6	141,2	138,5	128,0	138,2	140,8	148,5	5,5
Dos 15 aos 64 anos	HM	4 928,6	5 008,5	5 081,7	5 133,1	5 170,3	5 221,5	5 257,9	5 284,5	0,5
	H	2 681,6	2 718,2	2 752,8	2 759,3	2 767,6	2 778,4	2 795,8	2 800,7	0,2
	M	2 247,0	2 290,3	2 328,9	2 373,8	2 402,7	2 443,1	2 462,1	2 483,8	0,9
Nível de escolaridade completo										
Até ao básico - 3º ciclo	HM	4 110,1	4 149,5	4 194,1	4 122,9	4 023,6	4 006,0	3 975,6	3 980,3	0,1
	H	2 330,5	2 355,6	2 385,3	2 344,1	2 291,3	2 262,3	2 246,8	2 244,2	-0,1
	M	1 779,6	1 793,9	1 808,8	1 778,7	1 732,4	1 743,8	1 728,8	1 736,1	0,4
Secundário e pós-secundário	HM	628,6	659,4	680,5	719,8	750,0	805,7	849,2	845,6	-0,4
	H	317,5	336,0	348,1	359,2	378,5	404,6	422,9	422,0	-0,2
	M	311,2	323,4	332,5	360,6	371,5	401,1	426,3	423,6	-0,6
Superior	HM	487,6	516,3	533,1	617,6	714,2	733,1	762,5	792,3	3,9
	H	206,6	209,7	204,4	244,6	287,3	296,7	314,7	319,8	1,6
	M	281,0	306,6	328,7	373,0	426,9	436,4	447,7	472,5	5,5

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego. - 4º Trimestre 2007

Quadro nº II-I-2

3a. Taxa de actividade por grupo etário, sexo e nível de escolaridade completo										
Portugal	Sexo	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Var. anual 2007/2006
		%								p.p.
Taxa de actividade	HM	51,1	51,7	52,2	52,3	52,2	52,5	52,8	53,0	0,2
	H	57,9	58,4	58,7	58,4	58,1	57,9	58,2	58,2	-
	M	44,8	45,5	46,1	46,6	46,7	47,4	47,7	48,1	0,4
Taxa de actividade (15 e mais anos)	HM	60,9	61,5	62,0	62,0	61,9	62,2	62,5	62,6	0,1
	H	69,8	70,2	70,5	70,0	69,7	69,4	69,7	69,5	-0,2
	M	52,9	53,6	54,2	54,7	54,8	55,6	55,8	56,3	0,5
Dos 15 aos 24 anos	HM	45,7	47,0	47,4	45,1	43,6	43,0	42,7	41,9	-0,8
	H	50,5	51,7	52,3	48,5	47,6	46,9	46,6	45,3	-1,3
	M	40,8	42,1	42,4	41,5	39,5	38,9	38,7	38,4	-0,3
Dos 25 aos 34 anos	HM	87,5	87,6	88,3	88,8	88,8	89,7	89,7	89,7	-
	H	92,5	92,2	92,4	91,9	91,9	92,6	92,8	92,4	-0,4
	M	82,4	83,1	84,1	85,7	85,7	86,7	86,6	86,9	0,3
Dos 35 aos 44 anos	HM	86,8	87,2	87,1	88,0	88,6	88,5	89,6	90,1	0,5
	H	93,9	94,8	94,8	94,7	94,5	94,3	94,6	94,7	0,1
	M	80,0	79,8	79,6	81,6	82,9	82,9	84,7	85,7	1,0
Dos 45 aos 64 anos	HM	67,0	67,3	67,9	68,3	68,4	69,3	69,6	69,9	0,3
	H	78,9	78,5	78,5	79,1	77,9	77,7	78,3	78,5	0,2
	M	56,1	57,2	58,1	58,4	59,6	61,5	61,7	61,9	0,2
Com 65 e mais anos	HM	18,0	18,7	18,9	18,7	17,9	18,0	18,0	18,2	0,2
	H	25,0	25,9	25,7	25,8	25,6	24,6	24,6	24,2	-0,4
	M	12,9	13,6	14,1	13,6	12,4	13,2	13,2	13,9	0,7
Dos 15 aos 64 anos	HM	71,2	72,0	72,6	72,8	72,9	73,4	73,9	74,1	0,2
	H	78,9	79,4	79,8	79,4	79,0	79,0	79,5	79,4	-0,1
	M	63,8	64,8	65,6	66,5	67,0	67,9	68,4	68,8	0,4
Nível de escolaridade completo (15 e mais anos)										
Até ao básico - 3º ciclo	HM	58,3	58,9	59,1	59,0	58,5	58,5	58,5	58,6	0,1
	H	68,6	69,1	69,3	68,9	68,3	67,6	67,7	67,6	-0,1
	M	48,7	49,3	49,6	49,5	49,2	49,8	49,7	49,9	0,2
Secundário e pós-secundário	HM	64,9	65,0	66,6	65,8	65,0	66,3	68,0	67,9	-0,1
	H	69,4	69,4	70,8	68,1	68,3	69,6	70,9	70,0	-0,9
	M	60,9	61,1	62,7	63,6	61,9	63,3	65,3	66,0	0,7
Superior	HM	87,3	87,5	87,3	86,5	86,1	86,4	84,6	85,4	0,8
	H	87,8	87,5	87,9	87,5	86,4	87,0	85,5	86,4	0,9
	M	86,9	87,5	86,9	86,0	85,8	86,0	84,0	84,8	0,8

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego. - 4º Trimestre 2007

Quadro nº II-I-3

6a. População empregada por sector de actividade principal (CAE-Rev. 2.1) e sexo										
Portugal	Sexo	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Var. anual 2007/2006
		Milhares de indivíduos								%
População empregada	HM	5 020,9	5 111,7	5 137,3	5 118,0	5 122,8	5 122,6	5 159,5	5 169,7	0,2
	H	2 765,2	2 809,7	2 816,4	2 787,1	2 784,2	2 765,4	2 789,7	2 789,3	o
	M	2 255,7	2 302,0	2 320,9	2 330,9	2 338,6	2 357,2	2 369,8	2 380,4	0,4
A a B: Agricultura, silvicultura e pesca	HM	635,4	652,6	636,9	642,1	618,1	606,2	603,8	601,4	-0,4
	H	315,0	324,7	319,1	328,7	320,9	301,9	310,4	310,5	o
	M	320,3	327,9	317,8	313,4	297,2	304,4	293,4	290,9	-0,9
C a F: Indústria, construção, energia e água	HM	1 733,7	1 728,8	1 727,7	1 652,8	1 596,0	1 566,6	1 577,2	1 577,8	o
	H	1 217,4	1 211,9	1 228,4	1 174,7	1 136,1	1 128,6	1 130,6	1 141,3	0,9
	M	516,2	516,9	499,3	478,1	459,9	438,0	446,6	436,5	-2,3
D: Indústrias transformadoras	HM	1 093,8	1 095,8	1 052,1	1 018,8	1 002,2	968,6	980,5	954,0	-2,7
F: Construção	HM	593,8	578,8	618,4	583,6	548,0	554,1	553,0	570,8	3,2
G a Q: Serviços	HM	2 651,7	2 730,3	2 772,7	2 823,1	2 908,6	2 949,8	2 978,4	2 990,5	0,4
	H	1 232,6	1 273,1	1 268,9	1 283,6	1 327,2	1 335,0	1 348,6	1 337,4	-0,8
	M	1 419,1	1 457,2	1 503,8	1 539,4	1 581,5	1 614,8	1 629,8	1 653,0	1,4
G: Comércio por grosso e a retalho	HM	742,9	771,5	774,3	774,7	782,0	773,0	751,2	750,2	-0,1
H: Alojamento e restauração	HM	258,7	259,7	267,5	259,5	265,4	275,8	280,0	288,8	3,1
I: Transportes, armazenagem e comunicações	HM	186,9	202,6	204,7	213,7	214,5	220,8	239,6	223,7	-6,6
J: Actividades financeiras	HM	91,8	91,0	84,1	87,0	96,6	95,2	90,1	95,7	6,2
K: Actividades imobiliárias; serviços prestados às empresas	HM	213,7	232,9	242,7	262,1	292,2	283,7	294,5	325,4	10,5
L: Administração Pública, defesa e Segurança Social obrigatória	HM	318,0	324,7	332,7	329,4	331,7	347,5	354,3	327,0	-7,7
M: Educação	HM	282,2	294,7	291,4	286,6	306,6	314,9	318,7	306,7	-3,8
N: Saúde e acção social	HM	250,6	258,6	255,7	294,1	313,0	326,8	329,8	340,2	3,2
O: Outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais	HM	156,7	149,4	162,6	156,0	157,2	158,6	164,9	162,4	-1,5
P a Q: Outros serviços	HM	150,2	145,3	157,1	160,0	149,5	153,5	155,3	170,3	9,7

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego. - 4º Trimestre 2007

Quadro nº II-I-4

8a. População empregada total e por conta de outrem por regime de duração do trabalho e sexo, população empregada por conta de outrem por tipo de contrato de trabalho e sexo e subemprego visível por sexo										
Portugal	Sexo	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Var. anual 2007/2006
		Milhares de indivíduos								%
População empregada	HM	5 020,9	5 111,7	5 137,3	5 118,0	5 122,8	5 122,6	5 159,5	5 169,7	0,2
	H	2 765,2	2 809,7	2 816,4	2 787,1	2 784,2	2 765,4	2 789,7	2 789,3	0
	M	2 255,7	2 302,0	2 320,9	2 330,9	2 338,6	2 357,2	2 369,8	2 380,4	0,4
A tempo completo	HM	4 472,8	4 545,7	4 560,1	4 520,7	4 543,6	4 546,5	4 577,1	4 543,8	-0,7
	H	2 587,8	2 621,1	2 619,1	2 584,8	2 586,1	2 572,2	2 582,4	2 566,3	-0,6
	M	1 885,0	1 924,6	1 941,0	1 936,0	1 957,5	1 974,2	1 994,7	1 977,5	-0,9
A tempo parcial	HM	548,1	566,0	577,2	597,2	579,2	576,1	582,4	625,9	7,5
	H	177,4	188,6	197,3	202,3	198,1	193,2	207,3	223,0	7,6
	M	370,7	377,4	379,9	394,9	381,1	382,9	375,1	402,9	7,4
Trabalhadores por conta de outrem	HM	3 649,6	3 710,9	3 747,9	3 736,0	3 782,3	3 813,8	3 898,1	3 902,2	0,1
	H	1 987,2	2 002,5	2 016,7	1 994,0	2 006,0	2 020,6	2 072,9	2 061,1	-0,6
	M	1 662,4	1 708,3	1 731,2	1 742,0	1 776,2	1 793,1	1 825,1	1 841,1	0,9
A tempo completo	HM	3 467,7	3 536,5	3 560,3	3 534,8	3 582,5	3 611,5	3 698,0	3 672,9	-0,7
	H	1 949,3	1 968,1	1 976,7	1 954,3	1 965,2	1 979,4	2 029,0	2 011,1	-0,9
	M	1 518,4	1 568,4	1 583,6	1 580,5	1 617,4	1 632,1	1 669,0	1 661,8	-0,4
A tempo parcial	HM	181,9	174,4	187,5	201,2	199,7	202,3	200,0	229,3	14,7
	H	37,8	34,4	39,9	39,7	40,9	41,2	43,9	50,0	13,9
	M	144,1	139,9	147,6	161,5	158,9	161,1	156,1	179,4	14,9
Tipo de contrato de trabalho										
Sem termo	HM	2 922,2	2 957,0	2 942,5	2 967,5	3 031,8	3 070,5	3 096,8	3 029,5	-2,2
	H	1 623,3	1 633,7	1 615,5	1 614,2	1 630,5	1 642,9	1 668,0	1 611,9	-3,4
	M	1 298,9	1 323,3	1 326,9	1 353,3	1 401,3	1 427,6	1 428,8	1 417,6	-0,8
Com termo	HM	500,9	556,4	596,8	581,2	570,4	580,3	634,1	684,8	8,0
	H	232,1	261,5	291,3	275,1	272,9	285,7	318,3	354,6	11,4
	M	268,8	294,9	305,5	306,1	297,5	294,6	315,8	330,2	4,6
Outros	HM	226,6	197,4	208,6	187,3	180,1	163,0	167,1	187,9	12,4
	H	131,7	107,3	109,8	104,7	102,7	92,1	86,6	94,7	9,4
	M	94,8	90,1	98,8	82,6	77,5	70,9	80,5	93,2	15,8
Subemprego visível	HM	46,0	40,7	46,4	52,1	61,3	60,9	65,1	66,6	2,3
	H	12,7	9,7	14,3	17,3	20,8	17,2	17,9	23,7	32,4
	M	33,4	31,0	32,1	34,9	40,5	43,6	47,2	42,9	-9,1

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego. - 4º Trimestre 2007

Quadro nº II-I-5

10a. Taxa de desemprego por grupo etário, sexo e nível de escolaridade completo										
Portugal	Sexo	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Var. anual 2007/2006
		%								p.p.
Taxa de desemprego	HM	3,9	4,0	5,0	6,3	6,7	7,6	7,7	8,0	0,3
	H	3,1	3,2	4,1	5,5	5,8	6,7	6,5	6,6	0,1
	M	4,9	5,0	6,0	7,2	7,6	8,7	9,0	9,6	0,6
Dos 15 aos 24 anos	HM	8,6	9,4	11,6	14,5	15,3	16,1	16,3	16,6	0,3
	H	6,2	7,2	9,8	12,4	13,5	13,6	14,5	13,5	-1,0
	M	11,6	12,1	13,9	17,0	17,6	19,1	18,4	20,3	1,9
Dos 25 aos 34 anos	HM	4,1	4,1	5,6	7,5	7,2	8,9	9,1	9,8	0,7
	H	2,7	3,0	4,3	6,4	6,0	7,3	6,9	7,3	0,4
	M	5,7	5,3	7,2	8,8	8,5	10,6	11,5	12,4	0,9
Dos 35 aos 44 anos	HM	3,2	3,2	4,0	5,1	5,5	6,5	6,3	6,7	0,4
	H	2,8	2,4	3,0	4,0	4,4	5,2	5,0	5,2	0,2
	M	3,6	4,2	5,2	6,4	6,8	8,0	7,8	8,4	0,6
Com 45 e mais anos	HM	2,7	2,6	3,0	3,6	4,5	5,2	5,4	5,6	0,2
	H	2,5	2,4	2,9	3,7	4,5	5,4	5,1	5,4	0,3
	M	2,8	2,9	3,1	3,6	4,6	5,1	5,6	5,9	0,3
Dos 15 aos 64 anos	HM	4,2	4,3	5,3	6,7	7,0	8,1	8,1	8,5	0,4
	H	3,3	3,3	4,4	5,8	6,2	7,1	7,0	7,0	-
	M	5,2	5,3	6,4	7,6	8,0	9,2	9,5	10,1	0,6
Nível de escolaridade completo										
Até ao básico - 3º ciclo	HM	3,9	4,0	4,9	6,2	6,8	7,8	7,7	8,0	0,3
	H	3,2	3,1	4,1	5,5	6,0	6,8	6,5	6,7	0,2
	M	4,9	5,1	6,0	7,2	8,0	9,0	9,3	9,8	0,5
Secundário e pós-secundário	HM	4,6	4,6	5,5	6,9	6,9	8,0	8,5	8,2	-0,3
	H	3,2	3,8	4,7	5,8	5,9	6,7	7,6	6,8	-0,8
	M	6,1	5,3	6,3	8,1	8,0	9,4	9,3	9,5	0,2
Superior	HM	3,1	3,4	4,9	6,0	5,3	6,3	6,3	7,5	1,2
	H	2,4	2,3	3,2	4,9	4,7	5,6	4,9	5,5	0,6
	M	3,7	4,2	5,9	6,7	5,7	6,8	7,4	8,8	1,4

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego. - 4º Trimestre 2007

Quadro nº II-I-6

12a. Taxas de desemprego por duração da procura de emprego										
Portugal	Sexo	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Var. anual 2007/2006
		%								p.p.
Taxa de desemprego total	HM	4,0	5,0	6,3	6,7	7,6	7,7	7,7	8,0	0,3
	H	3,2	4,1	5,5	5,8	6,7	6,5	6,5	6,6	0,1
	M	5,0	6,0	7,2	7,6	8,7	9,0	9,0	9,6	0,6
Por duração da procura:										
Menos de 1 mês	HM	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,1
	H	0,3	0,4	0,4	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	o
	M	0,4	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,1
1 a 6 meses	HM	1,5	2,0	2,4	2,1	2,2	2,2	2,2	2,4	0,2
	H	1,2	1,7	2,2	1,9	2,0	1,8	1,8	1,9	0,2
	M	1,8	2,4	2,6	2,4	2,5	2,7	2,7	3,0	0,3
7 a 11 meses	HM	0,5	0,7	1,1	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	0,1
	H	0,4	0,5	0,9	0,9	1,0	0,9	0,9	0,9	o
	M	0,7	0,8	1,2	1,2	1,3	1,2	1,2	1,4	0,1
12 a 24 meses	HM	0,8	0,9	1,3	1,5	1,9	1,7	1,7	1,7	o
	H	0,7	0,7	1,1	1,3	1,8	1,5	1,5	1,4	-0,1
	M	0,9	1,1	1,5	1,7	2,1	1,9	1,9	2,0	0,1
25 e mais meses	HM	0,8	0,9	1,1	1,6	1,9	2,3	2,3	2,2	-0,1
	H	0,6	0,8	0,9	1,3	1,5	1,9	1,9	1,8	-0,1
	M	1,1	1,2	1,4	1,9	2,4	2,7	2,7	2,7	o
Longa duração (12 e mais meses)	HM	1,7	1,6	1,7	2,2	2,9	3,8	4,0	3,9	-0,1
	H	1,3	1,2	1,3	1,8	2,4	3,3	3,4	3,2	-0,2
	M	2,0	2,0	2,2	2,8	3,5	4,4	4,6	4,7	0,1

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego. - 4º Trimestre 2007

Quadro nº II-I-7

13a. População desempregada à procura de primeiro emprego e de novo emprego por sector da última actividade (CAE-Rev. 2.1)									
Portugal	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Var. anual 2007/2006
	Milhares de indivíduos								%
População desempregada	205,5	213,5	270,5	342,3	365,0	422,3	427,8	448,6	4,9
À procura de 1º emprego	27,3	34,6	41,1	46,3	49,2	58,7	58,8	61,5	4,6
À procura de novo emprego	178,2	179,0	229,4	296,1	315,9	363,5	369,0	387,1	4,9
Agricultura, silvicultura e pesca	5,8	8,9	10,5	11,5	9,6	10,5	10,8	12,3	13,9
Indústria, construção, energia e água	68,1	71,4	95,7	124,5	135,9	162,5	163,9	163,5	-0,2
Serviços	104,3	98,7	123,2	160,1	170,4	190,6	194,3	211,3	8,7

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego. - 4º Trimestre 2007

ANEXO VII
Elementos de Caracterização das ITVC

Quadro nº II-I-1

Número de empresas por número de trabalhadores (ITVC) 1998-2006

ANO	> 500 TRAB.	DE 100 A 499 TRAB.	DE 50 A 99 TRAB.	DE 10 A 49 TRAB.	< 10 TRAB.	TOTAL EMPRESAS
1998	44	526	787	3.927	6.027	11.311
2000	40	468	758	3.962	6.631	11.859
2006	19	324	581	3.588	5.719	10.231

Fonte: Estudo Quantos Somos? da FESETE

Quadro nº II-I-2

Taxa das empresas por número de trabalhadores, 1998-2006

ANO	> 500 TRAB.	DE 100 A 499 TRAB.	DE 50 A 99 TRAB.	DE 10 A 49 TRAB.	< 10 TRAB.	TOTAL EMPRESAS
1998	0,39%	4,65%	6,96%	34,72%	53,28%	100,00%
2000	0,34%	3,95%	6,39%	33,41%	55,92%	100,00%
2006	0,19%	3,17%	5,68%	35,07%	55,90%	100,00%

Fonte: Estudo Quantos Somos? da FESETE

Quadro nº II-I-3

Evolução do nº de empresas por número de trabalhadores, 1998- 2006

ANO	> 500 TRAB.	DE 100 A 499 TRAB.	DE 50 A 99 TRAB.	DE 10 A 49 TRAB.	< 10 TRAB.	TOTAL EMPRESAS
nº	-25	-202	-206	-339	-308	-1.080
%	-56,8%	-38,4%	-26,2%	-8,6%	-5,1%	-9,5%

Fonte: Estudo Quantos Somos? da FESETE

Quadro nº II-I-4

Evolução das empresas nos principais distritos, 1998-2006

Empresas por principais distritos	1998		2006		Evolução
	Nº	%	Nº	%	
Porto	3.233	28,6%	2.965	29,0%	-268
Braga	4.566	40,4%	4.661	45,6%	95
Aveiro	1.368	12,1%	1.104	10,8%	-264
Lisboa	477	4,2%	350	3,4%	-127
Castelo Branco	153	1,4%	107	1,0%	-46
Guarda	90	0,8%	64	0,6%	-26
Total	11.311	100,0%	10.231	100,0%	-1.080

Fonte: Estudo Quantos Somos? da FESETE

Quadro nº II-I-5

Número de trabalhadores por género nas ITVC, 1998-2006

Indústria	1998			2006		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Têxtil	49.324	53.181	102.505	35.097	37.990	73.087
Vestuário	14.531	108.455	122.986	10.860	84.371	95.231
Calçado	25.467	37.713	63.180	18.184	26.098	44.282
T.V.C.	89.322	199.349	288.671	64.141	148.459	212.600
Transformadora	458.038	368.369	826.407	423.736	313.197	736.933

Fonte: Estudo Quantos Somos? da FESETE

Quadro nº II-I-6

Variação do emprego por género, 1998-2006

Indústria	Variação 98-06 (Nº)			Variação 98-06 (%)		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Têxtil	-14.227	-15.191	-29.418	-28,8%	-28,6%	-28,7%
Vestuário	-3.671	-24.084	-27.755	-25,3%	-22,2%	-22,6%
Calçado	-7.283	-11.615	-18.898	-28,6%	-30,8%	-29,9%
T.V.C.	-25.181	-50.890	-76.071	-28,2%	-25,5%	-26,4%
Transformadora	-34.302	-55.172	-89.474	-7,5%	-15,0%	-10,8%

Fonte: Estudo Quantos Somos? da FESETE

Quadro nº II-I-7

Evolução do emprego nos principais distritos, 1998-2006

Trabalhadores por principais distritos	1998		2006		Evolução
	Nº	%	Nº	%	
Porto	89.101	30,9%	68.279	32,1%	-20.822
Braga	103.121	35,7%	86.561	40,7%	-16.560
Aveiro	37.104	12,9%	24.139	11,4%	-12.965
Lisboa	7.643	2,6%	3.420	1,6%	-4.223
Castelo Branco	11.261	3,9%	5.630	2,6%	-5.631
Guarda	4.854	1,7%	2.752	1,3%	-2.102
Total	288.671	100,0%	212.600	100,0%	-76.071

Fonte: Estudo Quantos Somos? da FESETE

Quadro nº II-I-8
Trabalhadores das ITVC por nível etário e género, 1998

ANO	ITVC	<15 ANOS	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	>65 ANOS	Ign.	Total
1998	H	2	5.172	11.233	12.760	11.887	10.890	10.341	9.120	7.208	4.399	2.490	636	3.184	89.322
	M	7	14.223	33.576	37.171	33.233	25.394	21.347	14.007	7.763	3.154	1.188	247	8.039	199.349
	T	9	19.395	44.809	49.931	45.120	36.284	31.688	23.127	14.971	7.553	3.678	883	11.223	288.671

ANO	ITVC (PESO)	<15 ANOS	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	>65 ANOS	Ign.	Total
1998	H	0,0%	5,8%	12,6%	14,3%	13,3%	12,2%	11,6%	10,2%	8,1%	4,9%	2,8%	0,7%	3,6%	100,0%
	M	0,0%	7,1%	16,8%	18,6%	16,7%	12,7%	10,7%	7,0%	3,9%	1,6%	0,6%	0,1%	4,0%	100,0%
	T	0,0%	6,7%	15,5%	17,3%	15,6%	12,6%	11,0%	8,0%	5,2%	2,6%	1,3%	0,3%	3,9%	100,0%

Fonte: Estudo Quantos Somos? da FESETE

Quadro nº II-I-9
Trabalhadores das ITVC por nível etário e género, 2006

ANO	ITVC	< 16 ANOS	16 A 17 ANOS	18 A 24 ANOS	25 A 29 ANOS	30 A 34 ANOS	35 A 39 ANOS	40 A 44 ANOS	45 A 49 ANOS	50 A 54 ANOS	55 A 59 ANOS	60 A 64 ANOS	> 65 ANOS	IGNORADO	TOTAL
2006	H	4	465	7.144	6.837	9.256	9.773	9.330	8.380	6.919	3.908	1.542	496	87	64.141
	M	3	885	16.930	20.377	27.751	27.037	23.086	16.599	10.497	3.878	1.157	207	52	148.459
	TOTAL	7	1.350	24.074	27.214	37.007	36.810	32.416	24.979	17.416	7.786	2.699	703	139	212.600

ANO	ITVC (PESO)	< 16 ANOS	16 A 17 ANOS	18 A 24 ANOS	25 A 29 ANOS	30 A 34 ANOS	35 A 39 ANOS	40 A 44 ANOS	45 A 49 ANOS	50 A 54 ANOS	55 A 59 ANOS	60 A 64 ANOS	> 65 ANOS	IGNORADO	TOTAL
2006	H	0,0%	0,7%	11,1%	10,7%	14,4%	15,2%	14,5%	13,1%	10,8%	6,1%	2,4%	0,8%	0,1%	100,0%
	M	0,0%	0,6%	11,4%	13,7%	18,7%	18,2%	15,6%	11,2%	7,1%	2,6%	0,8%	0,1%	0,0%	100,0%
	TOTAL	0,0%	0,6%	11,3%	12,8%	17,4%	17,3%	15,2%	11,7%	8,2%	3,7%	1,3%	0,3%	0,1%	100,0%

Fonte: Estudo Quantos Somos? da FESETE

Quadro nº II-I-10
Trabalhadores das ITVC por género e habilitações literárias, 1998

ANO	ITVC	<Básico	1 Ciclo	2 Ciclo	3 Ciclo	Secund	escolas profissionais	Bachar.	Licenc.	Igno.	Total
1998	H	2.601	42.398	26.463	8.852	5.770	197	562	1.496	983	89.322
	M	4.755	91.731	76.251	14.561	8.319	173	471	933	2.155	199.349
	T	7.356	134.129	102.714	23.413	14.089	370	1.033	2.429	3.138	288.671

ANO	ITVC (PESO)	<Básico	1 Ciclo	2 Ciclo	3 Ciclo	Secund	escolas profissionais	Bachar.	Licenc.	Igno.	Total
1998	H	2,9%	47,5%	29,6%	9,9%	6,5%	0,2%	0,6%	1,7%	1,1%	100,0%
	M	2,4%	46,0%	38,3%	7,3%	4,2%	0,1%	0,2%	0,5%	1,1%	100,0%
	T	2,5%	46,5%	35,6%	8,1%	4,9%	0,1%	0,4%	0,8%	1,1%	100,0%

Fonte: Estudo Quantos Somos? da FESETE

Quadro nº II-I-11
Trabalhadores das ITVC por género e habilitações literárias, 2006

ANO	ITVC	Doutoramento	Mestrado	Licenciatura	Bacharelato	Ensino pós Secundário não Superior Nível IV	Ensino Secundário	Ensino Básico	Inferior ao 1º Ciclo do Ensino Básico	Ignorada	Total
2006	H	55	121	1.663	500	76	5.976	54.735	867	148	64.141
	M	34	152	1.754	468	68	8.838	134.798	2.133	214	148.459
	T	89	273	3.417	968	144	14.814	189.533	3.000	362	212.600

ANO	ITVC (PESO)	Doutoramento	Mestrado	Licenciatura	Bacharelato	Ensino pós Secundário não Superior Nível IV	Ensino Secundário	Ensino Básico	Inferior ao 1º Ciclo do Ensino Básico	Ignorada	Total
2006	H	0,1%	0,2%	2,6%	0,8%	0,1%	9,3%	85,3%	1,4%	0,2%	100,0%
	M	0,0%	0,1%	1,2%	0,3%	0,0%	6,0%	90,8%	1,4%	0,1%	100,0%
	T	0,0%	0,1%	1,6%	0,5%	0,1%	7,0%	89,2%	1,4%	0,2%	100,0%

Fonte: Estudo Quantos Somos? da FESETE

Quadro nº II-I-12
Trabalhadores das ITVC por género e níveis de qualificação, 1998

ANO	ITVC	Quadros superiores	Quadros médios	Encarregados	Altam. qualificados	Qualificados	Semi-qualificados	Não qualificados	Praticantes	Ignorado	Total
1998	H	7.780	1.460	5.864	1.643	37.668	21.236	6.348	7.028	295	89.322
	M	4.593	842	4.672	1.165	91.776	62.049	9.492	24.400	360	199.349
	T	12.373	2.302	10.536	2.808	129.444	83.285	15.840	31.428	655	288.671

ANO	ITVC (PESO)	Quadros superiores	Quadros médios	Encarregados	Altam. qualificados	Qualificados	Semi-qualificados	Não qualificados	Praticantes	Ignorado	Total
1998	H	8,7%	1,6%	6,6%	1,8%	42,2%	23,8%	7,1%	7,9%	0,3%	100,0%
	M	2,3%	0,4%	2,3%	0,6%	46,0%	31,1%	4,8%	12,2%	0,2%	100,0%
	T	4,3%	0,8%	3,6%	1,0%	44,8%	28,9%	5,5%	10,9%	0,2%	100,0%

Fonte: Estudo Quantos Somos? da FESETE

Quadro nº II-I-13
Trabalhadores das ITVC por género e níveis de qualificação, 2006

ANO	ITVC	Quadros superiores	Quadros médios	Encarreg.	Altam. Qualif.	Qualif.	Semi-qualif.	Não qualif.	Pratic.	Outros	Total
2006	H	5.693	1.881	4.547	1.456	24.713	13.723	3.799	2.934	5.395	64.141
	M	3.807	1.459	4.182	1.373	75.355	39.014	5.948	9.766	7.555	148.459
	TOTAL	9.500	3.340	8.729	2.829	100.068	52.737	9.747	12.700	12.950	212.600

ANO	ITVC	Quadros superiores	Quadros médios	Encarreg.	Altam. Qualif.	Qualif.	Semi-qualif.	Não qualif.	Pratic.	Outros	Total
2006	H	8,9%	2,9%	7,1%	2,3%	38,5%	21,4%	5,9%	4,6%	8,4%	100,0%
	M	2,6%	1,0%	2,8%	0,9%	50,8%	26,3%	4,0%	6,6%	5,1%	100,0%
	TOTAL	4,5%	1,6%	4,1%	1,3%	47,1%	24,8%	4,6%	6,0%	6,1%	100,0%

Fonte: Estudo Quantos Somos? da FESETE

Quadro nº II-I-14

Evolução da retribuição base nas ITVC e variação do poder de compra, 1996-2007

Anos	Têxtil		Vestuário		Calçado	
	Salário médio contratual líquido	(*) Variação anual poder de compra	Salário médio contratual líquido	(*) Variação anual poder de compra	Salário médio contratual líquido	(*) Variação anual poder de compra
1990	175,18 €	---	178,63 €	---	201,65 €	---
1991	198,40 €	1,70%	200,96 €	1,10%	203,16 €	-9,50%
1992	220,72 €	1,60%	219,93 €	0,00%	224,86 €	1,20%
1993	234,92 €	-0,30%	222,97 €	-5,00%	242,40 €	1,00%
1994	244,34 €	-1,30%	232,44 €	-1,10%	243,10 €	-4,80%
1995	256,85 €	0,90%	245,80 €	1,50%	265,06 €	4,60%
1996	267,87 €	1,20%	254,20 €	0,30%	266,13 €	-2,60%
1997	277,39 €	1,10%	262,04 €	0,70%	284,21 €	4,30%
1998	285,38 €	0,10%	271,40 €	0,70%	292,92 €	0,30%
1999	293,59 €	0,60%	281,16 €	1,30%	308,68 €	3,00%
2000	303,16 €	0,30%	297,27 €	3,50%	308,68 €	-2,80%
2001	317,16 €	0,20%	313,69 €	0,30%	329,80 €	2,30%
2002	330,09 €	0,50%	322,08 €	-0,90%	326,60 €	-4,40%
2003	340,85 €	0,00%	329,46 €	-1,00%	343,57 €	1,80%
2004	348,36 €	-0,20%	336,61 €	-0,20%	344,96 €	-2,00%
2005	355,30 €	-0,30%	344,40 €	0,00%	344,96 €	-2,20%
2006	365,50 €	-0,20%	355,13 €	0,00%	371,66 €	4,50%
2007	376,09 €	0,40%	370,23 €	1,70%	383,14 €	0,60%
2008	391,44 €	1,20%	388,92 €	2,20%	396,56 €	0,70%

Fonte: Gabinete de Estudos da FESETE

ANEXO VIII

Grelha de Análise Documental aos CCTs da Indústria Têxtil
no período de 1997 a 2007

Grelha de Análise documental, no período de 1996 e 2007, aos CCT da Indústria Têxtil

471

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Admissão e Carreira Profissional	Contratos a Termo Certo	1996— Como nota prévia à análise dos conteúdos negociados pela FESETE/CGTP e SINDETEX/UGT com as associações patronais, ANITAF e outras em vigor em 1996, estes reportam-se no essencial ao CCT negociado pelo SINDETEX , publicado no BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981. Face ao impasse nas negociações do CCT entre a FESETE e as associações patronais em 1981, acompanhado por um prolongado movimento grevista com elevadas adesões nas principais regiões têxteis, Vale do Ave, Porto, Beira Interior e Lisboa, apoiando as propostas reivindicativas da FESETE, o Governo Português, invocando a necessidade de pôr fim ao conflito, publicou uma Portaria de Extensão, BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981, que estendeu o âmbito do primeiro CCT outorgado pelo SINDETEX aos trabalhadores filiados na FESETE, eliminando todos os conteúdos negociados pela FESETE entre 1975 e 1980. Esta decisão política do Governo não teve em consideração a maior representatividade da FESETE nestes sectores de actividade, facto posteriormente reconhecido pela OIT quando tomou posição perante uma queixa contra o Governo Português apresentada pela FESETE em Genebra. Em 1996 o CCT e a Portaria de Extensão não regulam os contratos a termo certo. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981 2007— Em 2005, após a publicação do Código do Trabalho, Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto e respectiva regulamentação, Lei nº 35/2004, de 29 de Julho, vive-se um contexto de ameaça de caducidade de todos os CCT negociados pela FESETE e SINDETEX, por requerimento das associações patronais destes sectores. Em Fevereiro de 2006 o Governo publica no BTE, 1ª série, nº 5 de 8/2/2006, um Aviso da cessação de vigência, em 17/11/2005, de todos os CCT, (dez), negociados pelo SINDETEX entre 1981 e 2003. Analisado o texto do Aviso constata-se que o SINDETEX sendo uma das partes interessadas, quando informado pelo Ministério do Trabalho em audiência dos interessados, da intenção de publicação de Aviso de	Os CCT negociados entre 1996 e 2003 não regulam o emprego a termo certo. Em 2006 contém pela primeira vez normas sobre o emprego a termo certo. As normas negociadas dão a possibilidade aos empregadores, a partir de 2006, de poderem contratar até 15% dos trabalhadores a termo certo, num regime mais simplificado do que o Código do Trabalho, desde que essa empresa não utilize o regime de trabalho temporário – cedência ocasional de trabalhadores. Este novo conteúdo, análogo, foi negociado separadamente, por ambas as estruturas da CGTP e UGT, respectivamente FESETE e SINDEQ. Entretanto, as três associações patronais, ATP, ANIL e ANIT-LAR, que sempre negociaram em conjunto até 2003, através de uma única Comissão Negociadora Patronal (CNP), em duas mesas de negociação, uma com a FESETE e outra com o SINDETEX, em 2006 separaram-se em duas CNP, dando origem a quatro novos CCT. Estamos perante um aumento de CCT para estes sectores. Até 2005 tínhamos apenas dois CCT com os mesmos parceiros sociais sectoriais.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Admissão e Carreira Profissional	Contratos a Termo Certo	cessação da vigência dos CCT, não respondeu. A FESETE perante a mesma intenção de cessação de vigência dos CCT apresentou oposição fundamentada, não se tendo verificado publicação de Aviso de cessação de vigência dos CCT por si negociados. Entretanto, as três associações patronais, ATP, ANIL e ANIT-LAR, que sempre negociaram em conjunto através de uma única Comissão Negociadora Patronal (CNP) em duas mesas de negociação, uma com a FESETE e outra com o SINDETEX, em 2006 separaram-se em duas CNP, dando origem a quatro novos CCT, no essencial com os mesmos conteúdos, diferindo apenas na definição de funções das categorias profissionais, nos momentos de negociação e no valor das retribuições. Assim foram negociados dois CCT, um pela FESETE e outro pelo SINDEQ/UGT (o SINDETEX entretanto extinguiu-se) com a Associação Nacional dos Industriais dos Lanifícios, (ANIL), e a Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar, (ANIT-LAR). BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006. Posteriormente foram negociados mais dois CCT, um pela FESETE e outro pelo SINDEQ/UGT (o SINDETEX entretanto extinguiu-se) e a nova associação patronal, Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (ATP)em resultado de fusões entre algumas associações. BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006. Estes quatro CCT contêm normas, análogas, que permitem contratar trabalhadores a termo certo até 15% do total de trabalhadores de uma empresa, num regime mais simplificado do que o Código do Trabalho, desde que essa empresa não utilize o regime de trabalho temporário – cedência ocasional de trabalhadores.	

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Admissão e Carreira Profissional	Condições de admissão	1996—São reguladas como condições gerais de admissão: a idade mínima legal, as habilitações escolares mínimas, as condições para admissão dos fogueiros, técnicos de vendas; dar preferência aos deficientes físicos quando em igualdade de condições com outros candidatos ao emprego. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981 2007—As normas são análogas às de 1996, apenas desaparecem as condições de admissão dos técnicos de vendas e fogueiros. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	
			Período Experimental	1996—As normas que regulam o período experimental são a transcrição da Lei Geral. BTE, 1ª série, nº 5 de 8/2/1992. 2007—As normas são a transcrição do Código do Trabalho. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	As normas que regulam o período experimental entre 1996 e 2007 são a transcrição da Lei
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Admissão e Carreira Profissional	Categorias e Carreiras Profissionais	1996—As normas estabelecem a obrigatoriedade dos trabalhadores serem classificados, de acordo com as funções exercidas, numa das categorias profissionais negociadas. As categorias profissionais dos trabalhadores operacionais, analisando a sua definição de funções, correspondem a postos de trabalho concebidos por forma: a limitar o número de tarefas; a procurar a repetitividade máxima; a minimizar as capacidades requeridas; e a procurar o tempo de formação mínima. Definem condições particulares de aprendizagem, as quais, de acordo com o nível etário dos aprendizes têm uma duração que varia entre os 2,5 anos e os 8 meses. Definem quais as categorias profissionais com direito a ajudantes e o período temporal para acederem à categoria profissional. Apenas existe carreira profissional para os técnicos de vendas, fogueiros e trabalhadores de armazém. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981. BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007—Os quatro novos CCT negociados em 2006 e 2007 apresentam-nos duas grelhas de categorias profissionais diferentes:	No período de 1996 a 2005 as categorias profissionais foram negociadas com o objectivo de corresponderem a postos de trabalho concebidos por forma: a limitar o número de tarefas; a procurar a repetitividade máxima; a minimizar as capacidades requeridas; e a procurar o tempo de formação mínima. A maioria dos trabalhadores operacionais não tinham acesso a uma carreira profissional A partir de 2006 as novas normas que regulam as categorias profissionais sofreram alterações significativas, embora de forma diferenciada. As negociações entre a ANIL e ANIT-LAR (CNP) e a FESETE e SINDEQ, em mesas de negociação separadas, mantiveram as antigas categorias profissionais, criaram novas categorias profissionais nas áreas da concepção e desenvolvimento, comercial, lojas SHST, sector administrativo; estruturaram a grelha de enquadramento das categorias profissionais por subsectores e por áreas de organização das empresas. Mantêm

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Admissão e Carreira Profissional	Categorias e Carreiras Profissionais	Os dois CCT negociados entre a ANIL e a ANIT-LAR (CNP) em mesas separadas com a FESETE e o SINDEQ, em 2006 e 2007, mantêm as antigas categorias profissionais e carreiras profissionais. Criam novas categorias profissionais nas áreas da concepção e desenvolvimento, comercial, SHST, sector administrativo. Estruturam a grelha de enquadramento das categorias profissionais por subsectores e por áreas de organização das empresas. É definida a carreira profissional dos técnicos de vendas, fogueiros e trabalhadores de armazém, a que acrescem as carreiras para os electricistas, metalúrgicos, construção civil e madeiras, engenheiros técnicos e sector administrativo. É criado um perfil profissional polivalente para cada área da produção, cujo acesso é regulado através da frequência de acções de formação contínua ou das competências práticas. Definem condições particulares de aprendizagem, as quais, de acordo com o nível etário dos aprendizes têm uma duração que varia entre os 2 anos e os 9 meses. Definem, de forma análoga, quais as categorias profissionais com direito a ajudantes e o período temporal para acederem à categoria profissional. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2007; BTE, 1ª série, nº 29 de 8/8/2007. Os dois CCT negociados pela ATP em mesas separadas com a FESETE e o SINDEQ, em 2006, introduzem profundas alterações nas categorias profissionais. A norma, embora mantenha a título transitório por 3 anos as categorias profissionais inscritas em CCT anteriores, incorpora uma nova grelha de categorias profissionais bastante mais reduzida, organizada por: áreas organizacionais das empresas, subsectores, correspondência entre antigas e novas categorias profissionais e grelha salarial. A definição de funções das novas categorias profissionais procura responder a um trabalho mais alargado, mantendo no entanto uma separação entre tarefas de hierarquia e tarefas de	no essencial as condições particulares de aprendizagem e ajudantes. É definida a carreira profissional dos técnicos de vendas, fogueiros e trabalhadores de armazém, a que acrescem as carreiras para os electricistas, metalúrgicos, construção civil e madeiras, engenheiros técnicos e sector administrativo, mas continuando a maioria dos trabalhadores operacionais privados de qualquer progressão na sua carreira profissional através da norma. De novo foi criado um perfil profissional polivalente para cada área da produção, cujo acesso e retribuição é regulado através da frequência de acções de formação contínua ou da certificação das competências práticas. As negociações da ATP em mesas separadas com a FESETE e o SINDEQ, introduziram profundas alterações nas categorias profissionais. A norma, embora mantenha a título transitório por 3 anos as categorias profissionais inscritas em CCT anteriores a 2006, incorpora uma nova grelha de categorias profissionais mais reduzida, organizada por: áreas organizacionais das empresas, subsectores, correspondência entre antigas e novas categorias profissionais e grelha salarial. A definição de funções das novas categorias profissionais procura responder a um trabalho mais alargado, mantendo no entanto uma separação entre tarefas de hierarquia e tarefas de execução. Esta nova grelha de categorias profissionais vem substituir um modelo de definição de funções reduzidas a tarefas simples, correspondendo a um trabalho muito parcializado e muito repetitivo. Criadas novas categorias profissionais nas áreas da concepção e desenvolvimento, comercial, lojas, SHST, sector administrativo. É criado um perfil profissional polivalente para cada área da produção, cujo acesso é regulado através da

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Admissão e Carreira Profissional	Categorias e Carreiras Profissionais	execução. Criadas novas categorias profissionais nas áreas da concepção e desenvolvimento, comercial, SHST, sector administrativo. É criado um perfil profissional polivalente para cada área da produção, cujo acesso é regulado através da frequência de acções de formação contínua ou das competências práticas. A duração do período de aprendizagem é reduzido a um ano. Definem, de forma análoga, quais as categorias profissionais com direito a ajudantes e o período temporal para acederem à categoria profissional. Apenas são reguladas as carreiras profissionais dos metalúrgicos, electricistas, construção civil, carpintaria, engenheiros técnicos, fogueiro e administrativos. BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	frequência de acções de formação contínua ou das competências práticas O período de aprendizagem é reduzido a um ano. São reguladas as carreiras profissionais dos metalúrgicos, electricistas, construção civil, carpintaria, engenheiros técnicos, fogueiro e administrativos, mas a maioria dos trabalhadores operacionais continuam privados de qualquer progressão na sua carreira profissional através da norma. Quando analisamos as normas que regulam as categorias e carreiras profissionais entre 1996 e 2007 podemos registar dois períodos nos resultados finais na negociação: No período de 1996 a 2005, as normas que regulam as categorias profissionais negociadas (sem alterações significativas desde 1981) correspondem a postos de trabalho concebidos por forma: a limitar o número de tarefas; a procurar a repetitividade máxima; a minimizar as capacidades requeridas; e a procurar o tempo de formação mínima. Estamos perante trabalho parcializado e repetitivo. A maioria dos trabalhadores operacionais não têm acesso a uma carreira profissional. A grelha é constituída no essencial por categorias profissionais destinadas à direcção, quadros intermédios de controlo hierárquico e operacionais da produção. Este conjunto de normas corresponde a uma organização dos postos de trabalho do tipo clássico (Taylorismo) para a produção em série de produtos de gama baixa e a uma fileira produtiva com pouca incorporação na cadeia de valor. No período de 2006 a 2007 as normas resultantes da negociação sofrem pela primeira vez alterações significativas, embora os CCT negociados apresentem resultados diferentes. Dois CCT mantêm quase todas as antigas categorias profissionais e a mesma definição de

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Admissão e Carreira Profissional	Categorias e Carreiras Profissionais		funções. Os outros dois CCT incorporaram uma nova grelha de categorias profissionais mais reduzida. A definição de funções das novas categorias profissionais procura responder a um trabalho mais alargado, mantendo no entanto uma separação entre tarefas de hierarquia e tarefas de execução. Os quatro CCT: criaram um perfil profissional polivalente para cada área da produção, com capacidade de exercer várias funções pertencentes a várias profissões, cujo acesso é regulado através da frequência de acções de formação contínua ou das competências práticas Criaram novas categorias profissionais nas áreas da concepção e desenvolvimento, comercial, lojas de venda, SHST e sector administrativo, o que mostra uma outra visão da fileira produtiva, mais incorporada na cadeia de valor, desde a concepção do produto até ao consumidor final; Mantêm maioria dos trabalhadores operacionais privados de qualquer progressão na sua carreira profissional.
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Direitos, deveres e garantias das partes	Deveres do trabalhador	1996—A norma negociada sobre os deveres dos trabalhadores é composta por doze alíneas. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981 2007—A norma negociada é análoga nos quatro CCT. É composta por dez novas alíneas onde se salientam os novos deveres na área da SHST, na eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, o dever de cooperação e de obediência à cadeia hierárquica na empresa. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	No período de 1996 a 2007 a norma que regula os deveres dos trabalhadores sofreu alterações. Acentuou os deveres de cooperação e de obediência à cadeia hierárquica na empresa e novos deveres na área da SHST e na eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Direitos, deveres e garantias das partes	Garantias do trabalhador	1996—A norma que consagra as garantias dos trabalhadores está expressa em doze alíneas. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981 2007—A norma negociada é análoga nos quatro CCT. Melhorou o conteúdo de 1996, ao incorporar as garantias dos trabalhadores inseridas no Código do Trabalho. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, há alterações da norma. O conteúdo da norma melhorou ao incorporar as garantias dos trabalhadores inseridas no Código do Trabalho, mais amplas, garantindo o direito à ocupação efectiva.
			Deveres do empregador	1996—A norma que consagra os deveres do empregador é composta por nove alíneas. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981; BTE, 1ª série, nº 38 de 16/10/1989. 2007— A norma negociada é análoga nos quatro CCT. Melhorou o conteúdo de 1996, ao incorporar os deveres do empregador inseridos no Código do Trabalho, nomeadamente, o pagamento pontual da retribuição. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, há alterações da norma que regula os deveres do empregador. O conteúdo da norma melhorou ao incorporar os deveres do empregador inseridos no Código do Trabalho, nomeadamente, o pagamento pontual da retribuição.
			Transmissão da empresa ou estabelecimento	1996—Norma que regula, na situação de transmissão de empresa ou estabelecimento, as posições decorrentes dos contratos de trabalho em vigor. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007—A norma negociada é análoga nos quatro CCT e transcreve a norma do Código do Trabalho. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	A alteração verificada na norma que regula a Transmissão da empresa ou estabelecimento é a adopção da norma do Código do Trabalho.
			Transferência do local de trabalho	1996—Norma que regula a transferência do trabalhador de local de trabalho, por acordo ou sem acordo. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007—Não existe nos quatro CCT negociação de norma para a Transferência do local de trabalho. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Em 1996 existiam normas que regulavam a transferência do local de trabalho, por acordo ou sem acordo do trabalhador. Em 2007 nenhum dos quatro CCT negociou qualquer norma relativa à transferência do trabalhador de local de trabalho.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Direitos, deveres e garantias das partes	Prestação pelo trabalhador de actividades não compreendidas no objecto do contrato	1996—A norma que regula a Prestação pelo trabalhador de actividades não compreendidas no objecto do contrato, estabelece as condições em que o trabalhador deve prestar essas actividades. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007— A norma negociada é análoga nos quatro CCT e mantém no essencial o mesmo conteúdo de 1996. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Não existem alterações significativas nos conteúdos das normas que regulam a prestação pelo trabalhador de actividades não compreendidas no objecto do contrato, entre 1996 e 2007
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Prestação do trabalho	Período normal de trabalho(PNT)	1996---No CCT negociado pelo SINDETEX/UGT e a CNP em 1990 o Período Normal de Trabalho (PNT) não pode ser superior a 44 horas semanais Em regime de três turnos, o terceiro turno tem um horário máximo semanal de 40 horas; os técnicos de desenho têm como limite máximo semanal 42 horas. BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/1990 Entretanto a FESETE/CGTP não negociou nenhum CCT em 1990. Como não foi publicada nenhuma Portaria de Extensão do CCT negociado pelo SINDETEX, os trabalhadores filiados nos sindicatos da FESETE mantiveram um PNT de 45 horas semanais, excepto o terceiro turno com um horário máximo semanal de 40 horas e os técnicos de desenho têm como limite máximo semanal 42 horas. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. Em 1991 é publicada a LEI nº 29/1991 de 17 de Janeiro que reduz o PNT máximo para 44 horas, restabelecendo regimes análogos para todos os trabalhadores independentemente da filiação sindical. No início de 1996 o PNT máximo era de 44 horas, excepto o terceiro turno com um horário máximo semanal de 40 horas e os técnicos de desenho com um limite máximo semanal de 42 horas. Em Julho de 1996 é publicada a Lei nº 21/1996 de 23 de Julho que estabelece a redução em duas horas, até ao limite de 40 horas. Decorrido um ano, o remanescente é reduzido para 40 horas. A Lei 21/1996 introduz um novo conceito, o Período de Trabalho Efectivo (PTE), o qual estabelece que as reduções do período normal de trabalho semanal	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações relevantes no PNT. As normas que regularam estas alterações emanaram de fontes diferentes como a Assembleia da República e a negociação colectiva sectorial. As normas emanadas da Assembleia da República deram azo a elevados e prolongados níveis de conflituosidade com greves durante 15 meses nestes sectores que só terminaram com a negociação de um novo CCT. No início de 1996 o PNT máximo era de 44 horas, excepto o terceiro turno com um horário máximo semanal de 40 horas e os técnicos de desenho com um limite máximo semanal de 42 horas. Este PNT máximo vinha de finais de 1990 para os trabalhadores filiados no SINDETEX em resultado do CCT negociado. Como não foi publicada nenhuma Portaria de Extensão do CCT negociado pelo SINDETEX, os trabalhadores filiados nos sindicatos da FESETE e os trabalhadores não filiados em nenhum sindicato mantiveram até 1991 um PNT de 45 horas semanais, excepto o terceiro turno com um horário máximo semanal de 40 horas e os técnicos de desenho têm como limite máximo semanal 42 horas. Em 1991 é publicada a LEI nº 29/1991 que reduz o PNT máximo para 44 horas, restabelecendo regimes análogos para todos os trabalhadores independentemente da

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Prestação do trabalho	Período normal de trabalho(PNT)	previstas na presente Lei ou em convenção colectiva definem períodos de trabalho efectivo, com exclusão das interrupções de actividade que impliquem paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador . Diário da República I série -A, nº 169 de 23/7/1996 O novo conceito de PTE introduzido pela LEI 21/1996, a qual teve por base um Acordo dos parceiros sociais em sede do Conselho Permanente da Concertação Social (CPCS), não apoiado nem assinado pela CGTP/IN, levou o patronato do sector na aplicação da redução do horário de trabalho, a excluir os 30 minutos de intervalo do cálculo do PNT. Os argumentos contrários da FESETE afirmavam que o PNT fixado pelo patronato era de 42,5 horas, uma vez que os trabalhadores utilizavam de forma rotativa os 30 minutos de intervalo, garantindo assim o funcionamento da produção sem qualquer interrupção durante as 40 horas, prática há muito utilizada pelas empresas e a que os trabalhadores deram o seu acordo. A prevalecer a decisão do patronato implicava que o PNT obrigava a trabalhar de segunda-feira a sábado, pondo em causa uma velha reivindicação dos trabalhadores de não trabalharem ao sábado. Esta decisão patronal, apoiada pelos parceiros sociais que assinaram o Acordo em sede do CPCS, Governo, Confederações Patronais e UGT, não foi aceite pela FESETE. Em Dezembro de 1996 dá-se início a um período de elevada e prolongada conflituosidade nas empresas e nas regiões do Ave, Porto, Aveiro, Covilhã e Coimbra, com manifestações e greves, que só terminam com a assinatura de um CCT negociado em Fevereiro de 1998, entre a FESETE e as Associações Patronais (CNP) envolvidas no conflito. O novo CCT supera o conteúdo da norma estabelecida pela LEI 21/1996, regula o horário semanal máximo de 40 horas, considera que os intervalos de 30 minutos em regime de três turnos integram o PNT e	filiação ou não filiação sindical. Em Julho de 1996 é publicada a Lei nº 21/1996 que estabelece a redução por fases de 2 horas até ao limite máximo de 40 horas. Decorrido um ano, o remanescente é reduzido para 40 horas. A Lei 21/1996 introduz também um novo conceito, o Período de Trabalho Efectivo (PTE), o qual estabelece que as reduções do período normal de trabalho semanal previstas na presente Lei ou em convenção colectiva definem períodos de trabalho efectivo, com exclusão das interrupções de actividade que impliquem paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador . O novo conceito de PTE introduzido pela LEI 21/1996, a qual teve por base um Acordo dos parceiros sociais em sede do Conselho Permanente da Concertação Social (CPCS), não apoiado nem assinado pela CGTP/IN, levou o patronato do sector na aplicação da redução do horário de trabalho, a excluir os 30 minutos de intervalo do cálculo do PNT. Argumentos contrários da FESETE afirmavam que o PNT fixado pelo patronato era de 42,5 horas, uma vez que os trabalhadores utilizavam de forma rotativa os 30 minutos de intervalo, garantindo assim o funcionamento da produção sem qualquer interrupção durante as 40 horas, prática há muito utilizada pelas empresas e a que os trabalhadores deram o seu acordo. A prevalecer a decisão do patronato, implicava que o PNT obrigava a trabalhar de segunda-feira a sábado, pondo em causa uma velha reivindicação dos trabalhadores de não trabalharem ao sábado. Esta decisão patronal, apoiada pelos parceiros sociais que assinaram o Acordo em sede do CPCS, Governo, Confederações Patronais e UGT, não foi aceite pela FESETE. Em Dezembro de 1996 dá-se início

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Prestação do trabalho	Período normal de trabalho(PNT)	concomitantemente põe fim ao trabalho ao sábado, velha reivindicação. dos trabalhadores. BTE, 1ª série, nº 13 de 8/4/1998. Posteriormente o SINDETEX/UGT negocia com a CNP um CCT com um conteúdo análogo ao CCT da FESETE. BTE, 1ª série, nº 18 de 15/5/1998. 2007-- A norma negociada é análoga nos quatro CCT e mantém o mesmo conteúdo da negociação em 1998. BTE,1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE,1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE,1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº46 de 15/12/2006.	a um período de elevada e prolongada conflituosidade nas empresas, nas regiões do Ave, Porto, Aveiro, Covilhã e Coimbra, com manifestações e greves, que só terminam com a assinatura de um CCT negociado em Fevereiro de 1998, entre a FESETE e as Associações Patronais (CNP) envolvidas no conflito. O novo CCT supera o conteúdo da norma estabelecida pela LEI 21/1996, regula o horário semanal máximo de 40 horas, considera que os intervalos de 30 minutos em regime de três turnos integram o PNT e concomitantemente põe fim ao trabalho ao sábado, velha reivindicação. dos trabalhadores Posteriormente o SINDETEX negocia com a CNP um CCT com um conteúdo análogo ao CCT negociado pela FESETE Os conteúdos das normas negociadas em 2006 e em vigor em 2007 nos quatro CCT são análogos entre si e muito próximos dos conteúdos negociados em 1998. O que nos indica a avaliação às alterações das normas que regulam o PNT, é de que a visão e a decisão macro nem sempre tem em conta a realidade micro e meso e em resultado dessas decisões desajustadas emergem conflitos como os verificados neste sector durante 15 meses. Sendo o PNT uma das dimensões-chave da relação de emprego, somos de opinião que a Lei geral deve apenas definir o PNT máximo semanal e no restante a norma assumir um carácter supletivo, deixando aos parceiros sociais sectoriais a capacidade de negociação e da sua moldagem às diferentes necessidades e características dos trabalhadores, sectores e empresas.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Prestação do trabalho	Laboração por turnos	1996— As normas prevêm a laboração por turnos, prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua. Regulam a organização das escalas de trabalho e o direito ao complemento de retribuição inscrito no CCT. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007—As normas negociadas nos quatro CCT são no essencial análogas às normas em vigor em 1996. De registar a inclusão na norma, da recomendação de que, na medida do possível, os turnos devem ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Não existem entre 1996 e 2007 alterações significativas nos conteúdos das normas que regulam a laboração por turnos. De registar a inclusão na norma, em 2006, da recomendação de que, na medida do possível, os turnos devem ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores
			Laboração contínua	1996—As normas estabelecem a possibilidade das empresas adoptarem o sistema de laboração contínua. A duração semanal pode atingir as 48 horas, não podendo exceder no período de doze semanas a duração máxima fixada para a laboração em 3 turnos. O descanso semanal é fixado por escala, devendo periodicamente, coincidir com o domingo. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007— As normas negociadas nos quatro CCT são no essencial análogas às normas em vigor em 1996. De registar a inclusão na norma, em 2006, de que este regime de laboração terá os trabalhadores que aceitem o respectivo regime. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	A laboração contínua negociada abre a possibilidade às empresas de manter a laboração de forma contínua durante os 7 dias da semana. Não existem entre 1996 e 2007 alterações significativas nos conteúdos das normas que regulam a laboração por turnos. De registar a inclusão na norma, em 2006, de que este regime de laboração terá os trabalhadores que aceitem o respectivo regime. Os quatro CCT negociados em 2006 mantêm conteúdos análogos

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Prestação do trabalho	Trabalho nocturno	1996--As normas estabelecem a possibilidade das empresas poderem laborar em horário nocturno, das 20 horas às 7 horas com excepção dos lanifícios cujo horário nocturno é das 20 horas às 6,5 horas. É vedado às mulheres e aos jovens trabalhar entre as 23 horas e as 6 horas. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. Em 1989 o SINDETEX negociou um novo CCT cuja norma unificou o horário nocturno das 20 horas às 7 horas, pondo fim à excepção dos lanifícios. BTE, 1ª série, nº 38 de 16/10/1989. 2007-- As normas negociadas nos quatro CCT estabelecem a possibilidade das empresas poderem laborar em horário nocturno, das 20 horas às 7 horas. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	O conteúdo da norma do CCT que regulava o trabalho nocturno em 2006 era portador da discriminação de género, quando impedia a mulher de trabalhar entre as 23 horas e as 6 horas. A norma estabelece como horário nocturno o período entre as 20 horas e as 7 horas do dia seguinte. A negociação de 2006, nos quatro CCT, expurgou do conteúdo das normas a proibição: do trabalho nocturno das mulheres, entre as 23 e as 6 horas. Deixou de fazer referência à proibição dos jovens trabalharem entre as 23 horas e as 6 horas, embora o Código do Trabalho proíba o trabalho nocturno a menores de 16 anos. Avaliamos como positivo os CCT terem posto fim à discriminação de género no trabalho nocturno entre as 23 horas e as 6 horas.
			Trabalho a tempo parcial	1996—Não existem normas no CCT que regulem o trabalho a tempo parcial. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007-- Não existem normas nos quatro CCT que regulem o trabalho a tempo parcial. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Porque a maioria das empresas do sector não recorrem ao trabalho a tempo parcial, talvez essa seja a explicação para a ausência de normas para este tipo de emprego nos quatro CCT. Entretanto o Código do Trabalho estabelece que o trabalho a tempo parcial terá um PNT igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo, remetendo para os IRCT a possibilidade de negociarem PNT superiores. O Código do Trabalho permite ainda aos IRCT excluir a liberdade de celebração de contratos de trabalho a tempo parcial
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Prestação do trabalho	Flexibilidade do tempo de trabalho	1996---No início de 1996 não existia norma negociada nos CCT sobre a flexibilidade do tempo de trabalho. Entretanto a Lei nº 21/1996 de 27 de Julho veio estabelecer os princípios de adaptabilidade dos horários de trabalho, estabelecendo: um período de referência de quatro meses. O PNT diário pode ser superior em duas horas ao limite consagrado, não podendo ultrapassar as 10 horas diárias e um limite semanal máximo de 50 horas. Nas semanas com duração inferior a 40 horas, poderá ocorrer uma redução diária não superior a duas	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações relevantes no que respeita à organização do tempo de trabalho, com a negociação da flexibilidade do tempo de trabalho. No início de 1996 não existia norma negociada nos CCT que regulasse a flexibilidade do tempo de trabalho. Entretanto a Lei nº 21/1996 veio estabelecer os princípios de adaptabilidade dos horários

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Prestação do trabalho	Flexibilidade do tempo de trabalho	horas, ou mediante acordo com o trabalhador a redução poderá ser de meios dias, dias ou aumento do período de férias. Diário da República I série -A, nº 169 de 23/7/1996 Em resultado do conflito iniciado no sector em 1996, segundo a FESETE pela correcta aplicação do PNT, em 1998 o conflito termina com a negociação pela FESETE e posteriormente pelo SINDETEX, de dois novos CCT cuja norma estabelece que a adaptabilidade dos horários de trabalho é definida por lei, estabelecendo um período de referência de seis mese, nomeadamente para as actividades de carácter sazonal. BTE, 1ª série, nº 13 de 8/4/1998; BTE, 1ª série, nº 18 de 15/5/1998; 2007---Os quatro CCT negociados em 2006 estabelecem através de um conjunto de normas um regime especial de adaptabilidade, donde destacamos: um período de referência de doze meses; nos regimes de laboração de dois ou três turnos o aumento de horas no PNT semanal poderá ser feito ao sábado, até ao máximo de oito horas e durante dez sábados; no regime de laboração em turno normal, o PNT semanal pode ser aumentado até 15 horas de segunda a sexta-feira, sem que o PNT semanal ultrapasse 55 horas; a empresa é obrigada a elaborar um plano dos horários flexíveis com a antecedência de uma semana a entregar aos trabalhadores e ao delegado sindical; o horário flexível está sujeito à aceitação de 60% dos trabalhadores, podendo estes oporem-se por escrito; as horas flexíveis superiores ao PNT de 40 horas semanais têm uma compensação de 10% ou 15% em tempo ou em retribuição, respectivamente para as horas flexíveis dadas de segunda a sexta-feira ou ao sábado; a empresa fica obrigada a disponibilizar transportes; as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, com filhos com idade inferior a 12 meses e os deficientes podem pedir dispensa da adaptabilidade. BTE,1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE,1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE,1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº46 de 15/12/2006.	de trabalho, estabelecendo: um período de referência de quatro meses Em resultado do conflito iniciado no sector em 1996 e segundo a FESETE pela correcta aplicação do PNT, em 1998 o conflito termina com a negociação pela FESETE e posteriormente pelo SINDETEX, de dois novos CCT cuja norma estabelece que a adaptabilidade dos horários de trabalho é definida por lei, estabelecendo um período de referência de seis meses, nomeadamente, para as actividades de carácter sazonal. De relevar que, apesar da norma negociada remeter para a Lei 21/1996 a definição da adaptabilidade, dá um passo importante ao negociar um período de referência de 6 meses, quando a Lei 21/1996 definia um período de apenas 4 meses. Ou seja, os CCT mais próximos da realidade sectorial, procuraram responder às necessidades da produção. Em 2006 num contexto de caducidade dos CCT até aí negociados para o sector, a FESETE e posteriormente o SINDEQ/UGT que passou a ocupar o espaço sindical do SINDETEX, entretanto desaparecido, negociaram novos CCT com a incorporação de novas normas, análogas, relativas à flexibilidade do tempo de trabalho. É negociado um regime especial de adaptabilidade, paralelo ao definido pelo Código do Trabalho, e que segundo os parceiros sociais sectoriais responde por um lado melhor às características e necessidades do sector e das empresas e por outro envolve colectivamente os trabalhadores na decisão de aceitação, a estrutura sindical é previamente informada, os trabalhadores envolvidos beneficiam de uma compensação em tempo ou na retribuição, são garantidas condições de transporte aos trabalhadores bem como se garante a dispensa dos trabalhadores por motivos atendíveis.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Prestação do trabalho	Laboração com turnos	1996---Os CCT em vigor em 1981 contêm normas que estabelecem que: sempre que os períodos de laboração das empresas excedam os limites máximos dos períodos normais de trabalho, deverão ser organizados turnos com trabalhadores diferentes, em regimes de dois ou três turnos; em regimes de três turnos os trabalhadores têm direito a um intervalo de 30 minutos, o qual integra o PNT e pode ser organizado em regime de rotação. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. Segundo a FESETE o que deu azo ao conflito iniciado no sector em Dezembro de 1996, com greves, que se prolongou até Fevereiro de 1998 foi o intervalo de 30 minutos que incorporava a norma do CCT em vigor em 1981 e que a Lei 21/1996, de forma imperativa excluía do PNT, em claro prejuízo dos trabalhadores, ao prolongar o PNT semanal e assim obrigar o trabalhadores a trabalhar ao sábado. Não o mencionando expressamente, como acontecia em 1981, o conteúdo da norma negociado em 1998 pela FESETE e posteriormente pelo SINDETEX, voltou a incluir o intervalo de 30 minutos no PNT, pôs fim ao trabalho ao sábado e terminou com o conflito que se manteve activo, com greves, durante 15 meses. BTE, 1ª série, nº 13 de 8/4/1998; BTE, 1ª série, nº 18 de 15/5/1998; 2007--- As normas dos quatro CCT são análogas às negociadas em 1998. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, a norma inscrita nos CCT que regula a organização da laboração com turnos sofreu pressões pela força imperativa da lei geral, Lei 21/1996, ao pretender excluir do PNT os intervalos de 30 minutos no regime de três turnos. A norma imperativa da Lei 21/1996, aprovada após um Acordo em sede do CPCS por todos os parceiros sociais, excepto a CGTP/IN, deu azo ao conflito iniciado no sector em Dezembro de 1996, com greves convocadas pela FESETE cujo objectivo era a correcta aplicação do PNT pelo patronato. Ou seja, segundo a FESETE o intervalo de 30 minutos que incorporava a norma do PNT no CCT em vigor em 1981 e que a Lei 21/1996 de forma imperativa excluía do PNT, em claro prejuízo dos trabalhadores, devia ser novamente incorporado na norma através da negociação colectiva sectorial. Não o mencionando expressamente, como acontecia em 1981, o conteúdo da norma negociado em 1998 pela FESETE e posteriormente pelo SINDETEX, voltou a incluir o intervalo de 30 minutos no PNT pondo fim ao conflito que se manteve activo, com greves, durante 15 meses. Com o PNT de 40 horas semanais, incluindo o intervalo de 30 minutos em regime de três turnos, passou a ser possível organizar a semana de trabalho em 5 dias de segunda a sexta-feira. A nossa avaliação ao conteúdo das normas coloca apenas o enfoque na negociação ao nível meso. Neste caso concreto da organização da laboração por turnos não podemos deixar de tecer a nossa apreciação à negociação macro em sede do CPCS, uma vez que esta ao pretender substituir-se à negociação sectorial e de empresa gerou conflitos cuja superação só foi possível com a negociação de um novo CCT.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Prestação do trabalho	Turnos especiais	1996---Os CCT em vigor em 1981 não contêm normas que regulamentem a organização dos turnos especiais. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. Os dois CCT negociados em 1998 pela FESETE e posteriormente pelo SINDETEX negociaram pela primeira vez a possibilidade de organização dos chamados turnos especiais, cujo objectivo era permitir a laboração de sábado a segunda-feira, bem como nos dias feriados, excepto os feriados dos dias 1 de Janeiro, 1 de Maio e 25 de Dezembro, e nas férias dos restantes trabalhadores. O conteúdo da norma regulou: que nenhum dos trabalhadores podia ser deslocado contra a sua vontade para estes turnos; o máximo de doze horas para o PNT diário; a retribuição, a qual não podia ser inferior à dos trabalhadores que trabalhavam de segunda a sexta-feira; uma vigilância especial da saúde dos trabalhadores destes turnos. BTE, 1ª série, nº 13 de 8/4/1998; BTE, 1ª série, nº 18 de 15/5/1998; 2007--- As normas dos quatro CCT são análogas às negociadas em 1998. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações relevantes no que respeita à organização do tempo de trabalho, com a negociação da possibilidade dos Turnos especiais. No início de 1996 não existia norma negociada nos CCT que regulasse a organização dos Turnos especiais. Os dois CCT negociados em 1998 pela FESETE e posteriormente pelo SINDETEX negociaram pela primeira vez a possibilidade de organização dos chamados turnos especiais, cujo objectivo era permitir a laboração de sábado a segunda-feira, bem como nos dias feriados, excepto os feriados dos dias 1 de Janeiro, 1 de Maio e 25 de Dezembro, e nas férias dos restantes trabalhadores. Os argumentos utilizados pelas Associações patronais colocavam o enfoque nos elevados investimentos na organização e em equipamentos para responder à liberalização em curso do mercado mundial de têxteis, o que exigia mais de 8500 horas de trabalho máquina por ano. Apesar da negociação sectorial ter decorrido num período de elevada conflituosidade, os sindicatos aceitaram a argumentação patronal e negociaram os chamados turnos especiais, permitindo às empresas terem a possibilidade de utilizarem os equipamentos durante mais de 8500 horas por ano. O conteúdo da norma regulou: que nenhum dos trabalhadores podia ser deslocado contra a sua vontade para estes turnos; o máximo de doze horas para o PNT diário; a retribuição, a qual não podia ser inferior à dos trabalhadores que trabalhavam de segunda a sexta-feira; uma vigilância especial da saúde dos trabalhadores destes turnos uma vez que estes passam a estar sujeitos a horários diários prolongados até às 12 horas.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Prestação do trabalho	Trabalho suplementar	1996---Os CCT remetem a regulação para a lei. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007--- As normas dos quatro CCT mantêm no essencial a mesma formulação, ou seja, a prestação de trabalho suplementar é regulada nos termos da Lei. No entanto, em relação ao limite máximo de horas anuais de trabalho suplementar por trabalhador os CCT estabelecem um valor superior, 180 horas, ao Código do Trabalho. A norma negociada estabelece ainda a proibição de trabalho suplementar no dia 25 de Abril e no dia 1 de Maio. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Existem alterações de pormenor na norma. Entre 1996 e 2007 os CCT remetem a regulação do trabalho suplementar para a Lei. Os CCT negociados em 2006 superam a Lei em dois aspectos: em relação ao limite máximo de horas anuais de trabalho suplementar por trabalhador os CCT estabelecem um valor superior, 180 horas, ao Código do Trabalho; estabelece ainda a proibição de trabalho suplementar no dia 25 de Abril e no dia 1 de Maio. Estes dois novos aspectos negociados reflectem, quanto a nós, uma negociação. A CNP por hipótese propôs a negociação de um valor de horas superior ao permitido pelo Código do Trabalho e Comissão Negociadora Sindical (SNS) contrapôs que aceitava desde que a CNP aceitasse a proibição de trabalho suplementar em dois feriados emblemáticos para os trabalhadores.
			Isenção do horário de trabalho	1996--- Os conteúdos da norma da isenção do horário de trabalho regulam a retribuição, a concordância do trabalhador e a isenção de horário de trabalho. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007---As normas dos quatro CCT mantêm no essencial os mesmos conteúdos dos CCT negociados em 1998. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Entre 1996 e 2007 a norma sobre a isenção de horário de trabalho, não altera os seus conteúdos. Estes regulam: a concordância do trabalhador eo acordo escrito; a retribuição; a obrigação de envio à Inspecção Geral de Trabalho; e o tipo de actividades que podem estar isentas de horário de trabalho.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Retribuição do trabalho	Pagamento da retribuição	1996---Os conteúdos da norma do pagamento da retribuição estabelecem que o pagamento da retribuição mensal deverá ser efectuada até ao terceiro dia útil do mês seguinte àquele a que respeita; definem os diferentes elementos que devem constar no talão de entrega obrigatória ao trabalhador no acto do pagamento da retribuição; contemplam a fórmula matemática para cálculo da retribuição diária e os critérios da não retribuição das ausências ao trabalho. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007--- As normas dos quatro CCT negociadas em 2006 registam pequenas alterações nos conteúdos quando comparadas com os conteúdos dos CCT negociados em 1981. Assim: o pagamento da retribuição mensal passa a ser efectuada até ao segundo dia útil do mês seguinte àquele a que respeita; e o empregador pode efectuar o pagamento da retribuição por cheque bancário, vale postal ou depósito bancário. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Entre 1996 e 2007 os conteúdos da norma sobre o pagamento da retribuição registam pequenas alterações nos conteúdos quando comparadas com os conteúdos dos CCT negociados em 1981. Em 1981 o pagamento da retribuição mensal deveria ser efectuada até ao terceiro dia útil do mês seguinte àquele a que respeita. A partir de 2006 o pagamento da retribuição mensal passa a ser efectuada até ao segundo dia útil do mês seguinte àquele a que respeita, ou seja um dia mais cedo. É ainda estabelecido que o empregador pode efectuar o pagamento da retribuição por cheque bancário, vale postal ou depósito bancário. Sem alteração no período em análise a norma regula ainda os diferentes elementos que devem constar no talão de entrega obrigatória ao trabalhador no acto do pagamento da retribuição, a fórmula matemática para cálculo da retribuição diária e os critérios da não retribuição das ausências ao trabalho.
			Retribuição durante a substituição	1996---A norma estabelece que o trabalhador que desempenhar as funções de outro, cuja retribuição base contratual seja superior, tem direito a essa retribuição, enquanto durar esse desempenho. Se mantiver essas funções 120 dias seguidos ou alternados no espaço de um ano, manterá esse direito. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007--- As normas dos quatro CCT negociadas em 2006 são análogas às negociadas em 1981. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Não existem entre 1996 e 2007 alterações nos conteúdos da norma que regula a retribuição durante a substituição. A norma estabelece que o trabalhador que desempenhar as funções de outro, cuja retribuição base contratual seja superior, tem direito a essa retribuição, enquanto durar esse desempenho. Se mantiver essas funções 120 dias seguidos ou alternados no espaço de um ano, manterá de forma definitiva esse direito.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Retribuição do trabalho	Retribuição da polivalência de funções	1996---Os CCT em vigor desde 1981 não contêm normas que regulamentem a retribuição da polivalência de funções BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. O CCT negociado pelo SINDETEX em 2003 inclui uma nova norma que regula a categoria de operador qualificado. O conteúdo da norma estabelece que o trabalhador que exerce funções inerentes a diferentes categorias profissionais, de cada uma das várias áreas da produção receberá a retribuição mensal imediatamente superior à correspondente à função predominante na sua área de produção. BTE, 1ª série, nº 7 de 22/2/2003. A Portaria de Extensão do CCT do SINDETEX, posteriormente publicada, exclui da aplicação deste CCT os trabalhadores filiados nos sindicatos da FESETE, por dedução de oposição desta. BTE, 1ª série, nº 21 de 8/6/2003. 2007--- As normas dos quatro CCT negociadas em 2006 são análogas às negociadas em 2003. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006	Existem alterações neste indicador entre 1996 e 2007. Em 1996 os CCT em vigor não incorporavam a polivalência de funções nem a respectiva retribuição. O CCT negociado pelo SINDETEX em 2003 inclui uma nova norma que regula a categoria de operador qualificado. Os trabalhadores que exercem funções inerentes a diferentes categorias profissionais, de cada uma das várias áreas da produção receberão a retribuição mensal imediatamente superior à correspondente à função predominante na sua área de produção. A Portaria de Extensão do CCT do SINDETEX, exclui da aplicação deste CCT os trabalhadores filiados nos sindicatos da FESETE, por oposição desta. Só a partir de 2006 os quatro CCT passaram a incluir conteúdos análogos, garantindo assim a todos os trabalhadores o acesso à retribuição da polivalência de funções.
			Retribuição do trabalho nocturno	1996---A norma estabelece que: o trabalho prestado entre as 20 e as 7 horas terá um acréscimo de 40% sobre a retribuição normal. Para a indústria dos lanifícios a norma estabelece valores diferentes: o trabalho prestado entre as 20 e as 24 horas (segundo turno) terá um acréscimo de 25%; o trabalho prestado entre 23 horas e as 7 horas (terceiro turno) terá um acréscimo de 50%. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007----Os conteúdos das normas dos quatro CCT negociados em 2006 são análogos aos de 1996. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006	Não existem entre 1996 e 2007 alterações nos conteúdos da norma que regula a retribuição do trabalho nocturno. Registamos que os valores dos acréscimos sobre a retribuição normal para o trabalho nocturno fixados pelos CCT são superiores ao estabelecido pelo Código do Trabalho, que fixa um valor de 25%.
			Retribuição do trabalho em regime de turnos	1996---A norma estabelece que a retribuição do trabalho para os diferentes regimes de turnos tem acréscimos que variam entre 15% e 33% sobre a retribuição normal. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007--- Os conteúdos das normas dos quatro CCT negociados em 2006 são análogos aos de 1996. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006	Não existem entre 1996 e 2007 alterações nos conteúdos da norma que regula a retribuição do trabalho em regime de turnos. A norma dos CCT estabelece que a retribuição do trabalho para os diferentes regimes de turnos tem acréscimos que variam entre 15% e 33% sobre a retribuição normal

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Retribuição do trabalho	Retribuição por trabalho suplementar	1996---A norma estabelece valores dos acréscimos retributivos para o trabalho suplementar, em dia normal ou em dias de descanso obrigatório ou feriado, análogos ao Código do Trabalho. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007--- Os conteúdos das normas dos quatro CCT negociados em 2006 são análogos aos de 1996. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006	Não existem entre 1996 e 2007 alterações nos conteúdos da norma que regula a retribuição do trabalho suplementar, em dia normal ou em dias de descanso obrigatório ou feriado. Os valores dos acréscimos retributivos para o trabalho suplementar, em dia normal ou em dias de descanso obrigatório ou feriado, são análogos ao Código do Trabalho.
			Descanso compensatório pela prestação do trabalho suplementar	1996----- Os CCT em vigor desde 1981 não contêm normas que regulamentem qualquer tipo de descanso compensatório pela prestação do trabalho suplementar. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007---Os conteúdos das normas dos quatro CCT negociados em 2006 estabelecem, de forma análoga ao Código do Trabalho, que a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado, conferem ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado. No caso de trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório há o direito a um dia de descanso compensatório remunerado. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Existem alterações neste indicador entre 1996 e 2007 Em 1996 os CCT em vigor não incorporavam qualquer tipo de descanso compensatório pela prestação do trabalho suplementar. Os conteúdos das normas dos quatro CCT negociados em 2006 estabelecem, de forma análoga ao Código do Trabalho, que a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado, conferem ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado. No caso de trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório há o direito a um dia de descanso compensatório remunerado.
			Retribuição do período de férias	1996---A norma estabelece que a retribuição no período de férias, será igual à que recebem quando se encontram em trabalho efectivo e será paga antes do início das férias. Os trabalhadores terão ainda direito a um subsídio de férias igual à retribuição mensal. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007---Os conteúdos das normas dos quatro CCT negociados em 2006 são análogos aos de 1996. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Não existem no período entre 1996 e 2007 alterações nos conteúdos da norma que regula a retribuição do período de férias. A retribuição no período de férias, será igual à que recebem os trabalhadores quando se encontram em trabalho efectivo e será paga antes do início das férias. Os trabalhadores terão ainda direito a um subsídio de férias igual à retribuição mensal.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Retribuição do trabalho	Retribuição do subsídio de Natal	1996--- A norma que regula a retribuição do subsídio de Natal, inicialmente negociada pela FESETE como um 13º mês de retribuição, sofreu da parte patronal desde a sua negociação uma forte pressão para ser transformada num prémio de assiduidade anual. Tendo apenas como referência os CCT de 1981 que no essencial suportam a nossa análise a partir de 1996, registamos alterações na norma da retribuição do subsídio de Natal em 1983 pelo SINDETEX, em 1989 pelo SINDETEX e FESETE, e em 2001 pelo SINDETEX. A norma estabelece o princípio geral de que os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, que deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano. Depois enumera um conjunto de critérios associados à assiduidade para redução ou até corte total do pagamento desta retribuição. BTE, 1ª série, nº 41 de 8/11/1989; BTE, 1ª série nº 6 de 15/2/2001. 2007---Os conteúdos das normas dos quatro CCT que regulam a Retribuição do subsídio de Natal, negociados em 2006, são análogos. Mantêm o princípio geral de que os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, que deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano. Mas concomitantemente estabelecem que o valor da retribuição é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nas seguintes situações: no ano de admissão, no ano de cessação do contrato e em caso de suspensão do contrato de trabalho. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Existem alterações no conteúdo da norma que regula a retribuição do subsídio de Natal entre 1996 e 2007. Apenas como nota sobre a sua evolução, norma que regula a retribuição do subsídio de Natal, inicialmente negociada pela FESETE como um 13º mês de retribuição, sofreu da parte patronal desde a sua negociação uma forte pressão para ser transformada num prémio de assiduidade anual. As sucessivas negociações desta norma alteraram de forma profunda os conteúdos que regulam a sua atribuição aos trabalhadores. Em 2007 mantêm o princípio geral de que os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, que deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano. Mas concomitantemente estabelecem que o valor da retribuição é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nas seguintes situações: no ano de admissão, no ano de cessação do contrato e em caso de suspensão do contrato de trabalho.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Retribuição do trabalho	Subsídio de refeição	1996--- Os CCT em vigor desde 1981 não contêm normas que regulamentem o Subsídio de refeição. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. Em 1989 os dois CCT negociados pelo SINDETEX e pela FESETE incluem pela primeira vez normas que regulam a atribuição do subsídio de refeição para a generalidade dos trabalhadores. A norma estabelece que os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de 120\$00 por cada dia completo de trabalho. Este subsídio não será considerado para efeitos de férias e subsídio de Natal. O valor do subsídio será actualizado anualmente, no mínimo, com a percentagem de aumento da massa salarial. BTE, 1ª série, nº 38 de 16/10/1989; BTE, 1ª série, nº 41 de 8/11/1989. 2007---Os conteúdos das normas dos quatro CCT negociados em 2006 que regulam o subsídio de refeição são análogos. Quando os comparamos com as normas em vigor em 1996, existe uma pequena alteração. A norma em 2007 permite que o trabalhador se possa atrasar dois dias por mês até 10 minutos e nesses dias não perde o subsídio de refeição Com o conteúdo da norma antes de 2006 o simples atraso de um minuto perdia o subsídio desse dia. BTE,1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE,1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE,1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº46 de 15/12/2006.	Não existem no período entre 1996 e 2007 alterações significativas nos conteúdos da norma que regula o. Subsídio de refeição. A primeira vez que os CCT incorporaram normas que atribuem à generalidade dos trabalhadores um subsídio de refeição foi em 1989. A norma estabeleceu que os trabalhadores tinham direito a um subsídio de refeição no valor de 120\$00 (em 1989) por cada dia completo de trabalho. Ou seja, com o atraso de um minuto ao trabalho perdia o subsídio desse dia. Este subsídio não é considerado para efeitos de férias e subsídio de Natal. O valor do subsídio será actualizado anualmente, no mínimo, com a percentagem de aumento da massa salarial. A negociação de 2006 produziu uma pequena alteração no conteúdo. Permite que o trabalhador se possa atrasar dois dias por mês até 10 minutos e nesses dias não perde o subsídio de refeição. O valor diário do subsídio de refeição em 2007 era de 2,35 €.
		Suspensão da prestação de trabalho	Descanso semanal	1996---A norma dos CCT estabelece como dia de descanso semanal o domingo. O sábado será considerado como dia ou meio-dia de descanso complementar quando na empresa se pratique o chamado regime de “semana americana” ou de “semana inglesa”. Excepcionalmente, o dia de descanso semanal pode deixar de coincidir com o domingo, quando existam actividades que não possam ser interrompidas, serviços de manutenção e de vigilância. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007--- Os conteúdos das normas dos quatro CCT negociados em 2006 que regulam o descanso semanal são análogos. Quando comparadas com as normas dos CCT em vigor em 1996 verifica-se que desapareceu a referência ao sábado como dia ou meio-dia de descanso complementar. BTE,1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE,1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE,1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº46 de 15/12/2006.	Existem no período entre 1996 e 2007 alterações nos conteúdos da norma dos CCT que regula o. descanso semanal. Em 1996 a norma estabelece como dia de descanso semanal o domingo. O sábado poderá ser considerado como dia ou meio-dia de descanso complementar quando na empresa se pratique o chamado regime de “semana americana” ou de “semana inglesa”. Excepcionalmente, o dia de descanso semanal pode deixar de coincidir com o domingo, quando existam actividades que não possam ser interrompidas, serviços de manutenção e de vigilância. Nos quatro CCT em vigor em 2007 com conteúdos análogos desapareceu a referência ao sábado como dia ou meio-dia de descanso complementar.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Suspensão da prestação de trabalho	Feriados	1996---A norma dos CCT estabelece o gozo pelos trabalhadores dos feriados obrigatórios sem perda da retribuição ou outros quaisquer direitos. Estabelece ainda a norma o direito ao gozo pelos trabalhadores a todos os feriados legalmente permitidos à data do presente acordo. Por acordo entre trabalhadores e o empregador os feriados facultativos podem ser observados em qualquer outro dia. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007---.Os conteúdos das normas dos quatro CCT negociados em 2006 que regulam os feriados são análogos. Quando comparadas com as normas dos CCT em vigor em 1996 verifica-se apenas uma diferença qualitativa. Na negociação de 2006 a norma enumera nos seus conteúdos os treze feriados obrigatórios e os dois feriados facultativos, enquanto em 1996 é referido, no geral, o gozo dos feriados obrigatórios e de todos os legalmente permitidos. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	No período entre 1996 e 2007 as alterações por nós registadas aos conteúdos da norma dos CCT que regulam os feriados vão no sentido de uma maior clarificação do direito dos trabalhadores ao gozo dos feriados obrigatórios e facultativos. Enquanto em 1996, o conteúdo da norma faz referência, no geral, ao direito do trabalhador ao gozo dos feriados obrigatórios e de todos os legalmente permitidos, na negociação de 2006, a norma enumera através dos seus conteúdos os treze feriados obrigatórios e os dois feriados facultativos. Os conteúdos da norma que regula os feriados em vigor são os mais adequados, uma vez que a maioria dos trabalhadores não conhece os conteúdos do Código do Trabalho e ao enumerar todos os feriados está a aumentar a informação dos trabalhadores e a dar mais um contributo para a conformidade entre a norma e as práticas nas empresas.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Suspensão da prestação de trabalho	Duração do período de férias	1996--- A norma do CCT negociado apenas pelo SINDETEX em 1992 estabelece como duração do período de férias 22 dias úteis (de segunda a sexta-feira com exclusão dos feriados). Estabelece ainda regimes diferentes para o ano de admissão do trabalhador na empresa e na situação de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador. BTE, 1ª série, nº 5 de 8/2/1992 A Portaria de Extensão do CCT do SINDETEX, posteriormente publicada, exclui da aplicação deste CCT os trabalhadores filiados nos sindicatos da FESETE, por dedução de oposição desta. BTE, 1ª série, nº 28 de 29/7/1992 Assim aos trabalhadores filiados nos sindicatos da FESETE continuou a aplicar-se os conteúdos da norma em vigor desde 1981, que regula trinta dias de férias, incluindo sábados, domingos e feriados. Estabelece ainda de forma análoga ao CCT negociado em 1992, regimes diferentes para o ano de admissão do trabalhador na empresa e na situação de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007---Os conteúdos das normas dos quatro CCT que regulam a duração do período de férias, negociados em 2006, estabelecem o direito anual dos trabalhadores, no mínimo, a vinte e dois dias úteis de férias. Este período pode ser aumentado até vinte e cinco dias úteis, mas condicionado à assiduidade do trabalhador. É assegurado o gozo efectivo de vinte dias úteis; o trabalhador pode renunciar ao restante direito a férias, recebendo a retribuição e subsídio respectivo. No ano de admissão na empresa o trabalhador goza dois dias de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de vinte dias úteis. Em situação de falta de acordo na marcação de férias entre o empregador e o trabalhador, os CCT estabelecem uma norma que obriga a ouvir os delegados sindicais e à participação colectiva dos trabalhadores na decisão do mapa de férias. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	No período entre 1996 e 2007 as alterações por nós registadas aos conteúdos da norma dos CCT que regulam a duração do período de férias sofreu alterações significativas. Em 1996, ponto de partida da nossa análise, existem normas com conteúdos diferentes nos dois CCT em vigor. Um assinado pela FESETE refere trinta dias de férias, incluindo sábados, domingos e feriados; o outro assinado pelo SINDETEX refere 22 dias úteis (de segunda a sexta-feira com exclusão dos feriados). Ambos estabelecem ainda de forma análoga, regimes diferentes do período de férias para o ano de admissão do trabalhador na empresa e na situação de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador. Os quatro CCT em vigor em 2007, com conteúdos análogos, aumentam o período de férias anuais para o máximo de vinte e cinco dias úteis. No entanto, do total de vinte e cinco dias úteis de férias, vinte e dois são o mínimo garantido, ficando a atribuição dos restantes três dias condicionados à assiduidade do trabalhador. A partir de 2006 o trabalhador pode renunciar a uma parte do gozo de férias, recebendo a retribuição e subsídio respectivo, desde que assegure o gozo mínimo de vinte dias. No ano de admissão na empresa o trabalhador goza dois dias de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de vinte dias úteis. As alterações registadas na norma: aumentaram o período do gozo de férias dos trabalhadores em mais três dias, embora condicionados à assiduidade; elevaram a participação dos trabalhadores e da sua organização sindical nas decisões; levaram o período de férias anual às cinco semanas.
					Entre 1996 e 2007 os conteúdos da norma

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Suspensão da prestação de trabalho	Faltas	1996---A norma dos CCT estabelece que as faltas podem ser justificadas ou injustificadas e as suas consequências. A norma estabelece ainda que estes conteúdos não se aplicam ao sector dos lanifícios, a quem se aplica o regime de faltas da lei geral. Regula um conjunto de faltas justificadas que não determinam a perda ou prejuízo de qualquer direito do trabalhador: ▪ Até onze dias por casamento; ▪ De dois a cinco dias por falecimento de membros do agregado familiar; ▪ Até quatro dias para a actividade sindical dos dirigentes sindicais; ▪ As motivadas pela prática de actos necessários em instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical e da comissão de trabalhadores; ▪ As motivadas pela prestação de provas escolares; ▪ As motivadas por cumprimento de imposições legais; ▪ Até dois meios-dias por mês para o trabalhador comparecer por doença, em marcação ou consulta médica, desde que o não possam fazer fora do PNT; ▪ Até dois dias por nascimento de filhos; ▪ As motivadas por doação de sangue; ▪ As motivadas pela prestação de serviço de urgência de bombeiros voluntários; ▪ Até dois dias pela prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar em caso de acidente ou doença súbita; As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição e a ausência será descontada na antiguidade do trabalhador. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. Em 2003 o SINDETEX negoceia um novo CCT e remete para a lei geral a regulação do regime de faltas. BTE, 1ª série, nº7 de 22/2/2003. A Portaria de Extensão do CCT do SINDETEX, posteriormente publicada, exclui da aplicação deste CCT os trabalhadores filiados nos sindicatos da FESETE, por dedução de oposição desta. BTE, 1ª série, nº 21 de 8/6/2003. Assim aos trabalhadores filiados nos sindicatos da FESETE continuou a aplicar-se os conteúdos da norma em vigor desde 1981. 2007--- Os conteúdos das normas dos quatro CCT que regulam o regime de faltas, análogos entre si e ao Código do Trabalho, definem a noção de falta, estabelecem que as faltas podem ser justificadas ou injustificadas e as suas consequências. Regulam um conjunto de faltas justificadas que não determinam a perda ou prejuízo de qualquer direito do	que regulam a tipologia de faltas e as suas consequências sofreram alterações. O regime de faltas, nomeadamente a tipologia das faltas justificadas, sempre foi uma matéria geradora de elevada controvérsia nas mesas de negociação deste sector. Os primeiros CCT negociados após 25 de Abril de 1974, num contexto de elevada mobilização e luta dos trabalhadores incorporaram normas sobre o regime de faltas com conteúdos que o patronato sempre considerou serem responsáveis por elevadas taxas de absentismo. A estratégia patronal, por um lado, procurava veicular na opinião pública a ideia, de existirem in comportáveis taxas de absentismo com vista a criar o ambiente favorável à alteração da norma legal, com o objectivo de reduzir o tipo de faltas justificadas com retribuição; por outro lado, à mesa das negociações sectoriais defendia que a regulação em matéria de faltas devia ser remetida para a lei geral. Em 2003 o CCT negociado pelo SINDETEX remete os conteúdos da norma sobre faltas para a lei geral. Em 2006 os quatro CCT negociados pela FESETE e SINDEQ incorporam uma norma sobre faltas, cujos conteúdos são análogos ao Código do Trabalho Podemos considerar que no actual sector, a estratégia patronal, em parte, atingiu os seus objectivos. Em 2007, nos quatro CCT em vigor, os conteúdos da norma são análogos ao Código do Trabalho. Procurando fazer uma avaliação à tipologia de faltas justificadas com retribuição entre 1996 e 2007, somos de opinião que as situações abrangidas em 2007 são mais equilibradas face às necessidades dos

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Suspensão da prestação de trabalho	Faltas	trabalhador: ▪ Até quinze dias seguidos por casamento; ▪ De dois a cinco dias por falecimento de membros do agregado familiar; ▪ As motivadas pela prestação de provas escolares nos termos da legislação especial; ▪ As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por factos não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou obrigações legais; ▪ As motivadas pela prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar nos termos previstos na Lei; ▪ Até quatro horas por trimestre para acompanhar situação educativa de filho menor; ▪ Até quatro dias para a actividade sindical dos dirigentes sindicais; ▪ As motivadas pela prática e na qualidade de delegado sindical e da comissão de trabalhadores, respectivamente 5 horas e 8 horas por mês; ▪ As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos previstos na Lei;; ▪ As que por Lei forem como tal qualificadas, até 30 dias por ano;. ▪ As motivadas por doação de sangue, nos termos previstos na Lei; As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade, determinam sempre perda de retribuição e a ausência será descontada na antiguidade do trabalhador. Será considerada uma infracção grave quando este tipo de falta for dada antes ou depois de um dia de descanso semanal ou feriado. Quando o trabalhador se atrase injustificadamente na apresentação ao trabalho de 30 a 60 minutos, pode ver recusada a sua prestação ao trabalho durante parte ou todo o dia. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	trabalhadores. As faltas injustificadas para além de manterem a penalização de perda de retribuição e a ausência ser descontada na antiguidade do trabalhador, em 2006, passam a ser consideradas uma infracção grave sempre este tipo de falta for dada antes ou depois de um dia de descanso semanal ou feriado. Acresce ainda a possibilidade de recusa de prestação de trabalho durante parte ou todo o dia, sempre que trabalhador se atrase injustificadamente, respectivamente, de 30 a 60 minutos.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST)	Obrigações do empregador	1996---A norma dos CCT negociados em 1981 estabelece que os empregadores instalarão os trabalhadores em boas condições de trabalho, tanto do ponto de físico como moral, com os indispensáveis requisitos de salubridade, higiene e segurança nos termos previstos na Lei. As empresas eram obrigadas, independentemente do número de trabalhadores, a manter um refeitório em local próximo das instalações fabris, de acordo com as normas legais. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. Em 1985 o SINDETEX negoceia um novo CCT onde a norma sobre SHST sofre pequenas alterações no seu conteúdo, obrigando os empregadores a elaborar um regulamento de SHST, dos equipamentos e das instalações e a adquirir os equipamentos de protecção individual para os trabalhadores. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1985. 2007--- Os conteúdos das normas dos quatro CCT, análogos, que regulam as obrigações do empregador em SHST estabelecem os princípios gerais e as obrigações gerais. Nos princípios gerais a norma estabelece que: O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde; O empregador é obrigado a organizar as actividades de SHST com vista a assegurar a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores; As medidas de execução das actividades destinadas à SHST na empresa devem assentar nos princípios de prevenção de riscos profissionais; na eliminação dos factores de risco e de acidente; na avaliação e controlo dos riscos; na informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes; na prevenção e vigilância da saúde dos trabalhadores; Nas obrigações gerais do empregador ao estabelecer-se que, o empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de SHST, são elencados catorze princípios de prevenção de forma minuciosa, com vista a assegurar aos trabalhadores condições de SHST. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Entre 1996 e 2007 os conteúdos da norma que regulam as obrigações do empregador em SHST sofreram alterações significativas, nomeadamente, na informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes; e no estabelecimento de catorze princípios de prevenção regulados de forma minuciosa, com vista a assegurar aos trabalhadores condições de SHST.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST)	Obrigações do trabalhador	1996---Os CCT negociados em 1981 não incorporam nenhuma norma com conteúdos dirigidos a obrigações dos trabalhadores em matéria de SHST. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. Em 1985 o SINDETEX negoceia um novo CCT onde as normas sobre SHST incorporam um pequeno conteúdo que obriga os trabalhadores a colaborar activamente na criação de melhores condições de SHST, observando rigorosamente as normas em vigor na empresa. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1985. 2007---Os conteúdos das normas dos quatro CCT, análogos, que regulam as obrigações do trabalhador estabelecem seis obrigações: Cumprir as prescrições de SHST estabelecidas na Lei; Zelar pela sua segurança e saúde bem como das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho; Utilizar correctamente máquinas, instrumentos, substâncias perigosas, bem os instrumentos de protecção individual (EPI); Cooperar para a melhoria do sistema de SHST; Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que possam originar perigo grave ou eminente bem como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção; Em caso de perigo grave ou eminente e não podendo contactar o seu superior hierárquico deve adoptar as medidas e instruções estabelecidas nos sistemas de protecção. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Entre 1996 e 2007 os conteúdos da norma que regulam as obrigações do trabalhador em SHST sofreram alterações significativas, passando de um enunciado geral em 1996, para um conjunto de seis obrigações que tornam mais claros os deveres dos trabalhadores, a partir de 2006: Cumprir as prescrições de SHST estabelecidas na Lei; Zelar pela sua segurança e saúde bem como das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho; Utilizar correctamente máquinas, instrumentos, substâncias perigosas, bem os instrumentos de protecção individual (EPI); Cooperar para a melhoria do sistema de SHST; Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que possam originar perigo grave ou eminente bem como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção; Em caso de perigo grave ou eminente e não podendo contactar o seu superior hierárquico deve adoptar as medidas e instruções estabelecidas nos sistemas de protecção.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST)	Informação e consulta dos trabalhadores	1996---Os CCT negociados em 1981 não incorporam nenhuma norma com conteúdos que regulem os direitos de informação e consulta aos trabalhadores. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007--- Os conteúdos das normas dos quatro CCT, análogos, que regulam os direitos de informação e consulta aos trabalhadores estabelecem que os trabalhadores e os seus representantes na empresa, devem dispor de informação actualizada sobre: Os riscos para a segurança e saúde, as medidas de protecção e de prevenção relativos aos postos de trabalho, à função, à empresa, estabelecimento ou serviço; As medidas de protecção e as instruções a adoptar em caso de perigo grave ou eminente; As medidas de primeiros socorros, de incêndio e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como dos responsáveis dessas medidas. Este direito à informação e formação adequada deve ser proporcionada nas situações: de admissão na empresa, na mudança de posto de trabalho ou função, na introdução de novos equipamentos, na adopção de uma nova tecnologia e nas actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas. Duas vezes por ano o empregador deve consultar por escrito os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre um conjunto de aspectos desde a avaliação dos riscos, as medidas de SHST, o programa e a organização da formação no domínio da SHST, na designação de trabalhadores responsáveis em SHST, o recurso a serviços exteriores à empresa, ao material de protecção, à lista anual dos acidentes de trabalho e aos seus relatórios. Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas para minimizar os riscos profissionais tendo para o efeito o direito ao acesso às informações técnicas e aos dados médicos colectivos. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Entre 1996 e 2007 os conteúdos da norma que regulam os direitos de informação e consulta aos trabalhadores em SHST sofreram alterações significativas. Passou-se de um vazio normativo em 1996, para uma regulação ampla em 2006, não só atribuindo direitos de informação e consulta aos trabalhadores mas também aos seus representantes, nomeadamente sobre: Os riscos, as medidas de protecção e de prevenção nos postos de trabalho, nas funções e na empresa; A consulta aos trabalhadores, duas vezes por ano, sobre a avaliação dos riscos, as medidas de SHST, o programa e a organização da formação em SHST, à lista anual de dos acidentes de trabalho e aos seus relatórios; O direito de apresentar propostas para minimizar os riscos profissionais.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST)	Comissão de higiene e segurança no trabalho	1996--- Os CCT negociados em 1981 não incorporam nenhuma norma com conteúdos que regulam a constituição da Comissão de SHST. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007--- Os conteúdos das normas dos quatro CCT, análogos, regulam a constituição da Comissão para as questões de SHST, em todas as empresas, de forma bipartida (com representantes dos trabalhadores e do empregador) e constituída paritariamente. De acordo com o volume de trabalhadores a Comissão terá uma composição que varia de um mínimo de 2 representantes até um máximo de 10 representantes. É estabelecido o funcionamento da Comissão e a possibilidade da Inspeção-Geral de Trabalho, (IGT), convocar uma reunião da Comissão sempre que o entenda necessário. O conteúdo da norma estabelece as actividades da Comissão, tendo, nomeadamente, as seguintes funções: Efectuar inspecções periódicas; Verificar o cumprimento das disposições legais; Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores; Assegurar o concurso dos trabalhadores com vista a criar um ambiente de segurança; Promover a formação dos trabalhadores; Promover junto dos trabalhadores a divulgação das normas e dos regulamentos internos; Colaborar com os serviços sociais e dos primeiros socorros; Examinar as circunstâncias e as causas dos acidentes ocorridos; Apresentar recomendações às direcções das empresas; Elaborar estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais e apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Entre 1996 e 2007 os conteúdos da norma que regulam a constituição da Comissão de SHST sofreram alterações significativas. A norma que regula o direito à constituição da Comissão de SHST só foi negociada em 2006 nos quatro CCT com conteúdos análogos. Até 2006 existia um vazio normativo uma vez que a Lei geral propunha que a sua criação emergisse da negociação colectiva. A negociação desta matéria pelos parceiros sociais sectoriais tem um elevado significado na nossa avaliação. Relevamos: A sua constituição bipartida e paritária; A possibilidade de interacção com a IGT; O vasto conjunto de funções da Comissão, elencadas e negociadas.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST)	Formação dos trabalhadores em SHST	1996----Os CCT negociados em 1981 não incorporam nenhuma norma com conteúdos que regulem a formação dos trabalhadores em SHST. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007---Os conteúdos das normas dos quatro CCT, análogos, regulam a partir de 2006, a formação dos trabalhadores e dos seus representantes designados para ocuparem funções de SHST, a qual deve ser assegurada pelo empregador, sem que daí resultem prejuízos para os trabalhadores e seus representantes. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Entre 1996 e 2007 os conteúdos da norma que regulam a formação dos trabalhadores em SHST sofreram alterações significativas. O direito à formação dos trabalhadores e dos seus representantes só foi negociada em 2006. A norma garante que o empregador deve assegurar a formação dos trabalhadores e dos seus representantes designados para ocuparem funções de SHST, sem que daí resultes prejuízos para os trabalhadores e seus representantes. A negociação desta matéria pelos parceiros sociais sectoriais tem um elevado significado na nossa avaliação, pois dará um contributo positivo para a redução dos acidentes de trabalho através dum maior domínio das regras de prevenção pelos trabalhadores.
			Prevenção e controlo da alcoolémia	1996--- Os CCT negociados em 1981 não incorporam nenhuma norma com conteúdos que regule a prevenção e controlo da alcoolemia. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007--- Os conteúdos das normas dos quatro CCT, análogos, regulam a partir de 2006, a prevenção e controlo da alcoolémia. A norma estabelece que não é possível a prestação de qualquer actividade sob o efeito do álcool, definindo estar sob o efeito do álcool, quando apresente uma taxa de alcoolémia igual ou superior a 0,5 gramas por litro. A norma estabelece um controlo obrigatório, com carácter aleatório entre todos os trabalhadores da empresa, podendo os trabalhadores indicar uma testemunha e terem o direito à contraprova. O trabalhador que apresente uma taxa de alcoolémia igual ou superior a 0,5 gr/l, receberá uma comunicação escrita da empresa e ficará sujeito ao poder disciplinar. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Entre 1996 e 2007 os conteúdos da norma que regulam a prevenção e controlo da alcoolemia sofreram alterações significativas. A norma só foi negociada pela primeira vez em 2006. É estabelecido que estar sob o efeito do álcool impede a prestação de qualquer actividade na empresa; o conceito define que se está sob o efeito do álcool quando apresente uma taxa de alcoolémia igual ou superior a 0,5 gr/l. O controlo da alcoolémia é obrigatório e o seu rastreio é feito com carácter aleatório entre todos os trabalhadores. O trabalhador alvo do rastreio pode indicar uma testemunha e tem direito a uma contraprova. Caso apresente uma taxa de alcoolémia igual ou superior a 0,5 gr/l, receberá uma comunicação escrita da empresa e ficará sujeito ao poder disciplinar.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Formação profissional	Direito individual à formação	1996--- Os CCT negociados em 1981 não incorporam nenhuma norma com conteúdos que regule o direito individual à formação profissional. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007--- Os conteúdos das normas dos quatro CCT, análogos, regulam a partir de 2006, o direito individual à formação profissional dos trabalhadores. É estabelecido pela norma o princípio geral que obriga o empregador a proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação e o trabalhador a participar nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas. O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, excepto no ano da contratação cujo direito à formação se vence após 6 meses da duração do contrato, sendo o número de horas proporcional ao período de duração. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Entre 1996 e 2007 os conteúdos da norma que regulam o direito individual à formação profissional sofreram alterações significativas. A norma só foi negociada pela primeira vez em 2006. Foi estabelecido o princípio geral que obriga o empregador a proporcionar ao trabalhador acções de formação adequadas à sua qualificação, bem como obriga o trabalhador a participar nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas. O direito individual do trabalhador à formação profissional vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, excepto no ano da contratação do trabalhador, cujo direito à formação se vence após 6 meses da duração do contrato individual, sendo o número de horas de formação proporcional ao período de duração do seu contrato.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Apoio à vigilância dos filhos dos trabalhadores	Valor do subsídio	1996--- Os CCT negociados em 1981 incorporam uma norma cujos conteúdos regulam o direito ao apoio à vigilância dos filhos dos trabalhadores. A norma estabelece que terminado o período de parto, as empresas obrigam-se a subsidiar as trabalhadoras com filhos até aos 6 anos de idade, numa importância não inferior a 50% do encargo respeitante à vigilância dos mesmos nas creches, infantários ou em outras instituições que prossigam os mesmos objectivos. A norma exclui da sua aplicação os trabalhadores dos lanifícios. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. Em 1987, um novo CCT negociado pelo SINDETEX altera o conteúdo da norma, estabelecendo um tecto ao valor a pagar pela vigilância. Assim, o subsídio atribuído será correspondente a 50% da mensalidade da vigilância, não podendo em qualquer caso exceder um valor correspondente a 10% do valor da letra H da grelha salarial do CCT. BTE, 1ª série, nº 38 de 15/10/1987. Em 1990, um novo CCT negociado pelo SINDETEX volta a alterar o conteúdo da norma, estabelecendo um outro tecto ao valor a pagar pela vigilância. Assim, o subsídio atribuído será correspondente a 50% da mensalidade da vigilância, não podendo em qualquer caso exceder um valor correspondente a 10% do valor do salário mínimo nacional para a indústria. BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/1990. 2007--- Os conteúdos das normas dos quatro CCT, análogos, regulam o direito ao apoio à vigilância dos filhos dos trabalhadores. O conteúdo da norma é análogo ao CCT de 1981 com a alteração introduzida pelo CCT de 1987, ou seja, o subsídio atribuído será correspondente a 50% da mensalidade da vigilância, não podendo em qualquer caso exceder um valor correspondente a 10% do valor da letra H da grelha salarial do CCT. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Entre 1996 e 2007 os conteúdos da norma que regulam o direito ao apoio à vigilância dos filhos dos trabalhadores sofreram alterações. Os primeiros conteúdos negociados em CCT estabeleciam que, terminado o período de parto, as empresas obrigam-se a subsidiar as trabalhadoras com filhos até aos 6 anos de idade, numa importância não inferior a 50% do encargo respeitante à vigilância dos mesmos nas creches, infantários ou em outras instituições que prossigam os mesmos objectivos. Posteriormente o SINDETEX, em 1987 e 1990, em CCT negociados incorpora nos conteúdos um tecto cujo objectivo é baixar o valor do subsídio pago. Em 1987 o tecto é fixado em 10% do valor da letra H da grelha salarial do CCT. Em 1990 o tecto é fixado em 10% do valor do salário mínimo nacional para a indústria. Neste período a FESETE negociou alguns CCT, mas não alterou os conteúdos da norma. Analisando os conteúdos dos CCT negociados pelo SINDETEX, não encontramos motivos palpáveis para a negociação de tectos com valores decrescentes para o subsídio, quando estamos perante sectores com salários contratuais muito baixos. Os conteúdos das normas dos quatro CCT negociados em 2006 são análogos ao CCT de 1981 com a alteração introduzida pelo CCT de 1987, ou seja, o subsídio atribuído é correspondente a 50% da mensalidade da vigilância, não podendo em qualquer caso exceder um valor correspondente a 10% do valor da letra H da grelha salarial do CCT.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Deslocações	Pequenas deslocações	1996--- Os CCT negociados em 1981 incorporam uma norma cujos conteúdos regulam as pequenas deslocações. A norma estabelece como deslocação em actividade, a realização de trabalho fora do local habitual com carácter regular ou accidental. A norma considera como pequena deslocação aquelas que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual. São direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações: o pagamento das despesas de transporte; o pagamento das refeições, sempre que se verifique a impossibilidade de tempo e do lugar onde normalmente são tomadas; o pagamento como trabalho suplementar, do tempo do trajecto e espera, que exceda o PNT. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. Em 1983 o SINDETEX negocia um CCT que altera o conteúdo da norma, acrescentando o direito do trabalhador se deslocar em viatura própria e recebendo um valor fixado por quilómetro percorrido. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1983. 2007---- Os conteúdos das normas dos quatro CCT, negociados em 2006, que regulam as pequenas deslocações são no essencial análogos ao CCT de 1981 com o acréscimo do CCT de 1983. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Os conteúdos das normas dos quatro CCT, negociados em 2006, que regulam as pequenas deslocações, são análogos ao CCT de 1981 com a alteração introduzida pelo CCT de 1983. A norma estabelece como deslocação em actividade, a realização de trabalho fora do local habitual com carácter regular ou accidental. A norma considera como pequena deslocação aquelas que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual. São direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações: o pagamento das despesas de transporte; o pagamento das refeições, sempre que se verifique a impossibilidade de tempo e do lugar onde normalmente são tomadas; o pagamento como trabalho suplementar, do tempo do trajecto e espera, que exceda o PNT; quando se desloca em viatura própria tem direito ao pagamento de um valor por quilómetro percorrido

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Deslocações	Grandes deslocações	1996--- Os CCT negociados em 1981 incorporam uma norma cujos conteúdos regulam as grandes deslocações. A norma considera como grande deslocação aquelas que não permitam nas condições definidas no CCT, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual. São direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações: A retribuição, acrescida uma remuneração suplementar de 0,75 euros por dia; o pagamento das despesas de transporte no local, alojamento, pagamento das refeições, durante o período efectivo da deslocação; uma licença suplementar com retribuição, igual a 4 dias úteis por cada 60 dias de deslocação, bem como o pagamento de viagens de ida e volta desde o local de trabalho até à sua residência; o pagamento como trabalho suplementar, do tempo do trajecto e espera, que exceda o PNT; o seguro contra riscos de viagem, acidentes pessoais e trabalho. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. Até 1995 vários CCT negociados pelo SINDETEX e pela FESETE actualizaram o valor da remuneração suplementar, tendo atingido o valor de 2,5 € em 1996. 2007--- Os conteúdos das normas dos quatro CCT negociados em 2006, que regulam as grandes deslocações são no essencial análogos ao CCT de 1981. As normas negociadas em 2006 não alteraram os conteúdos existentes em 1996, excepto na remuneração suplementar que acresce à retribuição cujo valor passa para 5 € por dia. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº46 de 15/12/2006.	Os conteúdos das normas dos quatro CCT, negociados em 2006, que regulam as grandes deslocações, são análogos ao CCT de 1981 com a alteração introduzida pelos vários CCT ao valor da remuneração suplementar., que variou entre 2,5 € em 1996 e 5 € em 2007. A norma considera como grande deslocação aquelas que não permitam nas condições definidas no CCT, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual. São direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações: A retribuição, acrescida uma remuneração suplementar de 0,75 euros por dia; o pagamento das despesas de transporte no local, alojamento, pagamento das refeições, durante o período efectivo da deslocação; uma licença suplementar com retribuição, igual a 4 dias úteis por cada 60 dias de deslocação, bem como o pagamento de viagens de ida e volta desde o local de trabalho até à sua residência; o pagamento como trabalho suplementar, do tempo do trajecto e espera, que exceda o PNT; o seguro contra riscos de viagem, acidentes pessoais e trabalho

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Exercício da actividade sindical	Actividade sindical nas empresas	1996---Uma nota prévia para uma melhor compreensão dos processos de negociação nestes sectores. Os direitos sindicais dos trabalhadores e dos seus representantes eleitos assumiram um lugar de destaque como se pode verificar nos conteúdos das normas dos CCT negociadas pela FESETE antes de 1981. BTE, 1ª série, nº 31 de 22/8/1975; BTE, 1ª série, nº 5 de 15/3/1976. O SINDETEX/UGT negociou o seu primeiro CCT em 1981 e se compararmos o conteúdo das normas com as dos CCT anteriores, verificamos que omitiu ou reduziu os conteúdos das normas sobre o exercício da actividade sindical nas empresas, utilizando a remissão para a lei geral. Após esta negociação o governo por via administrativa e através de uma Portaria de Extensão estendeu a aplicação do CCT negociado pelo SINDETEX a todas as empresas e a todos os trabalhadores não filiados e filiados nos sindicatos da FESETE, do que resultou uma fragilização da actividade sindical. Em 1981 Os CCT negociados em 1981 incorporam um conjunto de normas cujos conteúdos regulam os princípios gerais da actividade sindical no interior das empresas: Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, através dos seus representantes; À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço; Os delegados sindicais da empresa têm direito a circular livremente nas instalações, sem prejuízo da normal laboração dos serviços. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007--- Os conteúdos das normas dos quatro CCT negociados em 2006, que regulam de forma análoga a actividade sindical nas empresas não alteraram os conteúdos normativos existentes em 1996. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº46 de 15/12/2006.	Para uma melhor compreensão dos processos de negociação nestes sectores, parece-nos que se justifica uma nota prévia sobre as negociações anteriores a 1981. Os direitos sindicais dos trabalhadores e dos seus representantes eleitos assumiram um lugar de destaque como se pode verificar nos conteúdos das normas dos CCT negociadas pela FESETE antes de 1981. O SINDETEX/UGT negociou o seu primeiro CCT em 1981 e se compararmos o conteúdo das normas com as dos CCT anteriores, verificamos que omitiu ou reduziu os conteúdos das normas sobre o exercício da actividade sindical nas empresas, utilizando a remissão para a lei geral. Após esta negociação o governo por via administrativa e através de uma Portaria de Extensão estendeu a aplicação do CCT negociado pelo SINDETEX a todas as empresas e a todos os trabalhadores não filiados e filiados nos sindicatos da FESETE, o que, do nosso ponto de vista, resultou numa fragilização do exercício da actividade sindical. Os conteúdos das normas dos quatro CCT, negociados em 2006, que regulam de forma análoga a actividade sindical nas empresas não alteraram os conteúdos existentes em 1996. A norma estabelece que os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, através dos seus representantes. A norma veda à entidade patronal qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Exercício da actividade sindical	Reuniões de trabalhadores nas empresas	1996--- Os CCT negociados em 1981 não incorporam a norma que estabelece o direito dos trabalhadores poderem reunir-se nas empresas, embora a Lei geral garanta o direito. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. Em 1987, o SINDETEX negoceia um CCT que inclui uma norma cujo conteúdo dá aos trabalhadores o direito de reunirem: fora do horário normal de trabalho; e também durante o horário normal de trabalho, até um máximo de 15 horas por ano. BTE, 1ª série, nº38 de 15/10/1987. 2007--- Os conteúdos das normas dos quatro CCT negociados em 2006, que regulam de forma análoga sobre o direito de reuniões de trabalhadores nas empresas não alteraram os conteúdos normativos existentes em 1996. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº46 de 15/12/2006.	Os conteúdos das normas dos quatro CCT, negociados em 2006, que regulam de forma análoga o direito dos trabalhadores poderem reunir-se nas empresas não alteraram os conteúdos existentes em 1996.
			Direito à informação sindical nas empresas	1996--- Os CCT negociados em 1981 não incorporam a norma que estabelece o direito à informação sindical nas empresas embora a Lei geral garanta o direito. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. Em 1987 o SINDETEX negoceia um CCT onde acrescenta um novo conteúdo à norma, garantindo o direito dos delegados sindicais afixarem no interior da empresa e em local apropriado, textos, convocatórias, comunicações e informações relativas à vida sindical e dos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição sem prejuízo da normal laboração dos serviços. BTE, 1ª série, nº38 de 15/10/1987 2007--- Os conteúdos das normas dos quatro CCT negociados em 2006, que regulam de forma análoga sobre o direito à informação sindical nas empresas, não alteraram os conteúdos normativos existentes em 1996. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº46 de 15/12/2006.	Os conteúdos das normas dos quatro CCT, negociados em 2006, que regulam de forma análoga o direito à informação sindical nas empresas, não alteraram os conteúdos existentes em 1996. Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local visível e apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, informação relativa à actividade sindical e aos interesses dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Exercício da actividade sindical	Espaço para o exercício da actividade sindical na empresa	1996---Os CCT negociados em 1981 não incorporam a norma que estabelece o direito ao espaço para o exercício da actividade sindical na empresa. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. Em 1987 o SINDETEX negoceia um CCT onde acrescenta um novo conteúdo à norma, garantindo o direito ao espaço para o exercício da actividade sindical na empresa. O conteúdo da norma estabelece que as empresas são obrigadas a ceder instalações para o exercício das funções dos delegados sindicais nas seguintes condições: Tendo a empresa mais de 149 trabalhadores ao serviço, colocarão ao dispor dos delegados sindicais e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções; Tendo até 149 trabalhadores ao serviço, colocarão ao serviço dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram um local apropriado para o exercício das suas funções. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº46 de 15/12/2006. 2007--- Os conteúdos das normas dos quatro CCT negociados em 2006, que regulam de forma análoga sobre o direito ao espaço para o exercício da actividade sindical na empresa. não alteraram os conteúdos normativos existentes em 1996. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº46 de 15/12/2006.	Os conteúdos das normas dos quatro CCT, negociados em 2006, que regulam de forma análoga, o direito ao espaço para o exercício da actividade sindical na empresa não alteraram os conteúdos existentes em 1996. O conteúdo da norma estabelece que as empresas são obrigadas a ceder instalações para o exercício das funções dos delegados sindicais nas seguintes condições: Tendo a empresa mais de 149 trabalhadores ao serviço, colocarão ao dispor dos delegados sindicais e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções; Tendo até 149 trabalhadores ao serviço, colocarão ao serviço dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram um local apropriado para o exercício das suas funções

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Exercício da actividade sindical	Direitos dos dirigentes e delegados sindicais	1996---Os CCT negociados em 1981 incorporam a norma que estabelece os direitos dos trabalhadores com funções sindicais, dirigentes e delegados sindicais. Para o exercício das suas funções cada dirigente sindical beneficia de um crédito de 4 dias por mês, com direito à retribuição. Para o exercício das suas funções cada delegado sindical beneficia de um crédito de 5 horas por mês, com direito à retribuição. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007--- Os conteúdos das normas dos quatro CCT negociados em 2006, que regulam os direitos dos trabalhadores com funções sindicais, dirigentes e delegados sindicais, mantêm os conteúdos de 1996 e acrescentam novos conteúdos à norma. Sobre a transferência de local de trabalho dos dirigentes e delegados sindicais, garantem que: os dirigentes dos corpos gerentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato. Estabelece que, quando as faltas dadas para o desempenho da actividade sindical se prolongarem para além de um mês, o trabalhador é colocado no regime legal de suspensão do contrato de trabalho, por facto imputado ao trabalhador. É adoptado um novo critério para definir quantos membros da direcção do sindicato, em cada empresa, têm direito ao crédito de 4 dias por mês, o qual é aferido pelo número de trabalhadores sindicalizados em cada empresa. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Entre 1996 e 2007 os conteúdos da norma que regulam os direitos dos trabalhadores com funções sindicais, dirigentes e delegados sindicais, sofreram alterações significativas. O conteúdo da norma em vigor em 1996 apenas garante para o exercício das suas funções cada dirigente sindical beneficia de um crédito de 4 dias por mês, com direito à retribuição e cada delegado sindical beneficia de um crédito de 5 horas por mês, com direito à retribuição. Os quatro CCT negociados em 2006 com conteúdos análogos incorporam novos conteúdos na norma. Sobre a transferência de local de trabalho dos dirigentes e delegados sindicais, garantem que: os dirigentes dos corpos gerentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato. Estabelece que, quando as faltas dadas para o desempenho da actividade sindical se prolongarem para além de um mês, o trabalhador é colocado no regime legal de suspensão do contrato de trabalho, por facto imputado ao trabalhador. É adoptado um novo critério para definir quantos membros da direcção do sindicato, em cada empresa, têm direito ao crédito de 4 dias por mês, o qual é aferido pelo número de trabalhadores sindicalizados em cada empresa. Em 1996 o crédito de 4 dias por mês para os dirigentes sindicais, não estava condicionado a qualquer período de faltas, nem ao número de sindicalizados por empresa.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Mobilidade Funcional	Perfis profissionais polivalentes	1996--- Os CCT negociados em 1981 não incorporam qualquer norma que regule conteúdos de perfis profissionais polivalentes. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. Em 2003 o SINDETEX negocia um CCT que cria o operador qualificado para cada uma das áreas de produção, podendo este exercer todas as funções correspondentes às várias categorias profissionais existentes em cada área da produção. O acesso a este perfil polivalente faz-se através de formação profissional certificada. A sua retribuição será a imediatamente superior à função predominante na área da produção. BTE, 1ª série, nº 7 de 22/2/2003. 2007---Os conteúdos das normas dos quatro CCT, negociados em 2006, que regulam os perfis profissionais polivalentes, alargam as possibilidades de mobilidade funcional. O operador qualificado para cada uma das áreas organizacionais, acolhe os conteúdos da negociação de 2003 e no que respeita ao acesso ao perfil, acrescenta à formação profissional qualificada, as competências práticas adquiridas durante a sua actividade profissional. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº46 de 15/12/2006. Ao nível das grelhas de categorias profissionais, em dois dos quatro CCT, foram negociadas novas categorias profissionais de banda larga, que permitiram reduzir a grelha de 1996 com 381 categorias profissionais para 55 categorias profissionais em 2006. No conjunto das três grelhas que compõem cada CCT passaram de 764 categorias profissionais em 1996, para 195 categorias profissionais em 2006. BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº46 de 15/12/2006.	Entre 1996 e 2007 os conteúdos da norma que regulam os perfis profissionais polivalentes sofreram alterações significativas. Em 1996 os CCT negociados não incorporam qualquer norma que regule conteúdos de perfis profissionais polivalentes. Em 2003 dá-se o primeiro passo. O SINDETEX negocia um CCT que cria o operador qualificado para cada uma das áreas de produção, podendo este exercer todas as funções correspondentes às várias categorias profissionais existentes em cada área da produção. O acesso a este perfil polivalente faz-se através de formação profissional certificada. A sua retribuição será a imediatamente superior à função predominante na área da produção. Em 2006 os quatro CCT acolhem os conteúdos da negociação de 2003 e no que respeita ao acesso ao perfil, acrescentam à formação profissional qualificada, as competências práticas adquiridas durante a sua actividade profissional. Ao nível das grelhas de categorias profissionais dois CCT negociam novas categorias profissionais de banda larga, que permitiram reduzir uma grelha de 1996 com 381 categorias profissionais para 55 categorias profissionais em 2006. Cada um destes dois CCT, incorporando três grelhas, passou de 764 categorias profissionais em 1996, para 195 categorias profissionais em 2006. Estamos perante resultados da negociação que alargam, fortemente, as possibilidades de mobilidade funcional nas empresas.
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Mobilidade Funcional	Novas categorias profissionais	1996--- Os CCT negociados em 1981 incorporam três grelhas com 754 categorias profissionais e respectiva definição de funções. As categorias profissionais correspondentes à área operacional têm como funções, tarefas parcializadas e muito repetitivas, sem qualquer mobilidade funcional. As funções das categorias profissionais correspondentes	Entre 1996 e 2007 os conteúdos da norma que regulam a mobilidade funcional em novas categorias profissionais sofreram alterações profundas. Os dois CCT existentes em 1996, cuja negociação remonta a 1981, incorporam três

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Mobilidade Funcional	Novas categorias profissionais	aos quadros intermédios, no essencial, são tarefas de controlo hierárquico. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007---Os quatro CCT negociados em 2006 apresentam grelhas de categorias profissionais com conteúdos análogos e conteúdos diferentes, por decisão apenas das associações patronais, uma vez que a partir de 2006 as associações patronais dividiram-se e passaram a existir duas CNP. Os quatro CCT negociaram novas categorias para novas actividades a montante e a jusante, nas áreas da concepção e desenvolvimento dos produtos, lojas de retalho, compras, vendas e marketing, SHST, actividades administrativas, recursos humanos, financeiro e TIC. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006. Dois dos quatro CCT negociaram 55 novas categorias profissionais com uma definição de funções alargada, que substituem numa das três grelhas dos CCT 381 categorias profissionais sem qualquer mobilidade funcional. BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	grelhas com 754 categorias profissionais e respectiva definição de funções. As categorias profissionais correspondentes às áreas operacionais têm como funções, tarefas parciais e muito repetitivas, sem qualquer mobilidade funcional. As funções das categorias profissionais correspondentes aos quadros intermédios, no essencial, são compostas por tarefas de controlo hierárquico. Em suma, estamos perante modelos de grelhas de categorias profissionais característicos de empresas com insuficiente incorporação na cadeia de valor dos produtos. Em 2006 os quatro CCT negociaram novas categorias para novas actividades a montante e a jusante, nas áreas da concepção e desenvolvimento dos produtos, lojas de retalho, compras, vendas e marketing, SHST, actividades administrativas, recursos humanos, financeiro e TIC. Dois dos quatro CCT negociaram 55 novas categorias profissionais com uma definição de funções alargada, que substituem numa das três grelhas dos CCT 381 categorias profissionais sem qualquer mobilidade funcional. Para este diferente resultado das negociações contribuiu a divisão entre as associações patronais, que obrigaram à constituição de duas CNP e quatro mesas de negociação, onde a proposta, opinião e decisão patronal apareceu diferente. A partir das negociações 2006, ainda que as alterações nas categorias profissionais e sua definição de funções não se verifiquem de modo uniforme nos quatro CCT, somos de opinião que existe uma tendência forte para a mudança do modelo das grelhas de categorias profissionais no sentido da mobilidade funcional e de uma maior incorporação na cadeia de valor dos produtos.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Aprendizagem	Duração	1996--- Os conteúdos das normas dos CCT negociados em 1981 apenas pelo SINDETEX e impostos por Portaria de Extensão aos trabalhadores dos sindicatos filiados na FESETE, apesar do oposição desta, remetem a regulação das condições de aprendizagem para o CCT negociado pela FESETE e publicado no BTE, nº 31 de 22/8/1975. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. Em 1992 o SINDETEX negociou um CCT que incorporou uma norma com conteúdos sobre as condições de aprendizagem, que remetem para o CCT de 1975 atrás mencionado, alterando no entanto, a duração do período de aprendizagem. A duração do período de aprendizagem negociada em 1992, condicionada pelo nível etário dos aprendizes, varia entre dois anos e nove meses. BTE, 1ª série, nº5 de 8/2/1992. Fomos comparar os conteúdos duas grelhas dos CCT (1975 e 1992) que regulam a duração do período de aprendizagem. Verificamos que para os aprendizes com mais de 18 anos a negociação em 1992 aumentou a duração do período de aprendizagem, de oito para nove meses. 2007--- Os quatro CCT negociados em 2006 apresentam grelhas da duração do período de aprendizagem com conteúdos diferentes, por decisão das associações patronais, uma vez que a partir de 2006 as associações patronais dividiram-se e passaram a existir duas CNP. Dos quatro CCT: Dois CCT abandonaram a grelha em vigor em 1996 e reduziram a grelha a um período com a duração de um ano. BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº46 de 15/12/2006. Os outros dois CCT mantêm uma grelha análoga a 1996, com três fases de duração de aprendizagem, variando entre dois anos e nove meses. Os indivíduos que possuam curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional certificado para a mesma profissão a duração da aprendizagem será de seis meses. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006	As normas que regulam as condições da aprendizagem, em vigor em 1996, remontam a 1975. Os conteúdos das normas dos CCT negociados em 1981 apenas pelo SINDETEX e impostos por Portaria de Extensão aos trabalhadores dos sindicatos filiados na FESETE, apesar do oposição desta, remetem a regulação das condições de aprendizagem para o CCT negociado pela FESETE em 1975. Em 1992 o SINDETEX negociou um CCT que incorporou uma norma com conteúdos sobre as condições de aprendizagem, que remetem para o CCT de 1975 atrás mencionado, alterando no entanto, a duração e a retribuição do período de aprendizagem. Comparamos os conteúdos duas grelhas dos CCT (1975 e 1992) que regulam a duração do período de aprendizagem. Verificamos que para os aprendizes com mais de 18 anos a negociação em 1992 aumentou a duração do período de aprendizagem, de oito para nove meses. Os quatro CCT negociados em 2006 apresentam grelhas da duração do período de aprendizagem com conteúdos diferentes, por decisão das associações patronais, uma vez que a partir de 2006 as associações patronais dividiram-se e passaram a existir duas CNP. Dos quatro CCT: Dois CCT abandonaram a grelha em vigor em 1996 e reduziram a grelha a um período com a duração de um ano. Os outros dois CCT mantêm uma grelha análoga a 1996, com três fases de duração da aprendizagem, variando entre dois anos e nove meses. Os indivíduos que possuam curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional certificado para a mesma profissão a duração da aprendizagem será de seis meses. A avaliação às alterações dos conteúdos da norma relativos à duração do período de

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Aprendizagem	Duração		aprendizagem no período entre 1996 e 2007 apresenta-nos disposições e resultados de negociação diferentes.
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Aprendizagem	Retribuição	1996---O valor da retribuição durante o período de aprendizagem é condicionada pelo nível etário do aprendiz: Se for admitido na empresa com idade inferior a 16 anos, nos primeiros 12 meses recebe a remuneração mínima garantida; no segundo período, de 6 meses, recebe 70% da remuneração da categoria profissional; no terceiro período, de 6 meses, recebe 85% da remuneração da categoria profissional. Se for admitido na empresa com idade igual ou superior a 16 anos e inferior a 18 anos, nos primeiros 6 meses recebe a remuneração mínima garantida; no segundo período, de 6 meses, recebe 70% da remuneração da categoria profissional; no terceiro período, de 6 meses, recebe 85% da remuneração da categoria profissional. Se for admitido na empresa com idade igual ou superior a 18 anos, nos primeiros 3 meses recebe a remuneração mínima garantida; no segundo período, de 6 meses, recebe 85% da remuneração da categoria profissional. BTE, 1ª série, nº5 de 8/2/1992. 2007--- Os quatro CCT negociados em 2006 apresentam grelhas de retribuição durante o período de aprendizagem com conteúdos diferentes, por decisão das associações patronais, uma vez que a partir de 2006 as associações patronais dividiram-se e passaram a existir duas CNP. Dos quatro CCT: Dois CCT abandonaram a grelha de retribuição em vigor em 1996 e estabeleceram durante um ano, uma retribuição não inferior a 85% da retribuição da categoria profissional correspondente. BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº46 de 15/12/2006. Os outros dois CCT mantêm uma grelha de retribuição análoga a 1996. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006.	As alterações, entre 1996 e 2007, às normas que regulam o valor da retribuição durante o período de aprendizagem não é uniforme em resultado da decisão das associações patronais, uma vez que a partir de 2006 as associações patronais dividiram-se, passaram a existir duas CNP com propostas, opiniões e decisões diferentes. O valor da retribuição é condicionada pelo nível etário do aprendiz. Nos CCT em vigor em 1996 a grelha estabelecia: Se for admitido na empresa com idade inferior a 16 anos, nos primeiros 12 meses recebe a remuneração mínima garantida; no segundo período, de 6 meses, recebe 70% da remuneração da categoria profissional; no terceiro período, de 6 meses, recebe 85% da remuneração da categoria profissional. Se for admitido na empresa com idade igual ou superior a 16 anos e inferior a 18 anos, nos primeiros 6 meses recebe a remuneração mínima garantida; no segundo período, de 6 meses, recebe 70% da remuneração da categoria profissional; no terceiro período, de 6 meses, recebe 85% da remuneração da categoria profissional. Se for admitido na empresa com idade igual ou superior a 18 anos, nos primeiros 3 meses recebe a remuneração mínima garantida; no segundo período, de 6 meses, recebe 85% da remuneração da categoria profissional. Os quatro CCT negociados em 2006 apresentam grelhas de retribuição durante o período de aprendizagem com conteúdos diferentes. Dos quatro CCT: Dois CCT abandonaram a grelha de

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Aprendizagem	Retribuição		retribuição em vigor em 1996 e estabeleceram durante um ano, uma retribuição não inferior a 85% da retribuição da categoria profissional correspondente. Os outros dois CCT mantêm uma grelha de retribuição análoga a 1996. A avaliação às alterações dos conteúdos da norma relativos à retribuição da duração do período de aprendizagem no período entre 1996 e 2007 apresenta-nos disposições e resultados de negociação diferentes.
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Carreiras profissionais	Promoção automática	1996---A quase totalidade das 754 categorias profissionais distribuídas por três grelhas e incorporadas nos CCT em vigor em 1996 não têm uma carreira profissional, com ou sem promoção automática, que lhes dê acesso a funções e retribuições de nível superior. Os conteúdos da norma apenas estabelecem carreiras profissionais com promoção automática para as categorias profissionais dos técnicos de vendas, fogueiros, armazéns, metalúrgicos e engenheiros técnicos. Também todos os trabalhadores que exercem a categoria profissional de ajudantes serão promovidos à respectiva categoria após seis anos de permanência como ajudantes. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007--- Os quatro CCT negociados em 2006 incorporam normas com conteúdos análogos relativos às carreiras profissionais com promoção automática, apenas para as categorias profissionais dos fogueiros, electricistas, construção civil madeiras, metalúrgicos, sector administrativo e engenheiros técnicos. Também todos os trabalhadores que exercem a categoria profissional de ajudantes serão promovidos à respectiva categoria após seis anos de permanência como ajudantes. A maioria dos trabalhadores continua em 2007 sem uma carreira profissional, com ou sem promoção automática, que lhes dê acesso a funções e retribuições de nível superior. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Ao avaliar-mos a totalidade das categorias profissionais existentes nos CCT entre 1996 e 2007 e a sua possibilidade de acesso a carreiras profissionais com promoção automática, uma primeira constatação é que a maioria das cerca de 750 categorias profissionais no período em análise está desprovida de uma carreira profissional que permita aos trabalhadores ter acesso a funções e retribuições de nível superior. Em 2007, os quatro CCT negociados em 2006 incorporam normas com conteúdos análogos relativos às carreiras profissionais com promoção automática, apenas para as categorias profissionais dos fogueiros, electricistas, construção civil madeiras, metalúrgicos, sector administrativo e engenheiros técnicos. Também todos os trabalhadores que exercem a categoria profissional de ajudantes serão promovidos à respectiva categoria após seis anos de permanência como ajudantes.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Grelhas das novas categorias profissionais	Área organizacional	1996--- As normas dos CCT estabelecem três grelhas com 754 categorias profissionais, denominada de enquadramentos profissionais, organizada de forma hierárquica, tendo como referência a retribuição base mensal. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007--- Os quatro CCT negociados em 2006 apresentam grelhas com conteúdos diferentes, uma vez que a partir de 2006 as associações patronais dividiram-se e passaram a existir duas CNP, com propostas, opiniões e decisões diferentes. Dos quatro CCT: Dois CCT abandonaram a grelha em vigor em 1996 negociaram uma nova grelha com novas categorias profissionais. Estas grelhas estão organizadas por áreas. BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006. Os outros dois CCT mantêm grelhas e categorias profissionais análogas a 1996, embora organizadas por áreas. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nas grelhas das categorias profissionais. Em 1996 as normas dos CCT estabelecem três grelhas com 754 categorias profissionais, denominadas de enquadramentos profissionais, organizadas de forma hierárquica, tendo como referência a retribuição base mensal. A partir de 2006 as associações patronais dividiram-se, passaram a existir duas CNP com propostas, opiniões e decisões diferentes. Dos quatro CCT negociados: Dois CCT abandonaram a grelha em vigor em 1996 e negociaram uma nova grelha com novas categorias profissionais. Estas grelhas estão organizadas por áreas Os outros dois CCT mantêm grelhas e categorias profissionais análogas a 1996, embora organizadas por áreas.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Grelhas das novas categorias profissionais	Novas categorias profissionais	1996--- As normas dos CCT estabelecem três grelhas com 754 categorias profissionais, sem alterações significativas desde 1981. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007--- Os quatro CCT negociados em 2006 apresentam grelhas com conteúdos diferentes, uma vez que a partir de 2006 as associações patronais dividiram-se e passaram a existir duas CNP, com propostas, opiniões e decisões diferentes. Os quatro CCT negociaram novas categorias para novas actividades a montante e a jusante, nas áreas da concepção e desenvolvimento dos produtos, lojas de retalho, compras, vendas e marketing, SHST, actividades administrativas, recursos humanos, financeiro e TIC. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006. Dois dos quatro CCT negociaram 55 novas categorias profissionais com uma definição de funções alargadas, que substituem numa das três grelhas dos CCT 381 categorias profissionais sem qualquer mobilidade funcional. BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos a negociação de novas categorias profissionais, embora com diferenças apreciáveis entre os quatro CCT. As normas dos CCT em 1996 estabelecem três grelhas com 754 categorias profissionais, sem alterações significativas desde 1981. Só em 2006 com a negociação de quatro CCT são negociadas novas categorias profissionais. Os quatro CCT negociaram novas categorias para novas actividades a montante e a jusante, nas áreas da concepção e desenvolvimento dos produtos, lojas de retalho, compras, vendas e marketing, SHST, actividades administrativas, recursos humanos, financeiro e TIC. Dois dos quatro CCT negociaram 55 novas categorias profissionais com uma definição de funções alargadas O resultado da negociação apresenta-nos grelhas com a totalidade das categorias novas e outras grelhas com novas e antigas categorias profissionais

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Grelhas das novas categorias profissionais	“Antigas categorias Profissionais”	1996--- As normas estabelecem três grelhas com 754 categorias profissionais, sem alterações significativas desde 1981. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007--- Os quatro CCT negociados em 2006 apresentam grelhas com conteúdos diferentes, sobre as “antigas categorias profissionais”, uma vez que a partir de 2006 as associações patronais dividiram-se e passaram a existir duas CNP, com propostas, opiniões e decisões diferentes. Dois dos quatro CCT negociaram 55 novas categorias profissionais com uma definição de funções alargadas, que substituíram numa das três grelhas dos CCT 381 categorias profissionais sem qualquer mobilidade funcional. Nas restantes duas grelhas mantêm-se 383 “antigas categorias profissionais”. BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº46 de 15/12/2006. Os outros dois CCT mantêm 747 “antigas categorias” em quatro grelhas. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006	No período em análise, 1996 a 2007, registamos o início do que podemos chamar uma tendência para a substituição das grelhas das “antigas categorias profissionais”. Dois dos quatro CCT negociaram 55 novas categorias profissionais com uma definição de funções alargadas, que substituíram numa das três grelhas dos CCT, 381 categorias profissionais sem qualquer mobilidade funcional. Nas restantes duas grelhas mantêm-se 383 “antigas categorias profissionais”. Os outros dois CCT mantêm 747 “antigas categorias” em quatro grelhas.
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Grelhas das novas categorias profissionais	Grelha salarial	1996--- A norma dos CCT negociados em 1981 estabelece uma grelha salarial composta por dez níveis salariais. O conteúdo da norma estabelece que a grelha salarial pode ser revista de doze em doze mese. O leque salarial desta grelha, medido entre o valor da retribuição base do último nível salarial e o valor da retribuição base do nível mais elevado, varia de 1 para 2,14. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. Numa nova negociação em 1992 a grelha salarial mantém os dez níveis e o leque salarial varia de 1 para 2. BTE, 1ª série, nº5 de 8/2/1992. Em 1995 um novo acordo mantém inalterada a grelha salarial e o leque salarial varia de 1 para 2. BTE, 1ª série, nº11 de 22/3/1995 Em 2001 um novo acordo mantém inalterada a grelha salarial e o leque salarial varia de 1 para 1,93. BTE, 1ª série, nº6 de 15/2/2001 2007--- Os quatro CCT negociados em 2006 apresentam grelhas salariais com conteúdos diferentes. Dois dos quatro CCT negociaram uma nova grelha	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações na composição das grelhas salariais a partir de 2006. A norma dos CCT negociados em 1981, estabelece uma grelha salarial composta por dez níveis salariais, estrutura que se mantém em vigor ainda em 2007 em dois dos quatro CCT em vigor. Procuramos também avaliar o leque das grelhas salariais, medido entre o valor da retribuição base do último nível salarial e o valor da retribuição base do nível mais elevado. Os leques salariais medidos em quatro momentos entre 1981 e 2001, dão-nos uma tendência de fechamento: em 1981 varia entre de 1 para 2.14; em 1992 varia entre de 1 para 2; em 1995 varia entre de 1 para 2; em 2001 varia de 1 para 1,93. Em 2006 dois dos quatro CCT, que incorporaram novas categorias profissionais, negociaram uma nova grelha salarial

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Grelhas das novas categorias profissionais	Grelha salarial	salarial composta por nove níveis salariais e o leque salarial varia: em 2006 de 1 para 1,95; em 2007 de 1 para 1,96 . A tendência de proximidade da retribuição base do último nível salarial da grelha com o Salário Mínimo Nacional (SMN) continua. Em 2007 a retribuição do CCT era superior em 3 € ao SMN. BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº46 de 15/12/2006. Nos outros dois CCT a grelha salarial mantém os dez níveis e o leque salarial varia de 1 para 1,94. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006.Em 2007 mantêm-se os dez níveis e o leque salarial varia de 1 para 1,96. A tendência de proximidade da retribuição base do último nível salarial da grelha com o salário mínimo nacional continua. Em 2007 os valores eram iguais. BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2007	composta por nove níveis salariais. Em 2006 e 2007 os leques salariais variam, respectivamente: de 1 para 1,95; e de 1 para 1,96. Nos outros dois CCT a grelha salarial mantém os dez níveis salariais. Em 2006 e 2007 os leques salariais variam, respectivamente: de 1 para 1,94; e de 1 para 1,96. Em 2006 e 2007 as grelhas salariais mantêm-se longe do índice do leque salarial em 1981, este já de si fortemente fechado. Um outro aspecto que importa reter, é de que não existem diferenças significativas entre o índice das velhas o novas grelhas salariais. Com a maioria das categorias profissionais da área operacional recebendo uma retribuição base dos CCT igual ou próxima do SMN e com um leque salarial tão fechado, somos de opinião que estas grelhas salariais exercem muito pouca atractividade sobre os potenciais candidatos a um emprego qualificado neste sector. Registamos ainda neste período alguma irregularidade na negociação das retribuições base. Existem períodos superiores a dois anos sem acordo nas negociações para o sector, embora a norma estabeleça que as retribuições base podem ser negociadas de doze em doze meses.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Grelhas das novas categorias profissionais	Definição de funções	1996---Analisando a definição de funções das categorias profissionais negociadas em 1981 e ainda em vigor em 1996, nomeadamente, na área operacional, os conteúdos indicam que cada trabalhador deverá efectuar uma tarefa diferente da dos restantes. Os postos de trabalho são concebidos limitando o número de tarefas num posto, procurando a repetitividade máxima, minimizando as capacidades requeridas e procurando o tempo de formação mínimo. Existe uma separação rígida entre as tarefas de execução e as tarefas de hierarquia. As funções das chefias por ordem de importância, dirigem-se à programação e distribuição do trabalho, à disciplina, ao controlo das performances individuais e à qualidade dos produtos. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007--- Os quatro CCT negociados em 2006 apresentam grelhas de categorias profissionais e respectiva definição de funções com conteúdos diferentes. Dois dos quatro CCT negociaram novas grelhas de categorias profissionais e respectiva definição de funções alargadas, mantendo-se no entanto uma separação rígida entre as tarefas de hierarquia e as tarefas de execução. As funções das chefias por ordem de importância, dirigem-se à programação e distribuição do trabalho, à disciplina, ao controlo das performances individuais e à qualidade dos produtos. BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006. Nos outros dois CCT as grelhas de categorias profissionais e respectiva definição de funções, salvo a negociação de algumas novas categorias profissionais e respectivas definição de funções, são as mesmas de 1996. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006. BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2007.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nas grelhas de categorias profissionais e respectiva definição de funções a partir de 2006, em dois dos quatro CCT negociados. Analisando a definição de funções das categorias profissionais negociadas em 1981 e ainda em vigor em 1996, nomeadamente, na área operacional, os conteúdos indicam que cada trabalhador deverá efectuar uma tarefa diferente da dos restantes. Os postos de trabalho são concebidos limitando o número de tarefas num posto, procurando a repetitividade máxima, minimizando as capacidades requeridas e procurando o tempo de formação mínimo. Existe uma separação rígida entre as tarefas de execução e as tarefas de hierarquia. As funções das chefias por ordem de importância, dirigem-se à programação e distribuição do trabalho, à disciplina, ao controlo das performances individuais e à qualidade dos produtos. Dois dos quatro CCT em vigor desde 2006 negociaram novas grelhas de categorias profissionais e respectiva definição de funções alargadas, mantendo-se no entanto uma separação rígida entre as tarefas de hierarquia e as tarefas de execução. As funções das chefias por ordem de importância, dirigem-se à programação e distribuição do trabalho, à disciplina, ao controlo das performances individuais e à qualidade dos produtos. Em 2007 os conteúdos das normas em vigor nos quatro CCT não mantêm a uniformidade que se verificava em 1996, registando-se uma tendência para a mudança de perfil profissional no sentido alargado, mantendo no entanto ainda uma clara separação entre as tarefas de execução e as tarefas de hierarquia.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Normativa	Área e âmbito	Têxteis, malhas, tapeçaria, lanifícios, têxteis-lar, bordados e passamanarias e vestuário	1996---O conteúdo da norma estabelece a área e o âmbito do CCT em vigor em 1996, negociado em 1981, estabelece: como área todo o território nacional; como âmbito todas as empresas que exerçam quaisquer das actividades representadas pelas associações patronais outorgantes do CCT e por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas no CCT e representados pelos sindicatos outorgantes.. Analisando o conteúdo do CCT verifica-se que o seu âmbito se estende do fabrico de Têxteis, malhas, tapeçaria, lanifícios, têxteis-lar, bordados e passamanarias. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007--- Os quatro CCT negociados em 2006 apresentam normas com conteúdos análogos no que respeita à área, que assume todo o território nacional. Já no diz respeito ao âmbito os quatro CCT apresentam normas com conteúdos diferentes. Dois dos quatro CCT negociaram alargar o seu âmbito para além do fabrico de Têxteis, malhas, tapeçaria, lanifícios, têxteis-lar, bordados e passamanarias, às empresas de vestuário, uma vez que a associação patronal (CNP) passou também a representar empresas de vestuário. BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006. Nos outros dois CCT os conteúdos das normas que estabelecem as áreas e os âmbitos são análogos aos conteúdos em vigor em 1996. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006.	No período de 1996 a 2007, na análise aos conteúdos das normas que estabelecem as áreas e os âmbitos dos CCT, registamos conteúdos análogos e conteúdos com alterações. Em 1996 a norma dos CCT em vigor, negociada em 1981, estabelece: como área todo o território nacional; como âmbito todas as empresas que exerçam quaisquer das actividades representadas pelas associações patronais outorgantes do CCT e por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas no CCT e representados pelos sindicatos outorgantes.. Analisando o conteúdo do CCT verifica-se que o seu âmbito se estende do fabrico de Têxteis, malhas, tapeçaria, lanifícios, têxteis-lar, bordados e passamanarias. Os quatro CCT negociados em 2006 apresentam normas com conteúdos análogos no que respeita à área, que assume todo o território nacional. Já no que diz respeito aos âmbitos dos CCT os conteúdos das normas assumem diferenças significativas. Dois dos quatro CCT negociaram alargar o seu âmbito para além do fabrico de Têxteis, malhas, tapeçaria, lanifícios, têxteis-lar, bordados e passamanarias, às empresas de vestuário, uma vez que a associação patronal (CNP) passou também a representar empresas de vestuário. Nos outros dois CCT os conteúdos das normas que estabelecem as áreas e os âmbitos são análogos aos conteúdos em vigor em 1996. As alterações verificadas nos âmbitos de dois dos quatro CCT ao alargarem o seu âmbito ao vestuário vêm criar uma concorrência de convenções colectivas para a qual o Código do Trabalho estabelece procedimentos no sentido de levar os trabalhadores a poderem optar por uma das duas convenções colectivas.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Normativa	Área e âmbito	Produção de efeitos	1996--- O conteúdo da norma estabelece que a produção de efeitos do CCT em vigor em 1996, se verifica, cinco dias após a publicação no Boletim de Trabalho e Emprego. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007--- Os quatro CCT negociados em 2006 apresentam normas com conteúdos análogos no que respeita à produção de efeitos. As normas estabelecem que o CCT entra em vigor, cinco dias após a publicação no Boletim de Trabalho e Emprego. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	No período de 1996 a 2007, na análise aos conteúdos das normas que estabelecem a produção de efeitos dos CCT, registamos conteúdos análogos. As normas mantiveram o mesmo conteúdo o qual estabelece que o CCT entra em vigor, cinco dias após a publicação no Boletim de Trabalho e Emprego.
Convenção Colectiva de Trabalho	Normativa	Vigência e denúncia	Períodos de vigência para a retribuição base e o restante clausulado	1996--- A norma remete os períodos de vigência da tabela de retribuições mínimas e do restante clausulado para a lei, respectivamente, doze meses e dois anos. A norma estabelece ainda que a denúncia do CCT é feita nos termos da lei. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007--- Os quatro CCT negociados em 2006 apresentam normas com conteúdos análogos no que respeita aos períodos de vigência para a retribuição base e o restante clausulado. A norma estabelece como períodos de vigência: A tabela de retribuições mínimas e o subsídio de refeição vigorarão por doze meses; e o restante clausulado vigorará por dois anos. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Entre 1996 e 2007 a norma dos CCT, embora com conteúdos diferentes, estabelece os mesmos períodos de vigência para a retribuição base e o restante clausulado. . Enquanto em 1996 a norma remete os períodos de vigência para a lei geral, em 2006 a norma fixa os períodos de vigência. A tabela de retribuições mínimas e o subsídio de refeição vigorarão por doze meses; e o restante clausulado vigorará por dois anos.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Normativa	Vigência e denúncia	Matérias sujeitas à arbitragem voluntária	1996--- Os CCT em vigor em 1996 omitem qualquer norma que regule a possibilidade de haver matérias sujeitas à arbitragem voluntária. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007--- Os quatro CCT negociados em 2006 apresentam normas com conteúdos análogos nas matérias sujeitas à arbitragem voluntária. As matérias incorporadas no clausulado e a seguir elencadas, podem ser alvo da arbitragem voluntária desde que requerida por acordo das partes: isenção de horário de trabalho; tabela de retribuições mínimas; subsídio de refeição; apoios e subsídios; deslocações; e disposições transitórias. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Entre 1996 e 2007 a norma foi alterada e elencadas as matérias sujeitas à arbitragem voluntária. Em 1996 a norma não estabelece qualquer tipo de arbitragem voluntária. Em 2007 os quatro CCT negociados em 2006 incorporam uma norma que elenca um conjunto de matérias do clausulado, a seguir indicadas, as quais podem ser alvo da arbitragem voluntária desde que requerida por acordo das partes: isenção de horário de trabalho; tabela de retribuições mínimas; subsídio de refeição; apoios e subsídios; deslocações; e disposições transitórias.
			Funcionamento da arbitragem voluntária	1996--- Os CCT em vigor em 1996 omitem qualquer norma que regule a possibilidade de existência da arbitragem voluntária. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007--- Os quatro CCT negociados em 2006 apresentam normas com conteúdos análogos, relativos ao funcionamento da arbitragem voluntária. A norma estabelece que a arbitragem voluntária é requerida por acordo das partes e será realizada por três árbitros; um indicado pelas associações patronais, outro indicado pela organização sindical e o terceiro será sorteado de uma lista conjunta de seis árbitros., sendo três indicados por cada uma das partes. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Em 1996 a norma não estabelece qualquer tipo de arbitragem voluntária Em 2007 a norma estabelece que a arbitragem voluntária é requerida por acordo das partes e será realizada por três árbitros, um indicado pelas associações patronais, outro indicado pela organização sindical e o terceiro será sorteado de uma lista conjunta de seis árbitros., sendo três indicados por cada uma das partes. A incorporação da arbitragem voluntária nos CCT pode contribuir para superar impasses na negociação, nomeadamente aquando da negociação de conteúdos que são componentes da retribuição.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Normativa	Quadros de pessoal e Balanços social		1996--- A norma estabelece que a organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal nos termos da lei. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007--- Os quatro CCT negociados em 2006 apresentam normas com conteúdos diferentes. As normas estabelecem que a organização do quadro de pessoal e do balanço social é da competência da entidade patronal. Todas as empresas deverão enviar o quadro de pessoal e o balanço social, à FESETE, desde que esta o solicite, até 15 de Outubro e 30 de Abril de cada ano, respectivamente. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Entre 1996 e 2007 o conteúdo da norma foi alterado. Em 1996 a norma apenas estabelece que a organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal. Em 2007 os quatro CCT negociados em 2006 apresentam normas com conteúdos diferentes. A norma estabelece que a organização do quadro de pessoal e do balanço social é da competência da entidade patronal. Define a obrigatoriedade de todas as empresas enviarem o quadro de pessoal e o balanço social, à FESETE, desde que esta o solicite, até 15 de Outubro e 30 de Abril de cada ano, respectivamente. Somos de opinião de que a norma devia tornar obrigatória a afixação de uma cópia no local de trabalho com vista a permitir aos trabalhadores reclamar das irregularidades detectadas.
		Comissão paritária	Constituição da comissão paritária	1996--- A norma estabelece a criação de uma comissão paritária, constituída por igual número de representantes, no máximo de seis elementos nomeados por cada uma das partes. Estabelece ainda que as deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, vinculando as associações subscritoras. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007--- Os quatro CCT negociados em 2006 apresentam normas com conteúdos análogos entre si mas diferentes de 1996. Estabelece ainda que as deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, vinculando as associações subscritoras. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Entre 1996 e 2007 a norma alterou apenas o número de elementos que compõem a comissão paritária, constituída por igual número de representantes. Em 1996 eram no máximo seis elementos por cada uma das partes. Em 2007 o máximo passou para três elementos nomeados por cada uma das partes. A norma estabelece ainda que as deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, vinculando as associações subscritoras.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Normativa	Comissão paritária	Funções da comissão paritária	1996--- A norma estabelece que compete à comissão paritária interpretar as disposições do CCT e proceder aos estudos conducentes à eventual redefinição e enquadramento das categorias profissionais. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007--- Os quatro CCT negociados em 2006 e 2007 apresentam normas com conteúdos diferentes. Dois dos quatro CCT estabelecem que compete à comissão paritária interpretar as disposições do CCT e proceder à redefinição e enquadramento de novas categorias e carreiras profissionais. BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006. Nos outros dois CCT os conteúdos das normas estabelecem que compete à comissão paritária interpretar as disposições do CCT e integrar as suas lacunas. BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2007; BTE, 1ª série, nº 29 de 8/8/2007.	Entre 1996 e 2007 os conteúdos da norma sofrem alterações no que respeita às funções da comissão paritária. Em 1996 os conteúdos da norma atribuíam à comissão paritária a função de proceder aos estudos conducentes à eventual redefinição e enquadramento das categorias profissionais. Este conteúdo negociado já em 1981 não deu origem a qualquer estudo até 2006, uma vez que não encontramos publicada qualquer decisão da comissão paritária. Os quatro CCT negociados em 2006 e 2007 apresentam normas com conteúdos diferentes. Dois dos quatro CCT estabelecem que compete à comissão paritária interpretar as disposições do CCT e proceder à redefinição e enquadramento de novas categorias e carreiras profissionais. Nos outros dois CCT os conteúdos das normas estabelecem que compete à comissão paritária interpretar as disposições do CCT e integrar as suas lacunas. A um período de cerca de 25 anos (1981 a 2006) sem desenvolverem nenhum estudo, os novos conteúdos de funções da comissão paritária atribuem-lhe desempenhos diferentes. Dois CCT restringem as suas funções à interpretação das normas e integração de lacunas, caso existam Os outros dois CCT alargam as funções à redefinição e enquadramento de novas categorias e carreiras profissionais, o que permite aos parceiros sectoriais responder atempadamente a novas realidades.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Normativa	Comissão paritária	Efeitos das deliberações da comissão paritária	1996--- A norma estabelece que as deliberações da comissão paritária, após publicação no Boletim de Trabalho e Emprego (BTE) são vinculativas, constituindo parte integrante do CCT. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. 2007--- Os quatro CCT negociados em 2006 e 2007 apresentam normas com conteúdos análogos. BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006. BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2007; BTE, 1ª série, nº 29 de 8/8/2007.	Entre 1996 e 2007 a norma manteve conteúdos análogos sobre os efeitos das deliberações da comissão paritária. O conteúdo da norma é o seguinte: as deliberações da comissão paritária, após publicação no BTE, são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT. Da análise por nós efectuada aos BTE não registamos qualquer deliberação, entre 1981 e 2007, da comissão paritária.
Convenção Colectiva de Trabalho	Normativa	Novas categorias profissionais	Avaliação das novas categorias profissionais	1996--- A norma estabelece três grelhas com 754 categorias profissionais. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. Em 1983 o CCT negociado pelo SINDETEX inclui numa das grelhas mais duas categorias profissionais, elevando o seu número para 756. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1983. 2007--- Os quatro CCT negociados em 2006 apresentam grelhas com conteúdos diferentes, sobre as novas categorias uma vez que a partir de 2006 as associações patronais dividiram-se e passaram a existir duas CNP, com propostas, opiniões e decisões diferentes. Dois dos quatro CCT negociaram 55 novas categorias profissionais com uma definição de funções alargadas, que substituíram numa das três grelhas dos CCT 381 categorias profissionais sem qualquer mobilidade funcional. BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006. Os outros dois CCT em quatro grelhas mantêm 747 categorias profissionais, sendo apenas 13 as novas categorias profissionais. BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2007; BTE, 1ª série, nº 29 de 8/8/2007.	No período em análise, 1996 a 2007, a negociação de novas categorias profissionais só se verifica a partir de 2006 e de forma diferenciada nos quatro CCT. Dois dos quatro CCT negociaram 55 novas categorias profissionais com uma definição de funções alargadas, que substituíram numa das três grelhas dos CCT 381 categorias profissionais sem qualquer mobilidade funcional. Os outros dois CCT em quatro grelhas mantêm 747 categorias profissionais, sendo apenas 13 as novas categorias profissionais. Estas 13 novas categorias profissionais negociadas correspondem a um alargamento da grelha a áreas de actividades a montante e a jusante da fase produtiva como a concepção e o desenvolvimento de novos produtos, a SHST, a prestação de serviços e o retalho. Consideramos relevante a negociação de novas categorias profissionais, uma vez que elas nos indicam duas tendências. Uma, a substituição de categorias profissionais cujas funções estão ancoradas em tarefas simples e repetitivas por funções alargadas. Outra tendência, o alargamento da grelha a novas áreas de actividades profissionais, o que indicia mudanças nas áreas de negócio das empresas, no sentido de uma maior incorporação na cadeia de valor.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Normativa	Novas categorias profissionais	Possibilidade de definição de carreiras profissionais	1996--- A quase totalidade das 754 categorias profissionais distribuídas por três grelhas e incorporadas nos CCT em vigor em 1996 não têm a possibilidade de uma carreira profissional, com ou sem promoção automática, que lhes dê acesso a funções e retribuições de nível superior. Os conteúdos da norma apenas estabelecem carreiras profissionais com promoção automática para as categorias profissionais dos técnicos de vendas, fogueiros, armazéns, metalúrgicos e engenheiros técnicos. Também todos os trabalhadores que exercem a categoria profissional de ajudantes serão promovidos à respectiva categoria após seis anos de permanência como ajudantes. BTE, 1ª série, nº 37 de 8/10/1981; BTE, 1ª série, nº 43 de 21/11/1981. Entre 1996 e 2005 não foram negociadas novas categorias profissionais nem a possibilidade de definir carreiras. 2007---Os quatro CCT negociados em 2006 e 2007 apresentam 68 novas categorias profissionais, mas os conteúdos das normas não estabelecem a possibilidade de definição de carreiras. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2006; BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006; BTE, 1ª série, nº 25 de 8/7/2007; BTE, 1ª série, nº 29 de 8/8/2007. Dois dos quatro CCT estabelecem na definição de competências da comissão paritária a possibilidade de proceder à redefinição e enquadramento de novas categorias e carreiras profissionais. BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/2006; e BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/2006.	Entre 1996 e 2005 não foram negociadas novas categorias profissionais nem a norma contemplou a possibilidade de definir carreiras profissionais. As 68 novas categorias profissionais negociadas em 2006 e 2007 não estabelecem a possibilidade de definição de carreiras profissionais. Apenas dois dos quatro CCT negociados em 2006 estabelecem através da comissão paritária a possibilidade de proceder à redefinição e enquadramento de novas categorias e carreiras profissionais. Se considerar-mos as alterações introduzidas em 2006 e 2007 nos conteúdos das normas dos CCT que regulam as principais dimensões do emprego nestes sectores, somos de opinião que a norma sobre carreiras profissionais ficou aquém e se pode tornar num obstáculo à fixação nas empresas de trabalhadores jovens com níveis de escolaridade e qualificações mais elevados.

ANEXO IX

Grelha de Análise Documental aos CCTs da Indústria do Vestuário no período de 1997 a 2007

Grelha de Análise documental, no período de 1996 e 2007, aos CCT da Indústria do Vestuário

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Admissão e Carreira Profissional	Contratos a Termo Certo	1996—Como nota prévia à análise, a maioria dos conteúdos negociados pela FESETE/CGTP e SINDETEX/UGT, com a associação patronal ANIVÉC, em vigor em 1996 reportam-se aos CCT publicados: BTE, 1ª série, nº 44 de 29/11/1987 e BTE, 1ª série, nº 45 de 8/12/1987. Em 1996 os CCT não regulam os contratos a termo certo. 2007—Negociados dois CCT, um pela FESETE e outro pelo SINDEQ/UGT(o SINDETEX entretanto extinguiu-se) e a nova associação patronal ANIVÉC/APIV, em resultado da sua fusão. Estes CCT contêm normas que permitem contratar a termo certo até 20% do total de trabalhadores de uma empresa, num regime mais simplificado do que o Código do Trabalho. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº33de 8/9/2006.	A negociação da possibilidade dos empregadores, a partir de 2006, poderem contratar até 20% dos trabalhadores a termo certo, num regime mais simplificado do que o Código do Trabalho. Este novo conteúdo foi negociado por ambas as estruturas da CGTP e UGT.
			Condições de admissão	1996—São reguladas como condições gerais de admissão: a idade mínima legal, as habilitações escolares mínimas, as condições para admissão dos fogueiros, técnicos de vendas, desenhadores e criadores de moda; dar preferência aos deficientes físicos quando em igualdade de condições com outros candidatos ao emprego. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987;e BTE, 1ª série, nº 45 de 8/12/1987. 2007—As normas são semelhantes às de 1996, apenas desaparecem as condições de admissão dos técnicos de vendas. BTE, 1ªsérie,nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº33de 8/9/2006.	Não existem alterações significativas nos conteúdos das normas entre 1996 e 2007.
			Período Experimental	1996—As normas que regulam o período experimental são a transcrição da Lei Geral. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987;e BTE, 1ª série, nº 45 de 8/12/1987. 2007—As normas são a transcrição do Código do Trabalho. BTE, 1ªsérie,nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº33de 8/9/2006.	As normas que regulam o período experimental entre 1996 e 2007 são a transcrição da Lei Geral.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Admissão e Carreira Profissional	Categorias e Carreiras Profissionais	1996—As normas estabelecem a obrigatoriedade dos trabalhadores serem classificados, de acordo com as funções exercidas, numa das categorias profissionais negociadas após um período de estágio, bem como definem a carreira profissional da costureira, orladeira, bordadeira, tricotadeira, trabalhadores da manutenção e fogueiros. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987; e BTE, 1ª série, nº 45 de 8/12/1987. 2007—Mantém a obrigatoriedade dos trabalhadores serem classificados, de acordo com as funções exercidas, numa das categorias profissionais negociadas após um período de estágio. Mantém e definem a carreira profissional da costureira, orladeira, bordadeira, tricotadeira, trabalhadores da manutenção e fogueiros. É criado um perfil profissional polivalente para cada área da produção, cujo acesso é regulado através da frequência de acções de formação contínua ou das competências práticas. BTE, 1ªsérie,nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº33de 8/9/2006.	No período de 1996 a 2007 as normas não sofreram alterações significativas. De novo foi criado um perfil profissional polivalente para cada área da produção, cujo acesso e retribuição é regulado através da frequência de acções de formação contínua ou das competências práticas. Registamos que uma parte dos trabalhadores em funções na produção e de chefias intermédias não têm garantida uma carreira profissional
				1996—A norma negociada sobre os deveres dos trabalhadores é composta por doze alíneas. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987; e BTE, 1ª série, nº 45 de 8/12/1987. 2007—Mantém-se o mesmo conteúdo da norma em vigor em 1996. BTE, 1ªsérie,nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº33de 8/9/2006	No período de 1996 a 2007 a norma que regula os deveres dos trabalhadores não sofreu alterações contrariamente ao Código do Trabalho que acentuou os deveres de cooperação e de obediência.
		Direitos, deveres e garantias das partes	Garantias do trabalhador	1996—A norma que consagra as garantias dos trabalhadores está expressa em nove alíneas. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987 2007—A norma mantém-se com o mesmo conteúdo de 1996. BTE, 1ªsérie,nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº33de 8/9/2006	No período em análise, 1996 a 2007, não há alterações da norma. Parece-nos que as garantias dos trabalhadores plasmadas no Código do Trabalho são mais amplas, garantindo o direito à ocupação efectiva.
			Deveres do empregador	1996—A norma que consagra os deveres do empregador é composta por dez alíneas. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007— A norma mantém-se com o mesmo conteúdo de 1996. BTE, 1ªsérie,nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº33de 8/9/2006	No período em análise, 1996 a 2007, não há alterações da norma. Parece-nos que as garantias dos trabalhadores plasmadas no Código do Trabalho são mais amplas, garantindo o pagamento pontual da retribuição.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Direitos, deveres e garantias das partes	Transmissão da empresa ou estabelecimento	1996—Norma que regula, na situação de transmissão de empresa ou estabelecimento, as posições decorrentes dos contratos de trabalho em vigor. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007—A norma negociada transcreve a norma do Código do Trabalho. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº33de 8/9/2006	A alteração verificada é a adopção da norma do Código do Trabalho.
			Transferência do local de trabalho	1996—Norma que regula a transferência do trabalhador de local de trabalho, por acordo ou sem acordo. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007—A norma negociada introduz uma alteração qualitativa ao não considerar para o efeito, a transferência dentro da empresa e desde que essa transferência não diste mais de dois quilómetros. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº33de 8/9/2006	A alteração verificada em 2006 introduz a mobilidade geográfica. Para transferências até dois quilómetros dentro da própria empresa o empregador apenas fica com o dever de ouvir o trabalhador.
	Obrigacional	Prestação do trabalho	Período normal de trabalho (PNT)	1996—No CCT negociado pela FESETE/CGTP e a ANIVEC, o período normal de trabalho (PNT) é de 45 horas semanais e um máximo de 9 horas diárias. Durante o dia de trabalho há o direito a duas pausas de 10 minutos e nas linhas automáticas com operações sucessivas há em cada hora de trabalho 5 minutos de pausa num máximo de 30 minutos incorporadas no PNT. Em regime de três turnos, o terceiro turno tem um horário semanal de 40 horas; em cada turno há um intervalo de 30 minutos incluído no PNT. Sendo da competência do empregador a fixação e organização dos horários de trabalho, as organizações dos trabalhadores da empresa devem pronunciar-se sobre a organização dos horários de trabalho. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. O CCT negociado pelo SINDETEX/UGT e a ANIVEC, o PNT tem uma redução progressiva: 44 horas em Janeiro de 1990; 43,5 horas em Janeiro de 1991; 43 horas em 1992; 42,5 horas em Janeiro de 1993. A duração máxima diária é de 9 horas. Este CCT anulou o direito às duas pausas de 10 minutos. Os restantes conteúdos do PNT semelhantes à FESETE/CGTP, à excepção do regime de trabalho flexível negociado pela primeira vez. BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/1989. Uma Portaria de Extensão publicada pelo Governo estende a aplicação do CCT negociado pelo SINDETEX/UGT apenas às empresas não filiadas dos distritos Viana do Castelo, Braga, Vila Real, Bragança,	No período em análise registamos alterações relevantes e diferenciadas no PNT. A FESETE/CGTP tem negociado dois CCT com as associações patronais ANIVEC e a APIV em Janeiro de 1996, com um PNT semanal de 45 horas, um máximo de 9 horas diárias, o direito a duas pausas de 10 minutos; nas linhas automáticas com operações sucessivas há o direito em cada hora de trabalho a 5 minutos de pausa num máximo de 30 minutos. O SINDETEX/UGT tem negociado com as duas associações patronais em Janeiro de 1996 dois CCT com um PNT semanal de 42,5 horas, um máximo de 9 horas diárias sem direito às duas pausas de 10 minutos; nas linhas automáticas com operações sucessivas há o direito em cada hora de trabalho a 5 minutos de pausa num máximo de 30 minutos. Estamos perante PNT semanais diferentes. Em Julho de 1996 o Governo publica uma Lei que reduz progressivamente o PNT para 40 horas, mas que exclui do PNT as pausas de 10 minutos e os intervalos de 30 minutos em regime de três turnos, porque implicam a paragem do posto de trabalho. Esta alteração do conteúdo do PNT

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Prestação do trabalho	Período normal de trabalho (PNT)	Porto, Aveiro, Coimbra e Viseu e aos trabalhadores não filiados. BTE, 1ª série, nº 18 de 15/5/1990. Nos restantes distritos do País quer a FESETE/CGTP, quer o SINDETEX/UGT, tinham CCTs. Com conteúdos semelhantes negociados com outra Associação Patronal APIV.	introduzida pelo Governo não foi aceite pela FESETE/CGTP. Deu-se início a um período de conflitualidade com greves, que só terminaram com a assinatura do CCT negociado em 2000, entre a FESETE/CGTP e as duas associações patronais, ANIVEC e APIV. Nesta negociação o direito a pausas ficou reduzido a uma pausa de 10 minutos durante a manhã. Mantêm-se ainda as pausas de 5 minutos num máximo de 30 minutos, nas linhas automáticas com operações sucessivas. Em 2007 os conteúdos do PNT dos dois CCT em vigor, de âmbito nacional, um negociado entre a FESETE/CGTP e a ANIVEC/APIV, e o outro negociado entre o SINDEQ/UGT e a ANIVEC/APIV, são semelhantes ao negociado em 2000. De quatro CCT passamos para dois. Da parte patronal passou a existir apenas uma associação patronal, face à fusão da ANIVEC e da APIV, dando origem a uma nova associação, denominada ANIVEC/APIV.
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Prestação do trabalho	Laboração por turnos	1996— As normas prevêm a laboração por turnos, prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, de segunda a sexta-feira; regulam a organização das escalas de trabalho e o direito ao complemento de retribuição. BTE, 1ª série, nº 44 de 29/11/1987. 2007— As normas negociadas são semelhantes às normas em vigor em 1996. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	Embora a maioria das empresas do vestuário não recorram à laboração por turnos, esta possibilidade da prestação do trabalho está negociada pelos sindicatos. As normas no período em análise não sofreram alterações.
			Laboração contínua	1996— As normas estabelecem a possibilidade de adoptar o sistema de laboração contínua. A duração semanal pode atingir as 48 horas, não podendo exceder no período de doze semanas a duração máxima fixada para a laboração por turnos. O descanso semanal é fixado por escala, devendo periodicamente, coincidir com o domingo. BTE, 1ª série, nº 44 de 29/11/1987. 2007— As normas negociadas são semelhantes às normas em vigor em 1996. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	Embora a maioria das empresas do vestuário não recorram à laboração contínua, esta possibilidade da prestação do trabalho está negociada pelos sindicatos. As normas no período em análise não sofreram alterações.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Prestação do trabalho	Trabalho nocturno	1996—As normas estabelecem a possibilidade das empresas poderem laborar em horário nocturno, das 20 horas às 7 horas. É vedado às mulheres trabalhar entre as 23 horas e as 7 horas; aos jovens é vedado trabalhar entre as 20 horas e as 7 horas. Dá-se a possibilidade aos trabalhadores do mesmo agregado familiar de terem horários de trabalho coincidentes. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007— As normas estabelecem a possibilidade das empresas poderem laborar em horário nocturno, das 20 horas às 7 horas. BTE, 1ªsérie,nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº33de 8/9/2006 1996—As normas estabelecem a possibilidade de ser prestado trabalho a tempo parcial, podendo este atingir o PNT dos trabalhadores a tempo completo. É garantido que a fixação do horário do trabalho a tempo parcial só pode ser feita a pedido do trabalhador. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007—As normas negociadas são semelhantes às normas em vigor em 1996. BTE, 1ªsérie,nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº33de 8/9/2006.	Embora a maioria das empresas do vestuário não recorram ao trabalho nocturno, esta possibilidade da prestação do trabalho está negociada pelos sindicatos. A negociação de 2006 expurgou do conteúdo das normas a proibição: do trabalho das mulheres, entre as 23 e as 7 horas; e dos jovens entre as 20 horas e as 7 horas . Entretanto o Código do Trabalho proíbe o trabalho nocturno a menores de 16 anos. Avaliamos como positivo terem posto fim à discriminação da mulher na possibilidade de trabalhar entre as 23 horas e as 7 horas. Embora a maioria das empresas do vestuário não recorram ao trabalho a tempo parcial, esta possibilidade da prestação do trabalho está negociada pelos sindicatos. As normas no período em análise não sofreram alterações. Entretanto o Código do Trabalho estabelece que o trabalho a tempo parcial terá um PNT igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo, remetendo para os IRCT a possibilidade de negociarem PNT superiores. O Código do Trabalho permite ainda aos IRCT excluir a liberdade de celebração de contratos de trabalho a tempo parcial.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Prestação do trabalho	Flexibilidade do tempo de trabalho	1996--- O regime de trabalho flexível negociado pelo SINDETEX/UGT e a ANIVEC em 1989 estabelece: o trabalho flexível é alternativo ao trabalho suplementar; a empresa é obrigada a elaborar um plano dos horários flexíveis; o horário flexível superior ao PNT semanal pode ser praticado até às 16 semanas por ano; em cada semana o horário flexível pode ultrapassar o PNT semanal em 10 horas, de segunda-feira até às 13 horas de sábado; a compensação das horas trabalhadas para além do PNT será feita em redução do horário de trabalho ,com direito à retribuição, por forma que no final do ano civil a duração média semanal não ultrapasse o PNT semanal. BTE, 1ªsérie,nº 46 de 15/12/1989. A Lei nº 21/96 veio estabelecer os princípios de adaptabilidade dos horários der trabalho, estabelecendo: um período de referência de quatro meses; o PNT diário pode ser superior em duas horas ao limite consagrado, não podendo ultrapassar as 10 horas; um limite semanal máximo de 50 horas; nas semanas com duração inferior a 40 horas, poderá ocorrer uma redução diária não superior a duas horas, ou mediante acordo com o trabalhador a redução poderá ser de meios dias, dias ou aumento do período de férias.Diário da República I série -A, nº 169 de 23/7/1996 2007---Em 2006 a FESETE/CGTP e o SINDEQ/UGT negoceiam separadamente dois CCT com a ANIVEC/APIV com o seguinte conteúdo: um período de referência de oito meses; o PNT diário pode ser superior em duas horas ao limite consagrado, não podendo ultrapassar as 10 horas; um limite semanal máximo de 50 horas de segunda-feira a sexta-feira; a empresa é obrigada a elaborar um plano dos horários flexíveis com a antecedência de uma semana; o horário flexível está sujeito à aceitação de dois terços dos trabalhadores, podendo estes oporem-se por escrito; as horas flexíveis superiores ao PNT de 40 horas semanais têm uma compensação de 10% em tempo ou em retribuição; a empresa fica obrigada a disponibilizar transportes; as trabalhadoras grávidas ou com filhos com idade inferior a 12 meses podem pedir dispensa. BTE, 1ªsérie,nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº33de 8/9/2006.	O regime de trabalho flexível foi negociado pela primeira vez pelo SINDETEX/UGT em 1989, assumindo que o mesmo era alternativo ao trabalho suplementar, não tendo negociado nenhuma compensação para as horas flexíveis, em tempo ou em retribuição. A FESETE/CGTP só negociou o trabalho flexível em 2006, tendo introduzido algumas inovações nos conteúdos .Excluiu do horário flexível o sábado; introduziu a possibilidade de dois terços dos trabalhadores poderem oporem-se ao horário flexível; negociou uma compensação de 10% em tempo ou em retribuição; garantiu a obrigação das empresas disponibilizarem meios de transportes para os trabalhadores quando estes não o possam fazer pelos meios habituais; as trabalhadoras grávidas puérperas ou lactantes ou com filhos de idade inferior a 12 meses podem pedir dispensa dos horários flexíveis.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Prestação do trabalho	Trabalho suplementar	1996---Os CCT remetem a regulação para a lei. Salvaguardam a não obrigação de prestação de trabalho extraordinário (suplementar) aos trabalhadores que tenham motivos atendíveis e solicitem a sua dispensa. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007--- As normas dos CCT mantêm a mesma formulação, ou seja, a prestação de trabalho suplementar é regulada nos termos da Lei. . BTE, 1ªsérie,nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº33de 8/9/2006	Não existem alterações na norma. A regulação do trabalho suplementar é remetida para a Lei.
			Isenção do horário de trabalho	1996---A norma regula a retribuição, a concordância do trabalhador e a isenção de horário de trabalho. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007---A norma altera o seu conteúdo e passa a regular apenas a retribuição. No restante remete para a Lei.. BTE, 1ªsérie,nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº33de 8/9/2006	Entre 1996 e 2007 a norma sobre a isenção de horário de trabalho, altera o seu conteúdo. Mantém apenas a regulação da retribuição e no restante remete para a Lei.
		Retribuição do trabalho	Pagamento da retribuição	1996---A norma estabelece que o pagamento da retribuição mensal deverá ser efectuada até ao final do mês, podendo em casos excepcionais ser efectuada até ao terceiro dia útil do mês seguinte. Define ainda os diferentes elementos que devem constar no talão de entrega obrigatória ao trabalhador no acto do pagamento da retribuição. . BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007---A norma tem um conteúdo análogo a 1996. BTE, 1ªsérie,nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº33de 8/9/2006.	Não existem alterações da norma que regula o pagamento da retribuição.
			Retribuição durante a substituição	1996---A norma estabelece que o trabalhador que desempenhar as funções de outro, cuja retribuição base contratual seja superior, tem direito a essa retribuição, enquanto durar esse desempenho. Se se mantiver nessas funções 120 dias seguidos ou alternados no espaço de um ano, manterá esse direito. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007---Não existe norma que regule a retribuição durante a substituição .BTE, 1ªsérie,nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº33de 8/9/2006.	A partir de 2006, os CCT deixaram de regular a retribuição durante a substituição.
			Retribuição da polivalência de funções	1996---A norma estabelece o trabalhador que exerce com regularidade funções inerentes a diferentes categorias profissionais, receberá a retribuição estipulada para a categoria profissional mais elevada BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007---Não existe norma que regule a retribuição em situação de polivalência de funções .BTE, 1ªsérie,nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº33de 8/9/2006.	A partir de 2006, os CCT deixaram de regular a retribuição da polivalência de funções.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Retribuição do trabalho	Retribuição do trabalho nocturno	1996---A norma estabelece que: o trabalho prestado entre as 20 e as 23 horas terá um acréscimo de 25% sobre a retribuição normal; e o trabalho prestado entre as 23 horas e as 7 horas do dia seguinte, terá um acréscimo de 50% sobre a retribuição normal. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007---A norma tem um conteúdo análogo a 1996. BTE, 1ªsérie,nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº33de 8/9/2006.	Não existem alterações na norma da remuneração do trabalho nocturno
			Retribuição do trabalho em regime de turnos	1996---A norma estabelece complementos de retribuição para os diferentes regimes de turnos, que variam entre 15% e 30%. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007--- A norma tem um conteúdo análogo a 1996 BTE, 1ªsérie,nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº33de 8/9/2006.	Não existem alterações na norma. O complemento do trabalho em regime de turnos varia entre 15% e 30%.
			Retribuição por trabalho suplementar	1996---A norma estabelece que o trabalho suplementar é remunerado de acordo com a Lei BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007---A norma tem um conteúdo análogo a 1996. BTE, 1ªsérie , nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº33de 8/9/2006.	Não existem alterações com significado na norma da retribuição do trabalho suplementar.
			Descanso compensatório pela prestação do trabalho suplementar	1996---A norma estabelece um período de descanso de quinze minutos após 5 horas de trabalho consecutivo .BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007---A norma estabelece o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado. No caso de trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório há o direito a um dia de descanso compensatório remunerado. BTE, 1ªsérie , nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº33de 8/9/2006.	A partir de 2006, o conteúdo da norma evoluiu de uma pausa de 15 minutos para descanso após 5 horas de trabalho consecutivo, para um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado. . No caso de trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório, a norma evoluiu e garante um dia de descanso compensatório remunerado.
			Retribuição do período de férias	1996--- A norma estabelece que a retribuição no período de férias, será igual à que recebem quando se encontram em trabalho efectivo e será paga antes do início das férias. Os trabalhadores terão ainda direito a um subsídio de férias igual à retribuição mensal. No ano da admissão na empresa os trabalhadores têm direito a um período de férias e a um subsídio proporcional aos meses de trabalho. 2007--- A norma tem um conteúdo análogo a 1996.BTE, 1ªsérie , nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº33de 8/9/2006.	Não existem alterações com significado na norma da retribuição do período de férias.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Retribuição do trabalho	13º mês	1996--- A norma estabelece que os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, que deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano. Nas situações, do ano de admissão ou cessação do contrato, do ingresso ou regresso do serviço militar, de faltas justificadas ou injustificadas, o 13º mês será pago proporcionalmente. São excluídas para efeitos da redução do subsídio as faltas motivadas por: acidentes de trabalho, parto, doença comprovada. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007--- A norma tem um conteúdo análogo a 1996. Apenas altera a designação de 13º mês para subsídio de Natal. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº33de 8/9/2006	Não existem alterações com significado na norma. Apenas é alterada a designação de 13º mês para subsídio de Natal.
			Subsídio de refeição	1996---O regime do subsídio de refeição foi negociado pelo SINDETEX/UGT e a ANICVEC em 1989.A norma estabelecia que os trabalhadores tinham direito a um subsídio de refeição por dia completo de trabalho efectivamente prestado. Este subsídio não era considerado para efeitos de férias, subsídios de férias e de Natal. BTE, 1ªsérie,nº 46 de 15/12/1989. Uma Portaria de Extensão publicada pelo Governo estende a aplicação do CCT negociado pelo SINDETEX/UGT e a ANIVEC apenas às empresas não filiadas dos distritos Viana do Castelo, Braga, Vila Real, Bragança, Porto, Aveiro, Coimbra e Viseu e aos trabalhadores não filiados.BTE,1ª série ,nº 18 de15/5/1990. Em 2000 ,a FESETE/CGTP e as duas associações patronais, ANIVEC e APIV, negociam separadamente, dois CCT e criam o regime do subsídio de alimentação, análogo ao negociado pelo SINDETEX em1989, para os trabalhadores filiados na FESETE.BTE,1ª série, nº 20 de 29/5/2000. 2007--- A norma tem um conteúdo análogo a 1996. BTE, 1ªsérie , nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006. O CCT negociado entre a FESETE e a ANIVEC/APIV para 2007, análogo ao negociado pelo SINDEQ/UGT, estabelece o valor de 2,35 € para o subsídio de refeição diário. BTE, 1ª série, nº23 de 22/6/2007.	A negociação do subsídio de refeição foi concretizada em momentos diferentes. O SINDETEX/UGT negociou este direito para os seus associados em 1989, direito estendido aos trabalhadores não filiados sindicalmente em 1990. A FESETE/CGTP apenas negociou em 2000 para os trabalhadores filiados naquela organização sindical. Os conteúdos dos regimes negociados em 1989 e 2000, são análogos. O conteúdo das normas que estabelecem o regime do subsídio de refeição e o seu valor nos dois CCT em vigor em 2007, são iguais.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Suspensão da prestação de trabalho	Descanso semanal	1996---A norma estabelece como descanso semanal o sábado e o domingo. No caso da confecção por medida a norma admite alguma flexibilidade, podendo-se optar entre o sábado como dia de descanso ou a parte do sábado e a manhã de segunda-feira, além do domingo. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007---A norma é análoga a 1996, excepto nos horários dos trabalhadores do comércio que têm como descanso semanal apenas o domingo. BTE, 1ªsérie , nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	Entre 1996 e 2007 não existem alterações profundas na norma. O descanso semanal negociado, consagra o sábado e domingo. Em 2006 os dois CCT incorporam uma excepção no descanso semanal dos trabalhadores do comércio, os quais têm como descanso semanal apenas o domingo
			Feridos	1996--- A norma estabelece o gozo doze feriados obrigatórios e dois feriados facultativos, num total de catorze feriados anuais. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987 2007---A norma é análoga a 1996. BTE, 1ªsérie , nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	Entre 1996 e 2007 não existem alterações na norma, que regula o direito a catorze feriados anuais.
			Duração do período de férias	1996--- A norma estabelece o direito anual dos trabalhadores a trinta dias de férias de calendário. No ano de admissão na empresa, o trabalhador tem direito a um período de férias proporcional de 2,5 dias por cada mês de trabalho. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007---A norma estabelece o direito anual dos trabalhadores, no mínimo, a vinte e dois dias úteis de férias. Este período pode ser aumentado até vinte e cinco dias úteis, mas condicionado à assiduidade do trabalhador. Assegurado o gozo efectivo de vinte dias úteis, o trabalhador pode renunciar ao restante direito a férias, recebendo a retribuição e subsídio respectivo. No ano de admissão na empresa o trabalhador goza dois dias de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de vinte dias úteis. BTE, 1ªsérie , nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	Entre 1996 e 2007 a norma que regula o período de férias sofreu alterações significativas. Aumentou o período de férias anuais de trinta de calendário, para o máximo de vinte e cinco dias úteis (passaram a estar excluídos os sábados, domingos e feriados). No entanto, do total de vinte e cinco dias úteis de férias, vinte e dois são o mínimo garantido, ficando a atribuição dos restantes três dias condicionados à assiduidade do trabalhador. A partir de 2006 o trabalhador pode renunciar a uma parte do gozo de férias, desde que assegure o gozo mínimo de vinte dias. No ano de admissão do trabalhador na empresa, existe uma alteração de 2,5 dias de férias em 1996, para 2 dias úteis em 2006; por cada mês de trabalho. É ainda estabelecido em 2006 um máximo de 20 dias úteis de gozo de férias. As alterações registadas na norma aumentaram o período do gozo de férias dos trabalhadores
	Obrigacional	Suspensão da prestação de trabalho	Faltas	1996---A norma estabelece que as faltas podem ser justificadas ou injustificadas. Regula um conjunto de faltas justificadas que não determinam a perda ou prejuízo de qualquer direito do trabalhador: - Até onze dias por casamento; - De dois a cinco dias por falecimento de membros do	Entre 1996 e 2007 a norma que regula a tipologia de faltas e os seus efeitos sofreu alterações. Na tipologia de faltas justificadas foram acrescentadas as faltas para acompanhar a situação educativa dos filhos menores, até

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Suspensão da prestação de trabalho	Faltas	agregado familiar; - Até quatro dias para a actividade sindical; - As motivadas pela prática de actos necessários em instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical e da comissão de trabalhadores; - As motivadas pela prestação de provas escolares; - As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por factos não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença , acidente ou obrigações legais; - As autorizadas pela entidade patronal; - Dois meios dias por mês por doença do próprio ou filhos menores de 14 anos; - Até dois dias por nascimento de filhos; - As motivadas por doação de sangue; - As motivadas por serviço de urgência de bombeiros; Até dois dias pela prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar; As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição e a ausência será descontada na antiguidade do trabalhador.BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987 2007---A norma estabelece que as faltas podem ser justificadas ou injustificadas. Regula um conjunto de faltas justificadas que não determinam a perda ou prejuízo de qualquer direito do trabalhador: - Até quinze dias seguidos por casamento; - De dois a cinco dias por falecimento de membros do agregado familiar; - As motivadas pela prestação de provas escolares nos termos da legislação especial; - As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por factos não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença ,acidente ou obrigações legais; - As motivadas pela prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar nos termos previstos na Lei; - Até quatro horas por trimestre para acompanhar situação educativa de filho menor; - Até quatro dias para a actividade sindical - As motivadas pela prática e na qualidade de delegado sindical e da comissão de trabalhadores; - As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos previstos na Lei; - As autorizadas pela entidade patronal; - As que por Lei forem como tal qualificadas. As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade, determinam sempre perda de retribuição e a	quatro horas por trimestre; e as faltas dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos da Lei. As faltas autorizadas pela entidade patronal em 1996 tinham direito à retribuição; em 2006 continuam a ser justificadas mas sem direito à retribuição As faltas por casamento passam de onze dias para quinze dias. Deixam de constar da tipologia de faltas justificadas: dois meios dias por mês por doença do próprio ou filhos menores de 14 anos; as motivadas por doação de sangue; e as motivadas por serviço de urgência de bombeiros. As faltas injustificadas para além de manterem a penalização de perda de retribuição e a ausência ser descontada na antiguidade do trabalhador, em 2006, passam a ser consideradas uma infracção grave sempre este tipo de falta for dada antes ou depois de um dia de descanso semanal ou feriado. Acresce ainda a possibilidade de recusa de prestação de trabalho durante parte ou todo o dia, sempre que trabalhador se atrase injustificadamente, respectivamente, de 30 a 60 minutos.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Suspensão da prestação de trabalho	Faltas	ausência será descontada na antiguidade do trabalhador. Será considerada uma infracção grave quando este tipo de falta for dada antes ou depois de um dia de descanso semanal ou feriado. Quando o trabalhador se atrase injustificadamente na apresentação ao trabalho de 30 a 60 minutos, pode ver recusada a sua prestação ao trabalho durante parte ou todo o dia. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST)	Obrigações do empregador	1996--- A norma estabelece que: Os empregadores instalarão os trabalhadores em boas condições de trabalho, tanto do ponto de físico como moral, com os indispensáveis requisitos de salubridade, higiene e segurança nos termos previstos na Lei; Deve estar à disposição dos trabalhadores equipamento de protecção individual, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção; Devem promover a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas aos postos de trabalho que envolvam a exposição a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos, com risco elevado para a saúde dos trabalhadores; As empresas com 200 ou mais trabalhadores devem criar serviços médicos privativos; As pequenas empresas sem serviços médicos privativos e cujos trabalhadores atinjam no conjunto o número de 500, na mesma localidade, são obrigadas a organizar serviços médicos comuns. BTE, 1ª série, nº 44 de 29/11/1987 2007---A norma estabelece os princípios gerais e as obrigações gerais do empregador. Nos princípios gerais a norma estabelece que: O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde; O empregador é obrigado a organizar as actividades de SHST com vista a assegurar a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores; As medidas de execução das actividades destinadas à SHST na empresa devem assentar nos princípios de prevenção de riscos profissionais; na eliminação dos factores de risco e de acidente; na avaliação e controlo dos riscos; na informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes; na prevenção e vigilância da saúde dos trabalhadores; Nas obrigações gerais do empregador ao estabelecer-se que, o empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de SHST, são elencados catorze princípios de prevenção de forma minuciosa, com vista a assegurar aos trabalhadores condições de SHST. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006	Entre 1996 e 2007 a norma que regula as obrigações do empregador na SHST sofreu alterações significativas, nomeadamente, na informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes; No estabelecimento de catorze princípios de prevenção de forma minuciosa, com vista a assegurar aos trabalhadores condições de SHST.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST)	Obrigações do trabalhador	1996---A norma estabelece que os trabalhadores deverão colaborar activamente na criação de melhores condições de saúde, higiene e segurança no trabalho, observando rigorosamente as normas em vigor na empresa, podendo elaborar e transmitir sugestões e propostas sobre a matéria. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987 2007--- A norma estabelece seis obrigações: Cumprir as prescrições de SHST estabelecidas na Lei; Zelar pela sua segurança e saúde bem como das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho; Utilizar correctamente máquinas, instrumentos, substâncias perigosas, bem os instrumentos de protecção individual (EPI); Cooperar para a melhoria do sistema de SHST; Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que possam originar perigo grave ou eminente bem como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção; Em caso de perigo grave ou eminente e não podendo contactar o seu superior hierárquico deve adoptar as medidas e instruções estabelecidas nos sistemas de protecção. BTE, 1ªsérie , nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006	A norma que regula as obrigações dos trabalhadores sofre alterações, passando de um enunciado geral em 1996, para um conjunto de seis obrigações que tornam mais claros os deveres dos trabalhadores, a partir de 2006

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST)	Informação e consulta dos trabalhadores	1996---A norma não estabelece direitos de informação e consulta aos trabalhadores. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987 2007---A norma estabelece que os trabalhadores e os seus representantes na empresa, devem dispor de informação actualizada sobre: Os riscos para a segurança e saúde, as medidas de protecção e de prevenção relativos aos postos de trabalho, à função, à empresa, estabelecimento ou serviço; As medidas de protecção e as instruções a adoptar em caso de perigo grave ou eminente; As medidas de primeiros socorros, de incêndio e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como dos responsáveis dessas medidas. Este direito à informação e formação adequada deve ser proporcionada nas situações: de admissão na empresa, na mudança de posto de trabalho ou função, na introdução de novos equipamentos, na adopção de uma nova tecnologia e nas actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas. Duas vezes por ano o empregador deve consultar por escrito os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre um conjunto de aspectos desde a avaliação dos riscos, as medidas de SHST, o programa e a organização da formação no domínio da SHST, na designação de trabalhadores responsáveis em SHST, o recurso a serviços exteriores à empresa, ao material de protecção, à lista anual dos acidentes de trabalho e aos seus relatórios. Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas para minimizar os riscos profissionais tendo para o efeito o direito ao acesso às informações técnicas e aos dados médicos colectivos. BTE, 1ªsérie , nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006	A norma que regula o direito à informação e consulta dos trabalhadores passa de um vazio normativo em 1996, para uma regulação ampla em 2006, não só atribuindo direitos de informação e consulta aos trabalhadores mas também aos seus representantes, nomeadamente sobre: Os riscos , as medidas de protecção e de prevenção nos postos de trabalho, nas funções e na empresa; Consulta aos trabalhadores, duas vezes por ano, sobre a avaliação dos riscos, as medidas de SHST, o programa e a organização da formação em SHST, à lista anual de dos acidentes de trabalho e aos seus relatórios. O direito de apresentar propostas para minimizar os riscos profissionais

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST)	Comissão de higiene e segurança no trabalho	1996---Não existia norma que permitisse a criação desta Comissão se SHST. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987 2007--- Os dois CCT negociados em 2006 regulam a criação desta Comissão para as questões de SHST, em todas as empresas, de forma bipartida (com representantes dos trabalhadores e do empregador) e constituída paritariamente. De acordo com o volume de trabalhadores a Comissão terá uma composição que varia de um mínimo de 2 representantes até um máximo de 10 representantes. É estabelecido o funcionamento da Comissão e a possibilidade da Inspecção-Geral de Trabalho, (IGT), convocar uma reunião da Comissão sempre que o entenda necessário. A norma estabelece as actividades da Comissão, tendo, nomeadamente, as seguintes funções na SHST: Efectuar inspecções periódicas; Verificar o cumprimento das disposições legais; Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores; Assegurar o concurso dos trabalhadores com vista a criar um ambiente de segurança; Promover a formação dos trabalhadores; Promover junto dos trabalhadores a divulgação das normas e dos regulamentos internos; Colaborar com os serviços , sociais e dos primeiros socorros; Examinar as circunstâncias e as causas dos acidentes ocorridos; Apresentar recomendações às direcções das empresas; Elaborar estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais e apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança. BTE, 1ªsérie , nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006	A norma que regula o direito à constituição da Comissão de SHST só foi negociada em 2006. Antes existia um vazio normativo uma vez que a Lei propunha que a sua criação emergisse da negociação colectiva. A negociação desta matéria pelos parceiros sociais sectoriais tem um elevado significado na nossa avaliação. Relevamos a sua constituição bipartida e paritária; A possibilidade de interacção com a IGT; A importância do vasto conjunto de funções da Comissão, elencadas e negociadas.
			Formação dos trabalhadores em SHST	1996--- Não existia norma que regulasse a formação dos trabalhadores nos domínios da SHST. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007---A norma regula, a partir de 2006, a formação dos trabalhadores e dos seus representantes designados para ocuparem funções de SHST, a qual deve ser assegurada pelo empregador, sem que daí resultes prejuízos para os trabalhadores e seus representantes. BTE, 1ªsérie, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	A norma que regula a formação dos trabalhadores e dos seus representantes só foi negociada em 2006. A norma garante que o empregador deve assegurar a formação sem que daí resultes prejuízos para os trabalhadores e seus representantes.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST)	Representantes dos trabalhadores para a SHST	1996--- Não existia norma que regulasse a eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007---A norma regula a eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST apenas foi negociada em 2006. Estabelece que a eleição é feita por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt. Podem concorrer listas apresentadas pelos sindicatos que tenham trabalhadores sindicalizados na empresa e listas subscritas por, no mínimo, por 20% dos trabalhadores. De acordo com o número de trabalhadores, os representantes a eleger variam de 1 representante até 7 representantes. O mandato é de três anos. Os representantes dispõem de um crédito de 5 horas por mês para o exercício das suas funções. . BTE, 1ªsérie, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	A norma que regula a eleição dos representantes dos trabalhadores só foi negociada em 2006. É estabelecido que a eleição é feita por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt. Podem ser apresentadas listas concorrentes pelos sindicatos que tenham trabalhadores sindicalizados na empresa e listas subscritas por, no mínimo, por 20% dos trabalhadores. Podem ser eleitos no mínimo 1 e no máximo 7 representantes tendo em consideração o número de trabalhadores de cada empresa. O seu mandato é de três anos e para o exercício das suas funções dispõem de um crédito de 5 horas mensais pago pelo empregador.
			Prevenção e controlo de alcoolémia	1996--- Não existia norma que regulasse a. prevenção e controlo de alcoolémia BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007---A norma passou a regular, a partir de 2006, a. prevenção e controlo de alcoolémia. A norma estabelece que não é possível a prestação de qualquer actividade sob o efeito do álcool, definindo estar sob o efeito do álcool quando apresente uma taxa de alcoolémia igual ou superior a 0,5 gramas por litro. A norma estabelece um controlo obrigatório, com carácter aleatório entre todos os trabalhadores da empresa, podendo os trabalhadores indicar uma testemunha e terem o direito à contraprova. O trabalhador que apresente uma taxa de alcoolémia igual ou superior a 0,5 gr/l, receberá uma comunicação escrita da empresa e ficará sujeito ao poder disciplinar. BTE, 1ªsérie, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	A norma que regula a prevenção e controlo de alcoolémia só foi negociada em 2006. É estabelecido que estar sob o efeito do álcool impede a prestação de qualquer actividade na empresa; o conceito define que se está sob o efeito do álcool quando apresente uma taxa de alcoolémia igual ou superior a 0,5 gr/l. O controlo da alcoolémia é obrigatório e o seu rastreio é feito com carácter aleatório entre todos os trabalhadores. O trabalhador alvo do rastreio pode indicar uma testemunha e tem direito a uma contraprova. Caso apresente uma taxa de alcoolémia igual ou superior a 0,5 gr/l, receberá uma comunicação escrita da empresa e ficará sujeito ao poder disciplinar.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Formação profissional	Direito individual à formação	1996---Não existia norma que regulasse o direito individual à formação. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007---A norma passou a regular, a partir de 2006, o direito individual à formação. É estabelecido o princípio geral que obriga: O empregador a proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação; E o trabalhador a participar nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas. O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, excepto no ano da contratação cujo direito à formação se vence após 6 meses da duração do contrato, sendo o número de horas proporcional ao período de duração. BTE, 1ªsérie, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	A norma que regula o direito individual à formação profissional só foi negociada em 2006. Foi estabelecido um princípio geral que obriga o empregador a proporcionar ao trabalhador acções de formação adequadas à sua qualificação, bem como obriga o trabalhador a participar nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas. O direito individual do trabalhador à formação profissional vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, excepto no ano da contratação do trabalhador, cujo direito à formação se vence após 6 meses da duração do contrato individual, sendo o número de horas de formação proporcional ao período de duração do seu contrato.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Formação profissional	Horas mínimas de formação anual certificadas	1996--- Não existia norma que regulasse o direito a qualquer hora de formação profissional. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987 2007---A norma passou a regular, a partir de 2006, o direito do trabalhador a um período mínimo de horas de formação anuais. O empregador deve: Organizar planos de formação; assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais; e reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores. A formação contínua de activos deve abranger anualmente, pelo menos 10% dos trabalhadores sem termo, em cada empresa. A cada trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de 35 horas anuais de formação certificada. As 35 horas de formação certificada anuais que não sejam ministradas pelo empregador, por motivos que lhe sejam imputáveis, são transformadas em créditos do trabalhador, acumuláveis ao longo de três anos, no máximo. A formação poderá ser ministrada em horário pós-laboral; poderá ainda ser ministrada ao sábado desde que o trabalhador manifeste o seu acordo. O disposto no presente CCT não prejudica as obrigações do empregador perante os trabalhadores contratados a termo certo em matéria do direito à formação contínua. BTE, 1ªsérie, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	A norma que regula o direito do trabalhador a um período mínimo de horas de formação anuais só foi negociada em 2006. O empregador ficou obrigado: A organizar planos de formação anuais e plurianuais; A assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes relativamente aos planos de formação; A reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores; A abranger anualmente, em formação contínua, pelo menos 10% dos trabalhadores sem termo, em cada empresa; A cada trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de 35 horas anuais de formação certificada. As 35 horas de formação certificada anuais que não sejam ministradas pelo empregador, por motivos que lhe sejam imputáveis, são transformadas em créditos do trabalhador, acumuláveis ao longo de três anos, no máximo. A formação poderá ser ministrada em horário pós-laboral. Poderá ainda ser ministrada ao sábado, desde que o trabalhador manifeste o seu acordo. O disposto no presente CCT não prejudica as obrigações do empregador perante os trabalhadores contratados a termo certo em matéria do direito à formação contínua.
		Apoio à vigilância dos filhos dos trabalhadores	Valor do subsídio	1996--- Não existia norma que regulasse o direito ao apoio à vigilância dos filhos dos trabalhadores. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987 2007---Os CCT não regulam este direito. BTE, 1ªsérie, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	Não existe norma que regule o direito ao apoio à vigilância dos filhos dos trabalhadores nestes CCT.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Deslocações	Pequenas deslocações	1996---A norma estabelece como deslocação em actividade, a realização de trabalho fora do local habitual por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou accidental. A norma considera como pequena deslocação aquelas que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual. São direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações: - O pagamento das despesas de transporte; - O pagamento das refeições, sempre que se verifique a impossibilidade de tempo e do lugar onde normalmente são tomadas; - O pagamento como trabalho suplementar, do tempo do trajecto e espera, que exceda o PNT. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987 2007---As normas negociadas em 2006 não alteraram os conteúdos existentes em 1996. BTE, 1ªsérie, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	A norma estabelece como deslocação em actividade, a realização de trabalho fora do local habitual por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou accidental. A norma considera como pequena deslocação aquelas que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual. São direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações: - O pagamento das despesas de transporte; - O pagamento das refeições, sempre que se verifique a impossibilidade de tempo e do lugar onde normalmente são tomadas; - O pagamento como trabalho suplementar, do tempo do trajecto e espera, que exceda Entre 1996 e 2007 não se verificaram alterações nas normas que definem os conceitos de deslocação e da pequena deslocação. Também não se verificaram alterações nos direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Deslocações	Grandes deslocações	1996--- A norma considera como grande deslocação aquelas que não permitam nas condições definidas no CCT, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual. São direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações: A retribuição, acrescida uma remuneração suplementar de 2 euros por dia; Ao pagamento das despesas de transporte no local, alojamento, pagamento das refeições, durante o período efectivo da deslocação; Uma licença suplementar com retribuição, igual a 4 dias úteis por cada 60 dias de deslocação, bem como o pagamento de viagens de ida e volta desde o local de trabalho até à sua residência O pagamento como trabalho suplementar, do tempo do trajecto e espera, que exceda o PNT O pagamento das viagens de regresso imediato, se ocorrer o falecimento do cônjuge, filhos ou pais. O seguro contra riscos de viagem, acidentes pessoais e trabalho. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007--- As normas negociadas em 2006 não alteraram os conteúdos existentes em 1996, excepto na remuneração suplementar que acresce à retribuição cujo valor passa para 5 euros por dia. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	A norma considera como grande deslocação aquelas que não permitam nas condições definidas no CCT, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual. No essencial não se verificam alterações da norma entre 1996 e 2007, apenas existe uma actualização no valor da remuneração suplementar, que passa de 2 euros para 5 euros. São direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações: A retribuição, acrescida uma remuneração suplementar que em 1996 era de 2 euros por dia e em 2007 de 5 euros por dia;Ao pagamento das despesas de transporte no local, alojamento, pagamento das refeições, durante o período efectivo da deslocação; Uma licença suplementar com retribuição, igual a 4 dias úteis por cada 60 dias de deslocação, bem como o pagamento de viagens de ida e volta desde o local de trabalho até à sua residência; O pagamento como trabalho suplementar, do tempo do trajecto e espera, que exceda o PNT O pagamento das viagens de regresso imediato, se ocorrer o falecimento do cônjuge, filhos ou pais. O seguro contra riscos de viagem, acidentes pessoais e trabalho.
		Exercício da actividade sindical	Actividade sindical nas empresas	1996--- A norma estabelece os princípios gerais da actividade sindical no interior das empresas: Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, através dos seus representantes; À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007--- As normas negociadas em 2006 não alteraram os conteúdos normativos existentes em 1996. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	A norma estabelece os princípios gerais da actividade sindical no interior das empresas. No essencial não se verificam alterações da norma entre 1996 e 2007. A norma estabelece que os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, através dos seus representantes. A norma veda à entidade patronal qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Exercício da actividade sindical	Direito à informação sindical nas empresas	1996--- A norma estabelece que os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local visível e apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, informação relativa à actividade sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo da normal laboração da empresa. 2007--- As normas negociadas em 2006 sobre o direito à informação sindical no interior da empresa, não alteraram os conteúdos normativos existentes em 1996. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	A norma estabelece o direito à informação no interior da empresa. No essencial não se verificam alterações da norma entre 1996 e 2007. Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local visível e apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, informação relativa à actividade sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo da normal laboração da empresa.
			Espaço para o exercício da actividade sindical na empresa	1996--- A norma estabelece que as empresas são obrigadas a ceder instalações para o exercício das funções sindicais nas seguintes condições: Tendo mais de 149 trabalhadores ao serviço, colocarão ao dispor dos delegados sindicais e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções; Tendo menos de 150 trabalhadores ao serviço, colocarão ao serviço dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram um local apropriado para o exercício das suas funções; Aos dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados, é facultado o acesso às instalações sindicais da empresa. BTE, 1ª série, nº 44 de 29/11/1987. 2007--- As normas negociadas em 2006 que regulam a cedência de espaço para o exercício da actividade sindical na empresa mantêm o direito à cedência do espaço mas não mantêm o direito existente no CCT em 1996 dos dirigentes sindicais ou seus representantes terem acesso às instalações sindicais da empresa. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	A norma estabelece o direito a um espaço para o exercício da actividade sindical na empresa. Dependendo do número de trabalhadores em cada empresa, até 149 ou 150 e mais, as empresas colocarão ao dispor dos delegados sindicais um local apropriado, respectivamente, sempre que o requeiram ou a título permanente. Em 1996, aos dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados, era facultado o acesso às instalações sindicais da empresa. Em 2006, as normas negociadas omitem e não regulam esse direito.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Exercício da actividade sindical	Direitos dos dirigentes e delegados sindicais	1996--- A norma estabelece um conjunto de direitos aos trabalhadores com funções sindicais, dirigentes e delegados: As faltas dadas para o desempenho das suas funções sindicais, consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, excepto a remuneração, como tempo de serviço efectivo; Para o exercício das suas funções cada dirigente sindical beneficia de um crédito de 4 dias por mês, com direito à remuneração; Para o exercício das suas funções cada delegado sindical beneficia de um crédito de 5 horas por mês, com direito à remuneração; Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987 2007--- As normas negociadas em 2006 mantendo no essencial os direitos existentes em 1996, introduzem algumas alterações: Quando as faltas dadas para o desempenho da actividade sindical se prolongarem para além de um mês, o trabalhador é colocado no regime legal de suspensão do contrato de trabalho, por facto imputado ao trabalhador; A norma estabelece um novo critério para definir quantos membros da direcção do sindicato, em cada empresa, têm direito ao crédito de 4 dias por mês, o qual é aferido pelo número de trabalhadores sindicalizados em cada empresa. BTE, 1ªsérie, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	A norma estabelece um conjunto de direitos aos trabalhadores com funções sindicais, dirigentes e delegados: As faltas dadas para o desempenho das suas funções sindicais, consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, excepto a remuneração, como tempo de serviço efectivo; Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato; Cada delegado sindical beneficia de um crédito de 5 horas por mês, com direito à remuneração; Os direitos dos dirigentes sindicais foram alterados a partir de 2006.Em 1996 o crédito de 4 dias por mês para os dirigentes sindicais com direito à remuneração, não estava condicionado a qualquer período de faltas, nem ao número de sindicalizados por empresa. A partir de 2006: Sempre que o dirigente sindical falte mais de 30 dias no desempenho da actividade sindical, é colocado no regime legal de suspensão do contrato de trabalho, por facto imputado ao trabalhador; O direito ao crédito de 4 dias por mês passa a ser aferido pelo número de trabalhadores sindicalizados em cada empresa.
		Mobilidade Funcional	Em processos de reestruturação	1996--- Não existe norma que expressamente faça referência à mobilidade funcional em processos de reestruturação BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987 2007--- Não existe norma que expressamente faça referência à mobilidade funcional em processos de reestruturação. BTE, 1ªsérie, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006	Não existe norma que expressamente faça referência à mobilidade funcional em processos de reestruturação, embora nada impeça que a mobilidade funcional avaliada no indicador anterior possa ser utilizada em processos de reestruturação.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Mobilidade Funcional	Novas categorias profissionais	1996---A norma estabelece uma grelha de 147 categorias profissionais e respectivas funções. As categorias profissionais correspondentes à área operacional têm como funções pequenas tarefas e um trabalho muito parcializado e repetitivo. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007--- A norma estabelece uma grelha de 151 categorias profissionais e respectivas funções, sendo que as categorias profissionais correspondentes à área operacional têm como funções pequenas tarefas e um trabalho muito parcializado, repetitivo e monótono. BTE, 1ªsérie, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006	A norma que regula as categorias profissionais e as respectivas funções não sofreu alterações no período em análise. Estamos perante uma grelha de cerca de 150 categorias profissionais, onde as correspondentes à área operacional têm como funções pequenas tarefas e um trabalho muito parcializado, repetitivo e monótono, o que poderemos considerar contrário à mobilidade funcional.
		Aprendizagem	Duração	1996---A norma utiliza a denominação de estágio em lugar da aprendizagem. Define dois tipos de estágio: para a costureira ; e para as restantes categorias profissionais. O período de estágio para a costureira, findo o qual acede à categoria profissional, terá a duração máxima: de dois anos quando a idade for inferior a vinte anos; de um ano quando a idade for igual ou superior a vinte anos. Quando hajam frequentado acções de formação profissional com aproveitamento, o estágio será reduzido no tempo equivalente à duração da acção de formação. Para as restantes categorias profissionais o período de estágio será de um ano, findo o qual ingressarão na respectiva categoria profissional. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007---A norma negociada em 2006 mantém os conteúdos existentes em 1996. BTE, 1ªsérie, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	A norma que regula a aprendizagem utiliza a denominação de estágio. Define dois tipos de estágio: para a costureira ; e para as restantes categorias profissionais. O período de estágio para a costureira, findo o qual acede à categoria profissional, terá a duração máxima: de dois anos quando a idade for inferior a vinte anos; de um ano quando a idade for igual ou superior a vinte anos. Quando hajam frequentado acções de formação profissional com aproveitamento, o estágio será reduzido no tempo equivalente à duração da acção de formação. Para as restantes categorias profissionais o período de estágio será de um ano, findo o qual ingressarão na respectiva categoria profissional. Entre 1996 e 2007 não houve alteração da norma.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Aprendizagem	Retribuição	1996---A norma que regula a retribuição nos períodos de estágio estabelece dois regimes: O regime da retribuição durante o estágio para a costureira tem por base a retribuição mínima mensal da costureira; o valor da retribuição mensal do estagiário, calculado em percentagem, está dependente da duração do estágio e do nível etário do estagiário; O regime da retribuição durante o estágio para as restantes categorias profissionais, tem por base uma percentagem diferente da retribuição mínima das categorias profissionais para as quais estagiam, no primeiro e segundo semestre. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007---A norma negociada em 2006 mantém os conteúdos existentes em 1996. BTE, 1ªsérie, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	A norma que regula a retribuição nos períodos de estágio não sofreu alterações entre 1996 e 2007. São estabelecidos dois regimes: O regime da retribuição durante o estágio para a costureira tem por base a retribuição mínima mensal da costureira; o valor da retribuição mensal do estagiário, calculado em percentagem, está dependente da duração do estágio e do nível etário do estagiário; regime da retribuição durante o estágio para as restantes categorias profissionais, tem por base uma percentagem diferente da retribuição mínima das categorias profissionais para as quais estagiam, no primeiro e segundo semestre.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Carreiras profissionais	Promoção automática	1996---A norma apenas regula a carreira profissional da costureira; todas as restantes profissões, cerca de 150, não têm uma carreira profissional que lhes dê acesso a funções e retribuições de nível superior. A carreira profissional da costureira estabelece, parcialmente, a promoção automática: Após o período de estágio é atribuída a categoria profissional de costureira; após dois anos de exercício da função de costureira, é promovida à categoria de costureira especializada. A norma estabelece ainda que a costureira especializada pode ser promovida à categoria de costureira qualificada, com funções e retribuição mais elevadas, mas sem promoção automática. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007--- A norma negociada em 2006 mantém a carreira profissional da costureira sem alterações no conteúdo em vigor em 1996. Nas restantes categorias apenas prevê carreiras profissionais com promoção automática para as profissões dos trabalhadores metalúrgicos, construção civil e fogueiros, mantendo a maioria das 150 categorias profissionais sem uma carreira profissional que lhes dê acesso a funções e retribuições de nível superior. Os trabalhadores metalúrgicos: a passagem do 3º escalão ao 2º escalão faz-se ao fim de dois anos de exercer a categoria; a passagem do 2º escalão ao 1º escalão faz-se ao fim de quatro anos de actividade no 2º escalão. Os trabalhadores da construção civil classificados no 2º escalão ascendem ao 1º escalão ao fim de três anos de actividade no 2º escalão. Os trabalhadores fogueiros: a passagem do 3º escalão ao 2º escalão faz-se ao fim de dois anos de exercer a categoria; a passagem do 2º escalão ao 1º escalão faz-se ao fim de quatro anos de actividade no 2º escalão. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	Uma primeira constatação é que a maioria das cerca de 150 categorias profissionais no período em análise está desprovida de uma carreira profissional que permita aos trabalhadores ter acesso a funções e retribuições de nível superior. Em 1996 a norma apenas regulava a carreira profissional da costureira, estabelecendo, parcialmente, a promoção automática. Após o período de estágio é atribuída a categoria profissional de costureira; após dois anos de exercício da função de costureira, é promovida à categoria de costureira especializada. A norma estabelece ainda que a costureira especializada pode ser promovida à categoria de costureira qualificada, com funções e retribuição mais elevadas, mas sem promoção automática, deixando apenas à decisão do empresário a possibilidade de promoção. Em 2006 a norma introduziu a carreira profissional para as profissões dos trabalhadores metalúrgicos, construção civil e fogueiros. Os trabalhadores metalúrgicos: a passagem do 3º escalão ao 2º escalão faz-se ao fim de dois anos de exercer a categoria; a passagem do 2º escalão ao 1º escalão faz-se ao fim de quatro anos de actividade no 2º escalão. Os trabalhadores da construção civil classificados no 2º escalão ascendem ao 1º escalão ao fim de três anos de actividade no 2º escalão. Os trabalhadores fogueiros: a passagem do 3º escalão ao 2º escalão faz-se ao fim de dois anos de exercer a categoria; a passagem do 2º escalão ao 1º escalão faz-se ao fim de quatro anos de actividade no 2º escalão.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Grelhas das novas categorias profissionais	Área organizacional	1996--- A norma estabelece uma grelha de 147 categorias profissionais, denominada de enquadramentos profissionais, organizada de forma hierárquica, tendo como referência a retribuição base mensal. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007--- A norma estabelece uma grelha de 151 categorias profissionais, denominada de enquadramentos profissionais, no essencial semelhante à existente em 1996. Está organizada de forma hierárquica, tendo como referência a retribuição base mensal BTE, 1ª série, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, mantém-se uma grelha de categorias profissionais, organizada de forma hierárquica, tendo como referência a retribuição base mensal. Não existiu nenhuma negociação neste sector no sentido de organizar a grelha das categorias profissionais por áreas organizacionais das empresas.
			Novas categorias	1996--- A norma estabelece uma grelha de 147 categorias profissionais. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007--- A norma estabelece uma grelha de 151 categorias profissionais, sem qualquer alteração em relação a 1996, excepto a introdução de três chefias intermédias e um operador da área operacional de branqueamento. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, mantém-se uma grelha de categorias profissionais no essencial sem qualquer alteração, sem a criação de novas categorias profissionais com diferentes funções.
			Antigas categorias	1996--- A norma estabelece uma grelha de 147 categorias profissionais. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007--- A norma estabelece uma grelha de 151 categorias profissionais, 147 sem qualquer alteração nas respectivas funções em relação a 1996. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, mantém-se uma grelha onde constam 147 antigas categorias profissionais sem qualquer alteração nas respectivas funções. Esta grelha pode não responder às necessidades das empresas e aos interesses dos trabalhadores face: Às alterações na organização da produção; À maior incorporação na cadeia de valor a montante e a jusante o que implica incorporar novas profissões nas áreas da investigação e desenvolvimento, na comercial, na distribuição e no retalho; À utilização das TIC que torna obsoletas um conjunto de funções, ao mesmo tempo que exige novas competências para desenvolver novas funções.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Grelhas das novas categorias profissionais	Grelha salarial	1996--- A norma estabelece uma grelha salarial composta por nove níveis salariais. O leque salarial desta grelha, medido entre o valor da retribuição base do último nível salarial e o valor da retribuição base do nível mais elevado, varia de 1 para 2,07. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. Numa nova negociação em 1989 a grelha salarial mantém os nove níveis e o leque salarial varia de 1 para 2,19. BTE, 1ª série, nº46 de 15/12/1989. Em 1993 um novo acordo mantém inalterada a grelha salarial e o leque salarial varia de 1 para 2,15. BTE, 1ª série, nº22 de 22/2/1993 2007---Após um período de sete anos sem negociação da retribuição base neste sector, em 2000 são negociados CCT pelas associações patronais e sindicais que mantêm a grelha inalterada e o leque salarial varia de 1 para 1,91. BTE, 1ª série, nº20 de 29/5/2000. BTE, 1ª série, nº25 de 8/7/2000. Em 2006 são negociados na totalidade novos CCT. A norma continua a estabelecer uma grelha salarial composta por nove níveis salariais, os mesmos de 1996. O leque salarial da grelha, medido entre o valor da retribuição base do último nível salarial e o valor da retribuição base do nível mais elevado, varia de 1 para 1,87. A retribuição base do último nível salarial da grelha continua em 2006 próximo do salário mínimo nacional, apenas mais um euro e dez centimos. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006. Em 2007 a tendência de proximidade da retribuição base do último nível salarial da grelha com o salário mínimo nacional continua, apenas mais um euro. O leque salarial desta grelha em 2007 varia de 1 para 1,86, mantendo uma tendência para a sua redução. BTE, 1ª série, nº 23 de 22/06/2007	No período em análise, 1996 a 2007, mantém-se uma grelha salarial composta por nove níveis salariais, os quais não sofreram alterações. O leque salarial desta grelha, medido entre o valor da retribuição base do último nível salarial, muito próximo do salário mínimo nacional, e o valor da retribuição base do nível salarial mais elevado, mostra uma tendência para a sua redução, tendo em 2007 uma variação entre 1 e 1,86. Com a maioria das categorias profissionais da área operacional recebendo uma retribuição base próxima do salário mínimo nacional e um leque salarial tão reduzido, somos de opinião que esta grelha salarial exerce muito pouca atractividade sobre os potenciais candidatos a um emprego neste sector. Registamos ainda neste período alguma irregularidade na negociação das retribuições base; existem períodos superiores a dois anos sem acordo nas negociações para o sector, embora a norma estabeleça que as retribuições base podem ser negociadas de doze em doze meses.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Grelhas das novas categorias profissionais	Definição de funções	1996---Analisando as funções das categorias profissionais da área operacional, fabrico de vestuário em série, cada trabalhador efectua uma tarefa diferente da dos restantes. Os postos de trabalho são concebidos limitando o número de tarefas num posto, procurando a repetitividade máxima, minimizando as capacidades requeridas e procurando o tempo de formação mínimo. Existe uma separação rígida entre as tarefas de hierarquia e as tarefas de execução. As funções das chefias por ordem de importância, dirigem-se à programação e distribuição do trabalho, à disciplina, ao controlo das performances individuais e à qualidade dos produtos. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987 2007---A norma não apresenta alterações ao modelo de definição de funções existente em 1996. BTE, 1ªsérie, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	No período em análise, 1996 a 2007,o modelo da definição de funções das categorias profissionais não foi alterado. Uma avaliação às funções das categorias profissionais da área operacional, fabrico de vestuário em série, elucida-nos que cada trabalhador efectua uma tarefa diferente da dos restantes. Os postos de trabalho são concebidos limitando o número de tarefas num posto, procurando a repetitividade máxima, minimizando as capacidades requeridas e procurando o tempo de formação mínimo. Existe uma separação rígida entre as tarefas de hierarquia e as tarefas de execução. As funções das chefias por ordem de importância, dirigem-se à programação e distribuição do trabalho, à disciplina, ao controlo das performances individuais e à qualidade dos produtos
	Normativa	Área e âmbito	Vestuário	1996---A norma estabelece como área do CCT, todo o território nacional. No que respeita ao âmbito este CCT obriga todas as empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e todos os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes. Analisando o conteúdo do CCT verifica-se que o seu âmbito se estende do fabrico de vestuário por medida, ao fabrico de vestuário em série, fabrico de peles, fabrico de flores, fabrico de artigos desportivos e de campismo, fabrico de chapéus e de palha. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007--- A norma estabelece como área do CCT, todo o território nacional. No que respeita ao âmbito este CCT obriga todas as empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e todos os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes. Analisando o conteúdo do CCT verifica-se que o seu âmbito elenca para além dos sectores já referenciados em 1996,a comercialização dos produtos confeccionados e outras actividades comerciais e de serviços. BTE, 1ªsérie, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	Entre 1996 e 2007 a norma que estabelece que a área do CCT se estende a todo o território nacional, não sofreu alteração. No que respeita ao âmbito,este CCT obriga todas as empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e todos os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes. Numa análise mais fina ao âmbito do CCT, em 1996 estendia-se do fabrico de vestuário por medida, ao fabrico de vestuário em série, fabrico de peles, fabrico de flores, fabrico de artigos desportivos e de campismo, fabrico de chapéus e de palha. Em 2007 o âmbito abrange os sectores já mencionados em 1996 e alarga-se à comercialização dos produtos confeccionados e outras actividades comerciais e de serviços. Este alargamento do âmbito do CCT a jusante da fileira produtiva do vestuário poderá significar a procura de uma maior incorporação na cadeia de valor, o consideramos positivo

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Normativa	Vigência e denúncia	Produção de efeitos	1996--- A norma estabelece que o CCT entra em vigor, cinco dias após a publicação no Boletim de Trabalho e Emprego. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007--- A norma estabelece que o CCT entra em vigor, cinco dias após a publicação no Boletim de Trabalho e Emprego BTE, 1ªsérie, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	Entre 1996 e 2007 a norma manteve o mesmo conteúdo e estabelece que o CCT entra em vigor, cinco dias após a publicação no Boletim de Trabalho e Emprego.
			Períodos de vigência para a retribuição base e o restante clausulado	1996--- A norma estabelece que os períodos de vigência da tabela de retribuições mínimas e do restante clausulado vigora pelo prazo legal mínimo, (respectivamente, doze meses e dois anos), mantendo-se todavia em vigor até ser substituído por outro CCT. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007--- A norma estabelece como períodos de vigência: A tabela de retribuições mínimas e o subsídio de refeição vigorarão por doze meses; e o restante clausulado vigorará por dois anos. BTE, 1ªsérie, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	Entre 1996 e 2007 a norma, embora com conteúdos diferentes, estabelece os mesmos períodos de vigência: A tabela de retribuições mínimas e o subsídio de refeição vigorarão por doze meses; e o restante clausulado vigorará por dois anos. Existe no entanto uma alteração significativa. Em 1996 a norma estabelecia que o CCT se manteria em vigor até ser substituído por outro. Em 2007 a norma omite esta garantia.
			Matérias revistas por acordo	1996--- A norma estabelece que todas as matérias que compõem o clausulado do CCT são revistas por acordo. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007--- A norma estabelece que um conjunto de matérias do clausulado, a seguir indicadas, estão excluídas do âmbito da arbitragem, só podendo ser revistas por acordo das partes, mantendo-se em vigor até serem substituídas pelas partes: área, âmbito, vigência e denúncia; contrato individual, admissão e carreira profissional; direitos, deveres e garantias das partes; prestação do trabalho; retribuição do trabalho, salvo tabela salarial, e subsídio de refeição; suspensão do contrato de trabalho; acção disciplinar; SHST; formação profissional; direitos especiais; actividade sindical. BTE, 1ªsérie, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	Entre 1996 e 2007 a norma foi alterada e foi negociada a figura da arbitragem voluntária. Enquanto que em 1996 a norma estabelece que todas as matérias que compõem o clausulado do CCT são revistas por acordo; em 2007 a norma estabelece que nem todas as matérias do clausulado do CCT são revistas por acordo das partes e por isso não se mantêm até serem substituídas pela negociação entre as partes. As matérias do clausulado a seguir indicadas só podem ser revistas por acordo das partes, mantendo-se em vigor até serem substituídas pelas partes: área, âmbito, vigência e denúncia; contrato individual, admissão e carreira profissional; direitos, deveres e garantias das partes; prestação do trabalho; retribuição do trabalho, salvo tabela salarial, e subsídio de refeição; suspensão do contrato de trabalho; acção disciplinar; SHST; formação profissional; direitos especiais; e actividade sindical.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Normativa	Vigência e denúncia	Funcionamento da arbitragem voluntária	1996--- A norma não estabelece qualquer tipo de arbitragem voluntária ou obrigatória, nem equaciona o seu funcionamento. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007--- A norma estabelece que a arbitragem voluntária é requerida por acordo das partes e será realizada por três árbitros, um indicado pelas associações patronais, outro indicado pela organização sindical e o terceiro será sorteado de uma lista conjunta de seis árbitros., sendo três indicados por cada uma das partes. BTE, 1ªsérie, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	Em 1996 a norma não estabelece qualquer tipo de arbitragem voluntária ou obrigatória. Em 2007 a norma estabelece que a arbitragem voluntária é requerida por acordo das partes e será realizada por três árbitros, um indicado pelas associações patronais, outro indicado pela organização sindical e o terceiro será sorteado de uma lista conjunta de seis árbitros., sendo três indicados por cada uma das partes.
		Quadros de pessoal e Balanços social		1996--- A norma estabelece que a organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal. Todas as empresas deverão enviar o quadro de pessoal, entre 1 de Abril e 31 de Maio, ao Ministério do Emprego, sindicatos e associações patronais representativas. São ainda obrigadas a afixar uma cópia no local de trabalho, em local visível durante 45 dias, podendo os trabalhadores reclamar das irregularidades detectadas. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007--- A norma estabelece que a organização do quadro de pessoal e do balanço social é da competência da entidade patronal. Todas as empresas deverão enviar o quadro de pessoal e o balanço social, à FESETE, desde que esta o solicite, até 15 de Outubro e 30 de Abril de cada ano, respectivamente. BTE, 1ªsérie, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	Entre 1996 e 2007 a norma foi alterada. Em 1996 a norma estabelece que a organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal e define a obrigatoriedade do envio, entre 1 de Abril e 31 de Maio, ao Ministério do Emprego, sindicatos e associações patronais representativas e a afixação de uma cópia no local de trabalho, em local visível durante 45 dias, podendo os trabalhadores reclamar das irregularidades detectadas. Em 2007 a norma estabelece que a organização do quadro de pessoal e do balanço social é da competência da entidade patronal. Define a obrigatoriedade de todas as empresas enviarem o quadro de pessoal e o balanço social, à FESETE, desde que esta o solicite, até 15 de Outubro e 30 de Abril de cada ano, respectivamente. Em 2007 a norma deixa de referir a obrigatoriedade do envio ao Ministério do Emprego, às associações patronais e a afixação de uma cópia no local de trabalho com vista a permitir aos trabalhadores reclamar das irregularidades detectadas. Torna obrigatório o envio do balanço social, o que não acontecia em 1996.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Normativa	Comissão paritária	Constituição da comissão paritária	1996--- A norma estabelece a criação de uma comissão paritária, constituída por igual número de representantes, no máximo de dois elementos por cada uma das partes. Estabelece ainda que as deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007--- A norma estabelece a criação de uma comissão paritária, constituída por igual número de representantes, no máximo de três elementos nomeados por cada uma das partes. Estabelece ainda que as deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, vinculando as associações subscritoras. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	Entre 1996 e 2007 a norma alterou apenas o número de elementos que compõem a comissão paritária, constituída por igual número de representantes. Em 1996 eram no máximo dois elementos por cada uma das partes. Em 2007 eram no máximo de três elementos nomeados por cada uma das partes. Estabelece ainda que as deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, vinculando as associações subscritoras.
			Funções da comissão paritária	1996--- A norma estabelece que compete à comissão paritária interpretar as disposições do CCT e proceder aos estudos conducentes à redefinição e enquadramento das categorias profissionais bem como à regulamentação do trabalho externo. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007--- A norma estabelece que compete à comissão paritária interpretar as disposições do CCT e proceder aos estudos conducentes à redefinição e enquadramento das categorias profissionais durante 2006, a integrar em futura revisão deste CCT. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006	Entre 1996 e 2007 a norma não sofre alterações no que respeita às funções de interpretar as disposições do CCT. Em relação aos estudos conducentes à redefinição e enquadramento das categorias profissionais cuja realização foi prevista em 1996, não foram realizados, uma vez que nos CCT negociados em 2006 esta actividade mantêm-se na comissão paritária. No que respeita à regulamentação do trabalho externo, uma actividade para a comissão paritária definida em 1996, pela avaliação dos conteúdos já realizada, somos de opinião que esta actividade não foi concretizada.
			Efeitos das deliberações da comissão paritária	1996--- A norma estabelece que as deliberações da comissão paritária, após publicação no Boletim de Trabalho e Emprego, são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007--- A norma estabelece que as deliberações da comissão paritária, após publicação no Boletim de Trabalho e Emprego, são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006	Entre 1996 e 2007 a norma manteve o mesmo conteúdo sobre os efeitos das deliberações da comissão paritária. As deliberações da comissão paritária, após publicação no Boletim de Trabalho e Emprego, são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT. Da análise por nós efectuada aos Boletins de trabalho e Emprego não registamos qualquer deliberação, entre 1996 e 2007, da comissão paritária.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Normativa	Novas categorias profissionais	Avaliação das novas categorias profissionais	1996--- A norma estabelece uma grelha de 147 categorias profissionais. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007--- A norma estabelece uma grelha de 151 categorias profissionais, sem qualquer alteração em relação a 1996, excepto a introdução de três chefias intermédias e um operador da área operacional de branqueamento. BTE, 1ªsérie, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, mantém-se uma grelha de categorias profissionais no essencial sem qualquer alteração, sem a criação de novas categorias profissionais com diferentes funções.
			Possibilidade de definição de carreiras profissionais	1996--- A norma apenas regula a carreira profissional da costureira; todas as restantes profissões, cerca de 150, não têm possibilidade uma carreira profissional que lhes dê acesso a funções e retribuições de nível superior. A carreira profissional da costureira estabelece, parcialmente, a promoção automática: Após o período de estágio é atribuída a categoria profissional de costureira; após dois anos de exercício da função de costureira, é promovida à categoria de costureira especializada. A norma estabelece ainda que a costureira especializada pode ser promovida à categoria de costureira qualificada, com funções e retribuição mais elevadas, mas sem promoção automática. BTE, 1ª série, nº44 de 29/11/1987. 2007--- A norma negociada em 2006 mantém a carreira profissional da costureira sem alterações no conteúdo em vigor em 1996. Nas restantes categorias apenas prevê carreiras profissionais com promoção automática para as profissões dos trabalhadores metalúrgicos, construção civil e fogueiros, mantendo a maioria das 150 categorias profissionais sem uma carreira profissional que lhes dê acesso a funções e retribuições de nível superior. Os trabalhadores metalúrgicos: a passagem do 3º escalão ao 2º escalão faz-se ao fim de dois anos de exercer a categoria; a passagem do 2º escalão ao 1º escalão faz-se ao fim de quatro anos de actividade no 2º escalão. Os trabalhadores da construção civil classificados no 2º escalão ascendem ao 1º escalão ao fim de três anos de actividade no 2º escalão. Os trabalhadores fogueiros: a passagem do 3º escalão ao 2º escalão faz-se ao fim de dois anos de exercer a categoria; a passagem do 2º escalão ao 1º escalão faz-se ao fim de quatro anos de actividade no 2º escalão. BTE, 1ªsérie, nº 20 de 29/05/2006; e BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	Entre 1996 e 2007 a possibilidade de definição de carreiras profissionais num conjunto de cerca de 150 categorias profissionais está reduzida à costureira, a qual tem uma parte com promoção automática, mas negociada já em 1987. Em 2007 o conjunto das profissões dos trabalhadores metalúrgicos, construção civil e fogueiros, passam a ter uma carreira com promoções automáticas.

ANEXO X

Grelha de Análise Documental aos CCTs da Indústria do Calçado no período de 1997 a 2007

Grelha de Análise documental, no período de 1996 e 2007, aos CCT da Indústria do Calçado

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Admissão e Carreira Profissional	Contratos a Termo Certo	1996— O CCT em vigor não qualquer norma que regule os contratos de trabalho a termo certo. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007— Negociados dois novos CCT em 2006, um pela FESETE/CGTP e outro pelo SINDEQ/UGT com a associação patronal APICCAPC Estes CCT não contêm normas que permitam contratar a termo certo trabalhadores. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	Na avaliação aos conteúdos dos CCT negociados entre 1996 e 2007 verifica-se que não existem normas que regulem os contratos de trabalho a termo certo.
			Condições de admissão	1996— São reguladas como condições gerais de admissão: a idade mínima legal, as habilitações escolares mínimas, as condições para admissão dos trabalhadores do comércio, metalúrgicos, armazéns, hoteleiros, contínuos e telefonistas, cobradores, guardas e porteiros. A admissão dos trabalhadores hoteleiros está sujeita à posse da carteira profissional e boletim de sanidade. Para qualquer admissão, as empresas devem recorrer em primeiro lugar aos trabalhadores desempregados inscritos nos sindicatos outorgantes. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007— Os dois CCT definem como condições gerais de admissão: a idade mínima de 16 anos, excepto para cobradores, guardas e porteiros, que é de 18 anos; as habilitações escolares mínimas; a admissão dos trabalhadores hoteleiros está sujeita à posse da carteira profissional e boletim de sanidade. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	Não existem alterações significativas nos conteúdos das normas sobre as condições de admissão entre 1996 e 2007. A partir de 2006 as empresas deixaram de ter a obrigação de recorrer, no caso de admissão de trabalhadores, em primeiro lugar aos trabalhadores desempregados inscritos nos sindicatos outorgantes.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Admissão e Carreira Profissional	Período Experimental	1996—A norma que regula o período experimental estabelece que a admissão dos trabalhadores é feita a título experimental durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, durante o qual qualquer uma das partes poderá pôr termo ao contrato. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007—Os conteúdos das normas são a transcrição do Código do Trabalho. Para os trabalhadores com contrato de trabalho sem termo o período experimental terá a duração: 90 dias para a generalidade; 180 dias para cargos de complexidade técnica; 240 dias para cargos de direcção. Para trabalhadores com contrato a termo, terá a duração: 15 dias para contratos inferiores a 6 meses; 30 dias para contratos iguais ou superiores a 6 meses. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	Entre 1996 e 2007 existem alterações nos conteúdos das normas que regulam o período experimental entre 1996 e 2007. Em 1996 a norma que regula o período experimental estabelece que a admissão dos trabalhadores é feita a título experimental durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, durante o qual qualquer uma das partes poderá pôr termo ao contrato. Em 2007 Os conteúdos das normas são a transcrição do Código do Trabalho. Para os trabalhadores com contrato de trabalho sem termo o período experimental terá a duração: 90 dias para a generalidade; 180 dias para cargos de complexidade técnica; 240 dias para cargos de direcção. Para trabalhadores com contrato a termo, terá a duração: 15 dias para contratos inferiores a 6 meses; 30 dias para contratos iguais ou superiores a 6 meses. Desta alteração resulta, no geral, um aumento da duração do período experimental, com excepção para os trabalhadores contratados a termo certo por períodos inferiores a 6 meses.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Admissão e Carreira Profissional	Categorias e Carreiras Profissionais	1996—As normas estabelecem a obrigatoriedade dos trabalhadores serem classificados, de acordo com as funções exercidas, numa das categorias profissionais negociadas. Os trabalhadores da indústria e trabalhadores das madeiras ao fim de dois anos de aprendizagem ou quando atinjam 18 anos de idade, são automaticamente promovidos a praticantes. Os praticantes e oficiais de 3ª ao fim de dois anos serão promovidos à categoria imediatamente superior. A nomeação para a categoria de encarregado do sector fabril, deve respeitar, sempre que possível, os quadros já existentes e deve ser ouvida a organização dos trabalhadores na empresa. A norma mantém ainda carreiras de acesso para os trabalhadores administrativos, comércio, electricistas, metalúrgicos, hoteleiros e construção civil. A norma estabelece ainda que a organização dos quadros de pessoal das empresas estão sujeitos a dotações mínimas. Assim, por exemplo, nos trabalhadores da indústria: o número de aprendizes não pode exceder 20% do número dos profissionais; o quadro de densidades por área de produção e grupo profissional, aponta que para 2 oficiais de 1ª, têm que existir 3 oficiais de 2ª, 3 oficiais de 3ª e 3 praticantes. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007—As normas dos dois CCT definem que os trabalhadores são classificados de harmonia com as funções que exercem, numa das categorias profissionais incorporadas no CCT. As profissões são escaladas, em três níveis, em 3ª, 2ª e 1ª, de acordo com o grau de complexidade e de penosidade das tarefas executadas e a aptidão dos trabalhadores. Os praticantes de 2º ano ascendem automaticamente à categoria de profissional de 3ª. Os praticantes com formação profissional certificada, ascendem à categoria de profissional de 3ª ao fim de seis meses de aprendizagem. A norma mantém ainda carreiras de acesso para as categorias de 2ª e 1ª na base do quadro de densidades. Sempre que haja uma vaga num dos níveis, será preenchida pelo trabalhador mais antigo nesse nível profissional. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período de 1996 a 2007 as normas sofreram pequenas alterações que não alteram o sentido geral da regulação das categorias profissionais, dos acessos e carreiras profissionais. Os conteúdos das normas em 1996 e 2007 estabelecem de forma análoga: Um período de aprendizagem de dois anos, findo o qual se segue um período de praticante também de dois anos; Que ao fim dos dois anos o praticante acede por promoção automática ao 3º nível da carreira profissional; A obrigatoriedade dos trabalhadores serem classificados, de acordo com as funções exercidas, numa das categorias profissionais incorporadas no CCT As profissões são escaladas, em três níveis, em 3ª, 2ª e 1ª, de acordo com o aumento do grau de complexidade e de penosidade das tarefas executadas e a aptidão dos trabalhadores; Que a organização dos quadros de pessoal das empresas estão sujeitos a um quadro de densidades por área de produção. O indicador de antiguidade na profissão é relevante para o acesso aos níveis de 2ª e 1ª. Em 2007 a norma estabelece que os praticantes com formação profissional certificada, ascendem à categoria de profissional de 3ª ao fim de seis meses de aprendizagem.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Direitos, deveres e garantias das partes	Deveres do trabalhador	1996—A norma negociada sobre os deveres dos trabalhadores é composta por sete alíneas. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007—Os conteúdos da norma elencam nove alíneas, análogas ao Código do Trabalho. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período de 1996 a 2007 a norma que regula os deveres dos trabalhadores sofreu alterações. Os deveres fixados em 2007 são análogos aos plasmados no código do Trabalho.
			Garantias do trabalhador	1996—Os conteúdos da norma que consagra as garantias dos trabalhadores está expressa em nove alíneas. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007— Os conteúdos da norma elencam nove alíneas, análogas ao Código do Trabalho. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período de 1996 a 2007 a norma que regula as garantias dos trabalhadores sofreu alterações. Os deveres fixados em 2007 são análogos aos plasmados no código do Trabalho.
			Deveres do empregador	1996—A norma que consagra os deveres do empregador é composta por doze alíneas. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007— A norma reduz para dez alíneas, excluindo: o dever do empregador facultar a entrada na empresa dos dirigentes sindicais quando requisitados pela Inspeção Geral do Trabalho (IGT); o dever de proporcionar a prestação de trabalho em regime de meio tempo (trabalho a tempo parcial) quando solicitado com vista a prestar assistência a membros do seu agregado familiar. Os deveres fixados em 2007 são análogos aos plasmados no Código do Trabalho. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, há alterações nos conteúdos da norma que regulam os deveres do empregador. Desapareceram os deveres do empregador: facultar a entrada na empresa dos dirigentes sindicais quando requisitados pela Inspeção Geral do Trabalho (IGT); e proporcionar a prestação de trabalho em regime de meio tempo (trabalho a tempo parcial) quando solicitado com vista a prestar assistência a membros do seu agregado familiar. Os deveres fixados em 2007 são análogos aos plasmados no código do Trabalho.
			Transmissão da empresa ou estabelecimento	1996—Os conteúdos da norma regulam, na situação de transmissão de empresa ou estabelecimento, as posições decorrentes dos contratos de trabalho em vigor. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007— Os conteúdos da norma são análogos aos plasmados no Código do Trabalho. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, há alterações nos conteúdos da norma que regulam a transmissão de empresa ou estabelecimento. Em 2007 os conteúdos da norma são análogos aos plasmados no Código do Trabalho.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Direitos, deveres e garantias das partes	Transferência do local de trabalho	1996—O conteúdo da norma que regula a transferência do trabalhador de local de trabalho, estabelece que o empregador só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde presta serviço. O empregador custeará todas as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007—A norma negociada em 2006, denominada mobilidade geográfica, introduz uma alteração em relação ao trabalhador que seja representante sindical. Este não pode ser transferido do local de trabalho sem o seu acordo. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, há alterações nos conteúdos da norma que regulam a transferência do trabalhador de local de trabalho. A norma negociada em 2006, denominada mobilidade geográfica, introduz uma alteração em relação ao trabalhador que seja representante sindical. Este não pode ser transferido do local de trabalho sem o seu acordo.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Prestação do trabalho	Período normal de trabalho(PNT)	1996--- O conteúdo da norma que regula o PNT incorporada no CCT negociado em 1981, estabelece 45 horas, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração. O PNT diário deve ser interrompido para um descanso de duração não inferior a uma hora e o máximo de duas horas, não podendo os trabalhadores trabalharem mais de cinco horas consecutivas. O Conteúdo da norma: proíbe a concessão de isenção de horário de trabalho a qualquer trabalhador; o empregador obriga-se a autorizar a entrada ao serviço, decorridos trinta minutos do início da laboração aos trabalhadores assíduos; a interrupção do trabalho por motivos alheios à responsabilidade dos trabalhadores, implica o pagamento da retribuição do tempo da paralisação. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981 Um CCT negociado em 1992 estabelece um PNT semanal de 43 horas a partir de Janeiro de 1993. BTE, 1ª série, nº 47 de 22/12/1992. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados separadamente pela FESETE/CGTP e o SINDEQ/UGT com a Associação dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus Sucedâneos (APICCAPS), estabelecem um PNT de oito horas diárias e quarenta horas por semana, de segunda a sexta-feira , salvo em regime de turnos. O PNT diário e semanal dos trabalhadores que trabalhem nos dias de descanso dos outros trabalhadores pode ir respectivamente, até às doze horas e vinte e quatro horas. O PNT diário deve ser interrompido para um descanso de duração não inferior a uma hora e o máximo de duas horas, não podendo os trabalhadores trabalharem mais de cinco horas consecutivas. Quando se tratar dos trabalhadores que trabalhem nos dias de descanso dos outros trabalhadores, o trabalho consecutivo pode chegar às seis horas. Os horários de trabalho estão sujeitos a consulta dos trabalhadores e seus representantes legais na empresa e afixados na empresa. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nos conteúdos que regulam o PNT. Em 1996 o PNT semanal era de 43 horas semanais. Em 2007 o PNT semanal passou para 40 horas e o PNT diário para 8 horas. É estabelecido ainda um PNT diário e semanal para os trabalhadores que trabalhem nos dias de descanso dos outros trabalhadores que pode ir, respectivamente, até às doze horas diárias e as vinte e quatro horas semanais. O PNT diário deve ser interrompido para um descanso de duração não inferior a uma hora e o máximo de duas horas. Uma outra alteração verifica-se ao nível dos parceiros que intervêm nas negociações. Até 2005 a FESETE e a APICCAPS negociavam o essencial dos CCT para este sector. A partir de 2006 foi aberta uma outra mesa de negociações entre a APICCAPS e o SINDEQ/UGT. Os CCT Negociados em 2006, 2007 e 2008 mantêm conteúdos análogos. Como nota final, não entendemos quais os motivos que levaram os parceiros na negociação de 1981 a proibir a concessão de isenção de horário de trabalho a qualquer trabalhador.
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Prestação do trabalho	Laboração por turnos	1996—Os conteúdos da norma estabelecem a laboração por turnos, organizados em um dois ou três turnos, prestado em regime de rotação contínua ou fixos. A organização dos turnos é da responsabilidade do	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nos conteúdos da norma que regulam a laboração por turnos. Embora a maioria das empresas do sector do

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Prestação do trabalho	Laboração por turnos	empregador, após audição para o efeito aos trabalhadores e de acordo com a vontade expressa pela maioria. O PNT no 1º e 2º turno é de 45 horas semanais, excepto o 3º turno que é de 40 horas. Em regime de três turnos, o PNT semanal inclui um intervalo intermédio de 30 minutos diário contando para todos os efeitos como tempo de trabalho. O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é retribuído com um acréscimo de 25% sobre a retribuição base. A nenhum trabalhador pode ser imposto contra a sua vontade o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto de admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar em turnos. Qualquer trabalhador que padeça de doença incompatível com o trabalho em regime de turnos e desde que atestada por médico de medicina no trabalho, passará ao regime normal. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. Um CCT negociado em 1991 estabelece que o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é retribuído com um acréscimo de 30% sobre a retribuição base. BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/1991. 2007— Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006 começam por definir o trabalho por turnos: qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas. Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos do PNT. Em regime de três turnos, o PNT semanal inclui um intervalo intermédio de 30 minutos diário, contando para todos os efeitos como tempo de trabalho. O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é retribuído com um acréscimo de 25% sobre a retribuição base. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de	calçado não recorram à laboração por turnos, esta possibilidade da prestação do trabalho está negociada pelos sindicatos e empregadores. Em 1996 a norma estabelece que a organização dos turnos é da responsabilidade do empregador, após audição para o efeito aos trabalhadores e de acordo com a vontade expressa pela maioria. Em 2007 a norma estabelece que os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores. A alteração verificada na organização dos turnos reforça o poder do empregador. Em 1996 a norma estabelece que o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é retribuído com um acréscimo de 30% sobre a retribuição base. Em 2007 a norma estabelece que o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é retribuído com um acréscimo de 25% sobre a retribuição base. A alteração verificada no acréscimo sobre a retribuição base, baixando de 30% para 25%, beneficia o empregador, ao baixar o custo do trabalho em laboração por turnos. O conteúdo da norma negociado em 2006 é análogo ao Código do Trabalho, excepto no seguinte conteúdo que é mais favorável ao trabalhador: em regime de três turnos, o PNT semanal inclui um intervalo intermédio de 30 minutos diário, contando para todos os efeitos como tempo de trabalho. A definição do conceito do trabalho por turnos negociada em 2006, incorpora no seu conteúdo o trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho. É uma alteração

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Prestação do trabalho	Laboração por turnos	8/12/2006.	relevante pois incorpora a mobilidade funcional; mas nada é mencionado na norma no que respeita à formação necessária para os trabalhadores adquirirem as competências necessárias a essa mobilidade
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Prestação do trabalho	Laboração contínua	1996—Não existe norma que regule a laboração contínua. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007— Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, têm uma curta referência na norma que regula a laboração por turnos, à laboração contínua. Os turnos em regime de laboração contínua devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja assegurado pelo menos um dia de descanso em cada sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nos conteúdos da norma que regulam a laboração contínua. Em 1996 não existe norma que regule a laboração contínua. Em 2007 os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, têm uma curta referência na norma que regula a laboração por turnos, à laboração contínua. Os turnos em regime de laboração contínua devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja assegurado pelo menos um dia de descanso em cada sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito. Embora a maioria das empresas do calçado não recorram à laboração contínua, esta possibilidade da prestação do trabalho está
			Trabalho nocturno	1996---A norma estabelece a possibilidade das empresas poderem laborar em horário nocturno, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte. O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é retribuído com um acréscimo de 25% sobre a retribuição base. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. Um CCT negociado em 1991 estabelece que o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é retribuído com um acréscimo de 30% sobre a retribuição base. BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/1991. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem a possibilidade das empresas poderem laborar em horário nocturno, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte. O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é retribuído com um acréscimo de 25% sobre a retribuição base. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	Embora a maioria das empresas do sector do calçado não recorram ao trabalho nocturno, esta possibilidade da prestação do trabalho está negociada pelos sindicatos. No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nos conteúdos da norma que regulam o trabalho nocturno. A alteração verificada no acréscimo sobre a retribuição base, baixando de 30% para 25%, beneficia o empregador, ao baixar o custo do trabalho em laboração por turnos.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Prestação do trabalho	Trabalho a tempo parcial	1996— Não existe norma que regule o trabalho a tempo parcial. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, não regulam o trabalho a tempo parcial. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, os CCT negociados não incorporam qualquer norma que regule o trabalho a tempo parcial.
			Trabalho domiciliário à peça e à tarefa	1996— A norma estabelece a proibição do trabalho domiciliário às empresas e aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, excepto no trabalho de luvas cosidas à mão e nos sapatos de luva cosidos à mão. A norma proíbe também o trabalho à peça e à tarefa. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem apenas que o trabalho domiciliário à tarefa e à peça será remunerado com base na retribuição do oficial de 2ª da respectiva profissão aferida pelo tempo médio de execução. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nos conteúdos da norma que regulam o trabalho domiciliário à peça e à tarefa. Em 1996 A norma estabelece a proibição do trabalho domiciliário às empresas e aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, excepto no trabalho de luvas cosidas à mão e nos sapatos de luva cosidos à mão. A norma proíbe também o trabalho à peça e à tarefa. Em 2007 Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem apenas que o trabalho domiciliário à tarefa e à peça será remunerado com base na retribuição do oficial de 2ª da respectiva profissão aferida pelo tempo médio de execução.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Prestação do trabalho	Flexibilidade do tempo de trabalho	1996--- Não existe norma que regule a flexibilidade do tempo de trabalho. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem o seguinte regime de adaptabilidade do PNT: Durante 6 meses, seguidos ou interpolados, ao longo de um período de 12 meses, o PNT semanal pode ser ampliado até ao limite de 50 horas por semana de segunda-feira a sexta-feira; A redução do horário de trabalho pode fazer-se por diminuição do PNT diário, até ao limite de duas horas, em dias complementares ou por dias de férias; No período de ampliação do horário, o PNT diário pode ultrapassar as dez horas; O período de referência da adaptabilidade do PNT será de 6 ou 12 meses; Ficam isentas do regime de adaptabilidade, desde que o solicitem, as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes; aos trabalhadores com filhos menores em infantários ou amas, o empregador deve suportar as despesas acrescidas; outras despesas que resultem da aplicação da adaptabilidade serão suportadas pelo empregador. A aplicação prática do regime de adaptabilidade obriga o empregador a uma comunicação prévia por escrito ao sindicato mais representativo, aos delegados sindicais e aos trabalhadores abrangidos, com uma antecedência mínima de sete dias e a afixação na empresa. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nos conteúdos da norma que regulam a flexibilidade do tempo de trabalho. Em 1996 não existe norma que regule a flexibilidade do tempo de trabalho. Em 2007 os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem o seguinte regime de adaptabilidade do PNT: Durante 6 meses, seguidos ou interpolados, ao longo de um período de 12 meses, o PNT semanal pode ser ampliado até ao limite de 50 horas por semana de segunda-feira a sexta-feira; A redução do horário de trabalho pode fazer-se por diminuição do PNT diário, até ao limite de duas horas, em dias complementares ou por dias de férias; No período de ampliação do horário, o PNT diário pode ultrapassar as dez horas; O período de referência da adaptabilidade do PNT será de 6 ou 12 meses; Ficam isentas do regime de adaptabilidade, desde que o solicitem, as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes; aos trabalhadores com filhos menores em infantários ou amas, o empregador deve suportar as despesas acrescidas; outras despesas que resultem da aplicação da adaptabilidade serão suportadas pelo empregador. A aplicação prática do regime de adaptabilidade obriga o empregador a uma comunicação prévia por escrito ao sindicato mais representativo, aos delegados sindicais e aos trabalhadores abrangidos, com uma antecedência mínima de sete dias e a afixação na empresa
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Prestação do trabalho	Trabalho suplementar	1996---Os conteúdos da norma que regulam o trabalho suplementar estabelecem: É proibido o trabalho suplementar, excepto quando o mesmo seja necessário para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas ou equipamentos e matérias-primas ou para abastecimento do mercado interno ou externo;	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nos conteúdos da norma que regulam o trabalho suplementar. Em 1996 a regra geral da norma diz-nos que

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Prestação do trabalho	Trabalho suplementar	em situações excepcionais o trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho suplementar; o trabalho suplementar não pode ultrapassar as cem horas anuais. O trabalho suplementar será remunerado: com 50% na primeira hora e 75% na segunda hora e seguintes; em dias feriados, em dias de descanso semanal ou complementar será remunerado com 200%; em dia de descanso semanal ou complementar dá ainda direito a um dia de descanso. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem o seguinte regime para o trabalho suplementar: o trabalhador não é obrigado a prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia; estão isentos de prestar trabalho suplementar, os menores; as mulheres grávidas, puérperas, lactantes e com filhos de idade inferior a um ano; e os trabalhadores estudantes; o trabalho suplementar será remunerado: com 50% na primeira hora e 75% na segunda hora e seguintes; em dia feriado, em dia de descanso semanal ou complementar será remunerado com acréscimo de 100%; em dia de descanso semanal (domingo) dá ainda direito a um dia de descanso; nos restantes dias da semana, quando perfizer 32 horas de trabalho suplementar terão direito a um dia de descanso. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	é proibido o trabalho suplementar, excepto quando o mesmo seja necessário para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas ou equipamentos e matérias-primas ou para abastecimento do mercado interno ou externo. Em situações excepcionais o trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho suplementar; o trabalho suplementar não pode ultrapassar as cem horas anuais. O trabalho suplementar será remunerado: com 50% na primeira hora e 75% na segunda hora e seguintes. Em dias feriados, em dias de descanso semanal ou complementar será remunerado com 200%; em dia de descanso semanal ou complementar dá ainda direito a um dia de descanso. Em 2007 os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem o seguinte regime para o trabalho suplementar: o trabalhador não é obrigado a prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia; estão isentos de prestar trabalho suplementar, os menores; as mulheres grávidas, puérperas, lactantes e com filhos de idade inferior a um ano; e os trabalhadores estudantes; o trabalho suplementar será remunerado: com 50% na primeira hora e 75% na segunda hora e seguintes; em dia feriado, em dia de descanso semanal ou complementar será remunerado com acréscimo de 100%; em dia de descanso semanal (domingo) dá ainda direito a um dia de descanso; nos restantes dias da semana, quando perfizer 32 horas de trabalho suplementar terão direito a um dia de descanso. Como alterações significativas, acabou a proibição do trabalho suplementar, o trabalhador não pode, salvo situações excepcionais recusar-se à prestação do trabalho suplementar até 2 horas por dia. Aumenta o tecto máximo das horas de trabalho suplementar anuais de 100 para 200 horas. Os acréscimos da retribuição pela prestação do trabalho suplementar nos feriados e dias de descanso semanal obrigatório e complementar são reduzidos de 200% para 100%.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Prestação do trabalho	Isenção do horário de trabalho	1996--- Os conteúdos da norma proibem a concessão de isenção de horário de trabalho a qualquer trabalhador. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, não regulam a isenção de horário de trabalho. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nos conteúdos da norma que regulam a isenção de horário de trabalho. Em 1996 proibem a concessão. Em 2007 os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, omitem qualquer regulação da isenção de horário de trabalho.
		Retribuição do trabalho	Pagamento da retribuição	1996---Os conteúdos da norma estabelecem que o pagamento da retribuição mensal deverá ser efectuada até ao final do mês, em numerário. Definem que a retribuição mista é constituída por uma parte fixa e outra variável; o trabalhador que a sofre uma retribuição mista ser-lhe-á assegurada a retribuição fixa mínima, independentemente da parte variável. Definem ainda os diferentes elementos que devem constar no talão de entrega obrigatória ao trabalhador no acto do pagamento da retribuição. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007---. Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006,sobre o pagamento da retribuição apenas referem que as retribuições mínimas são as constantes da tabela em anexo, devem ser pagas no último dia útil do mês a que respeitam. Em caso de faltas ao trabalho o trabalhador não deve receber menos que as horas efectivamente trabalhadas. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nos conteúdos da norma que regulam o pagamento da retribuição. Em 1996 Os conteúdos da norma estabelecem que o pagamento da retribuição mensal deverá ser efectuada até ao final do mês, em numerário. Definem que a retribuição mista é constituída por uma parte fixa e outra variável. Definem ainda os diferentes elementos que devem constar no talão de entrega obrigatória ao trabalhador no acto do pagamento da retribuição. Em 2007 Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, apenas referem que as retribuições mínimas são as constantes da tabela em anexo, devem ser pagas no último dia útil do mês a que respeitam. Em caso de faltas ao trabalho o trabalhador não deve receber menos que as horas efectivamente trabalhadas.
			Retribuição durante a substituição	1996---Os conteúdos da norma estabelecem que o trabalhador que desempenhar as funções de outro, cuja retribuição base contratual seja superior, tem direito a essa retribuição, enquanto durar esse desempenho. Se se mantiver nessas funções mais de 90 dias seguidos ou 120 alternados no espaço de um ano, o substituto fica com direito à categoria profissional que exerceu. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007---Não existe norma que regule a retribuição durante a substituição. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nos conteúdos da norma que regulam o pagamento da retribuição durante a substituição. A partir de 2006 os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, deixaram de regular a retribuição durante a substituição.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Retribuição do trabalho	Retribuição da polivalência de funções	1996--- Não existe norma que regule a retribuição da polivalência de funções. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, sobre a retribuição da polivalência de funções estabelecem que o exercício pelo trabalhador da mobilidade funcional não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador o direito de auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	Em 1996 não existe norma que regule a retribuição da polivalência de funções. Em 2007 os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT estabelecem que o exercício pelo trabalhador da mobilidade funcional não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador o direito de auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.
			Retribuição do trabalho nocturno	1996--- A norma estabelece que o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é retribuído com um acréscimo de 25% sobre a retribuição base. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. Um CCT negociado em 1991 estabelece que o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é retribuído com um acréscimo de 30% sobre a retribuição base. BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/1991. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem que o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é retribuído com um acréscimo de 25% sobre a retribuição base. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nos conteúdos da norma que regulam retribuição do trabalho nocturno. A alteração verificada no acréscimo sobre a retribuição base, baixando de 30% em 1996, para 25% em 2007, beneficia o empregador, ao baixar o custo do trabalho em laboração por turnos e reduz a retribuição do trabalhador.
			Retribuição do trabalho em regime de turnos	1996--- A norma estabelece que o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é retribuído com um acréscimo de 25% sobre a retribuição base. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. Um CCT negociado em 1991 estabelece que o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é retribuído com um acréscimo de 30% sobre a retribuição base. BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/1991 2007---. Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem que o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é retribuído com um acréscimo de 25% sobre a retribuição base. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nos conteúdos da norma que regulam retribuição do trabalho em regime de turnos. Os CCT negociados não incluem nenhuma norma específica que regule a retribuição do trabalho em regime de turnos. O conteúdo da norma apenas regula o acréscimo sobre a retribuição no trabalho nocturno. Assim o trabalho em regime de turnos só tem acréscimo quando for prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte. A alteração verificada no acréscimo sobre a retribuição base, baixando de 30% em 1996, para 25% em 2007, beneficia o empregador, ao baixar o custo do trabalho em laboração por turnos e reduz a retribuição do trabalhador.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Retribuição do trabalho	Retribuição por trabalho suplementar	1996--- A norma estabelece que o trabalho suplementar será remunerado: com um acréscimo de 50% sobre a retribuição base na primeira hora e 75% na segunda hora e seguintes; em dias feriados, em dias de descanso semanal ou complementar será remunerado com um acréscimo de 200%. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem que o trabalho suplementar será remunerado: com um acréscimo de 50% sobre a retribuição base na primeira hora e 75% na segunda hora e seguintes; em dia feriado, em dia de descanso semanal ou complementar será remunerado com acréscimo de 100%. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nos conteúdos da norma que regulam a retribuição por trabalho suplementar. Em 1996 o trabalho suplementar era remunerado: com um acréscimo de 50% sobre a retribuição base na primeira hora e 75% na segunda hora e seguintes. Em dias feriados, em dias de descanso semanal ou complementar será remunerado com um acréscimo de 200%. Em 2007 o trabalho suplementar será remunerado: com um acréscimo de 50% na primeira hora e 75% na segunda hora e seguintes; em dia feriado, em dia de descanso semanal ou complementar será remunerado com acréscimo de 100%; Os acréscimos da retribuição pela prestação do trabalho suplementar nos feriados e dias de descanso semanal obrigatório e complementar são reduzidos de 200% para 100%
			Descanso compensatório pela prestação do trabalho suplementar	1996--- A norma estabelece que o trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou complementar dá direito a um dia de descanso. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem que o trabalho suplementar em dia de descanso semanal (domingo) dá direito a um dia de descanso; nos restantes dias da semana, quando perfizer 32 horas de trabalho suplementar terão direito a um dia de descanso. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nos conteúdos da norma que regulam o descanso compensatório pela prestação do trabalho suplementar. Em 1996 a norma estabelece que o trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou complementar dá direito a um dia de descanso. Em 2007 a norma estabelece que o trabalho suplementar em dia de descanso semanal (domingo) dá direito a um dia de descanso; nos restantes dias da semana, quando perfizer 32 horas de trabalho suplementar terão direito a um dia de descanso. Em 2007 a norma generalizou o direito ao descanso independentemente do dia da semana em que presta trabalho suplementar

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Retribuição do trabalho	Retribuição do período de férias	1996--- Os conteúdos da norma estabelecem que os trabalhadores terão direito a gozar anualmente e sem prejuízo da sua retribuição normal trinta dias de férias. Acresce à retribuição mensal um subsídio em dinheiro correspondente a 100% da retribuição mensal e pago antes do início das férias. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, são no essencial análogos aos conteúdos em vigor em 1996. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, não registamos alterações nos conteúdos da norma que regulam a retribuição do período de férias. Os conteúdos da norma estabelecem que os trabalhadores terão direito a gozar anualmente e sem prejuízo da sua retribuição normal trinta dias de férias. Acresce à retribuição mensal um subsídio em dinheiro correspondente a 100% da retribuição mensal e pago antes do início das férias.
			13º mês	1996--- Os conteúdos da norma estabelecem que os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição, que deve ser pago até ao dia 20 de Dezembro de cada ano. Nas situações, do ano de admissão ou cessação do contrato, o 13º mês será pago proporcionalmente. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007---. Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006 estabelecem que os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição, que deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano. Nas situações, do ano de admissão ou cessação do contrato, em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, o 13º mês será pago proporcionalmente. As faltas dadas por licença de maternidade e de paternidade e a doença ou acidente por um período máximo de três meses não impedem o pagamento integral do 13º mês. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nos conteúdos da norma que regulam a retribuição do 13º mês. A norma estabelece que os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição. Em 1996 devia ser pago até 20 de Dezembro; em 2007 o pagamento deve ser feito até dia 15 de Dezembro. Em 1996 nas situações, do ano de admissão ou cessação do contrato, o 13º mês será pago proporcionalmente; em 2007 Nas situações, do ano de admissão ou cessação do contrato, em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, o 13º mês será pago proporcionalmente. Em 2007 as faltas dadas por licença de maternidade e de paternidade e a doença ou acidente por um período máximo de três meses, não impedem o pagamento integral do 13º mês.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Retribuição do trabalho	Subsídio de refeição	1996---No CCT negociado em 1981 não existe norma que regule a atribuição do subsídio de refeição. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. O CCT negociado em 1989 inclui pela primeira vez uma norma que estabelece a atribuição de um subsídio de refeição aos trabalhadores no valor de 0,3 €. O subsídio de refeição é atribuído aos trabalhadores por cada dia completo de trabalho. O subsídio de refeição não é devido nas férias, subsídio de férias e 13º mês. As empresas que fornecem aos trabalhadores uma refeição completa, estão dispensados do pagamento do subsídio de refeição. BTE, 1ª série, nº 30 de 16/8/1989. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, são no essencial análogos aos conteúdos em vigor em 1996, excepto no valor. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006. O CCT negociado em 2007 fixa um valor de 1,90 € para o subsídio de refeição. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2007.	No período em análise, 1996 a 2007, não registamos alterações nos conteúdos da norma que regulam o subsídio de refeição, excepto no seu valor. O subsídio de refeição foi criado pela primeira vez em 1989, com um valor de 0,3 €. O subsídio de refeição é atribuído aos trabalhadores por cada dia completo de trabalho. O subsídio de refeição não é devido nas férias, subsídio de férias e 13º mês. As empresas que fornecem aos trabalhadores uma refeição completa, estão dispensados do pagamento do subsídio de refeição. Em 2007 o valor diário fixado é de 1,90 €.
		Suspensão da prestação de trabalho	Descanso semanal	1996--- Os conteúdos da norma estabelecem como dia de descanso semanal o domingo; o sábado é considerado dia de descanso complementar. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, análogos aos conteúdos em vigor em 1996. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, não registamos alterações nos conteúdos da norma que regulam o descanso semanal. Os conteúdos da norma estabelecem como dia de descanso semanal o domingo; o sábado é considerado dia de descanso complementar.
			Feriados	1996--- Os conteúdos da norma estabelecem o gozo de catorze feriados obrigatórios, anuais. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007---. Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, são análogos aos conteúdos em vigor em 1996. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, não registamos alterações nos conteúdos da norma que regulam os feriados anuais. Os conteúdos da norma estabelecem o gozo de catorze feriados obrigatórios, anuais.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Suspensão da prestação de trabalho	Duração do período de férias	1996--- Os conteúdos da norma estabelecem o direito anual dos trabalhadores a trinta dias de férias de calendário. Os trabalhadores sazonais, eventuais e os contratados a prazo inferior a um ano tem direito a um período de férias proporcional de 2,5 dias por cada mês de trabalho. No ano de admissão, os trabalhadores que ingressam na empresa no decorrer do 1º semestre têm direito a dez dias de férias consecutivos. As férias devem ter o seu início à segunda-feira e devem ser gozadas sem interrupção. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem o direito anual dos trabalhadores, no mínimo, a vinte e dois dias úteis de férias. Este período pode ser aumentado até vinte e cinco dias úteis, mas condicionado à assiduidade do trabalhador. Assegurado o gozo efectivo de vinte dias úteis, o trabalhador pode renunciar ao restante direito a férias, recebendo a retribuição e subsídio respectivo. No ano de admissão na empresa o trabalhador goza dois dias de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de vinte dias úteis. O trabalhador admitido com contrato a termo certo inferior a seis meses, goza dois dias de férias por cada mês de trabalho. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nos conteúdos da norma que regulam a duração do período de férias. .Aumentou o período de férias anuais de trinta de calendário, para o máximo de vinte e cinco dias úteis (passaram a estar excluídos os sábados, domingos e feriados). No entanto, do total de vinte e cinco dias úteis de férias, vinte e dois são o mínimo garantido, ficando a atribuição dos restantes três dias condicionados à assiduidade do trabalhador. A partir de 2006 o trabalhador pode renunciar a uma parte do gozo de férias, desde que assegure o gozo mínimo de vinte dias. No ano de admissão do trabalhador na empresa, existe uma alteração de 2,5 dias de férias em 1996, para 2 dias úteis em 2006; por cada mês de trabalho. As alterações registadas na norma aumentaram o período do gozo de férias dos trabalhadores, podendo chegar às cinco semanas.
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Suspensão da prestação de trabalho	Faltas	1996--- Os conteúdos da norma estabelecem por falta, a ausência durante um dia de trabalho. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas. Regulam um conjunto de faltas justificadas que não determinam a perda ou prejuízo de qualquer direito do trabalhador: ▪ Até onze dias seguidos por casamento; ▪ De dois a cinco dias por falecimento de membros do agregado familiar; ▪ Até quatro dias para a actividade sindical; ▪ As motivadas pela prática de actos necessários em instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical e da comissão de trabalhadores, desde que previstas na Lei; ▪ As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por factos não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou obrigações legais ou a prestação de assistência inadiável ao seu agregado familiar; ▪ As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal; ▪ Até dois dias por nascimento de filhos; ▪ As motivadas por doação de sangue, até dois dias por ano;	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nos conteúdos da norma que regulam as faltas. Na tipologia de faltas justificadas foram acrescentadas as faltas para acompanhar a situação educativa dos filhos menores, até quatro horas por trimestre; e as faltas dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos da Lei. Em 2007 não foram negociados os dois dias de falta por nascimento dos filhos. As faltas autorizadas pela entidade patronal em 1996 tinham direito à retribuição; em 2006 continuam a ser justificadas mas sem direito à retribuição As faltas por casamento passam de onze dias para quinze dias. As faltas injustificadas para além de manterem a penalização de perda de

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Suspensão da prestação de trabalho	Faltas	As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem que as faltas podem ser justificadas ou injustificadas. Regula um conjunto de faltas justificadas que não determinam a perda ou prejuízo de qualquer direito do trabalhador: ▪ Até quinze dias seguidos por casamento; ▪ De dois a cinco dias por falecimento de membros do agregado familiar; ▪ As motivadas pela prestação de provas escolares nos termos da legislação especial; ▪ As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por factos não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou obrigações legais; ▪ As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar; ▪ Até quatro horas por trimestre para acompanhar situação educativa de filho menor; ▪ Até quatro dias para a actividade sindical ▪ As motivadas pela prática e na qualidade de delegado sindical e da comissão de trabalhadores, de acordo com a Lei; ▪ As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos previstos na Lei; ▪ As que por Lei forem como tal qualificadas, até 30 dias por ano; ▪ As motivadas por doação de sangue, quando solicitados; As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade, determinam sempre perda de retribuição e a ausência será descontada na antiguidade do trabalhador. Será considerada uma infracção quando este tipo de falta for dada antes ou depois de um dia de descanso semanal ou feriado. Quando o trabalhador se atrase injustificadamente na apresentação ao trabalho de 30 a 60 minutos, pode ver recusada a sua prestação ao trabalho durante parte ou todo o dia. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	retribuição, em 2006, passam a ser consideradas uma infracção sempre este tipo de falta for dada antes ou depois de um dia de descanso semanal ou feriado. Acresce ainda a possibilidade de recusa pelo empregador de prestação de trabalho durante parte ou todo o dia, sempre que trabalhador se atrase injustificadamente, respectivamente, de 30 a 60 minutos.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST)	Obrigações do empregador	1996--- Os conteúdos da norma estabelecem como obrigações da entidade patronal: Manter os serviços médicos de trabalho de harmonia com as prescrições legais; assistência de urgência às vítimas de acidentes de trabalho; no caso de manipulação de produtos tóxicos devem ser realizados exames médicos semestralmente, durante o período de trabalho, sem prejuízo da retribuição; deverá ser colocado à disposição dos trabalhadores que manipulem produtos tóxicos leite; as empresas deverão ter organizados serviços médicos privativos, chefiados por um médico escolhido por comum acordo entre o empregador e os trabalhadores, que deverá funcionar com um serviço permanente de enfermagem; nas empresas é obrigatório a instalação de um chuveiro por cada dez trabalhadores; Deve estar à disposição dos trabalhadores vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual, (EPI) sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem os princípios gerais e as obrigações gerais do empregador. Nos princípios gerais a norma estabelece que: O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde; o empregador é obrigado a organizar as actividades de SHST com vista a assegurar a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores; As medidas de execução das actividades destinadas à SHST na empresa devem assentar nos princípios de prevenção de riscos profissionais; na eliminação dos factores de risco e de acidente; na avaliação e controlo dos riscos; na informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes; na promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores; Nas obrigações gerais do empregador ao estabelecer-se que o empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de SHST, são elencados catorze princípios de prevenção de forma minuciosa, com vista a assegurar aos trabalhadores condições de SHST. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações significativas nos conteúdos da norma que regulam as obrigações da entidade patronal em SHST, nomeadamente, na informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes, bem como o estabelecimento de catorze princípios de prevenção, de forma minuciosa, com vista a assegurar aos trabalhadores condições de SHST.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST)	Informação e consulta dos trabalhadores	1996---Não existem normas que estabeleçam direitos de informação e consulta aos trabalhadores. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981 2007---Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem que os trabalhadores e os seus representantes na empresa, devem dispor de informação actualizada sobre: Os riscos para a segurança e saúde, as medidas de protecção e de prevenção relativos aos postos de trabalho, à função, à empresa, estabelecimento ou serviço; as medidas de protecção e as instruções a adoptar em caso de perigo grave ou eminente; as medidas de primeiros socorros, de incêndio e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como dos responsáveis dessas medidas; este direito à informação e formação adequada deve ser proporcionada nas situações: de admissão na empresa, na mudança de posto de trabalho ou função, na introdução de novos equipamentos, na adopção de uma nova tecnologia e nas actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas. Duas vezes por ano o empregador deve consultar por escrito os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre um conjunto de aspectos desde a avaliação dos riscos, as medidas de SHST, o programa e a organização da formação no domínio da SHST, na designação de trabalhadores responsáveis em SHST, o recurso a serviços exteriores à empresa, ao material de protecção, à lista anual dos acidentes de trabalho e aos seus relatórios. Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas para minimizar os riscos profissionais tendo para o efeito o direito ao acesso às informações técnicas e aos dados médicos colectivos. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações significativas nos conteúdos da norma que regulam os direitos de informação e consulta aos trabalhadores, em SHST. A norma que regula o direito à informação e consulta dos trabalhadores passa de um vazio normativo em 1996, para uma regulação ampla em 2006, não só atribuindo direitos de informação e consulta aos trabalhadores mas também aos seus representantes, nomeadamente sobre: Os riscos, as medidas de protecção e de prevenção nos postos de trabalho, nas funções e na empresa; Consulta aos trabalhadores, duas vezes por ano, sobre a avaliação dos riscos, as medidas de SHST, o programa e a organização da formação em SHST, à lista anual de dos acidentes de trabalho e aos seus relatórios. O direito de apresentar propostas para minimizar os riscos profissionais.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST)	Comissão de higiene e segurança no trabalho	1996--- Não existem normas que estabeleçam o direito à criação desta Comissão de SHST. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, regulam a criação desta Comissão para as questões de SHST, em todas as empresas, de forma bipartida (com representantes dos trabalhadores e do empregador) e constituída paritariamente. De acordo com o volume de trabalhadores a Comissão terá uma composição que varia de um mínimo de 2 representantes até um máximo de 10 representantes. É estabelecido o funcionamento da Comissão e a possibilidade da Inspecção-Geral de Trabalho, (IGT), convocar uma reunião da Comissão sempre que o entenda necessário. A norma estabelece as actividades da Comissão, tendo, nomeadamente, as seguintes funções na SHST: Efectuar inspecções periódicas; verificar o cumprimento das disposições legais; solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores; assegurar o concurso dos trabalhadores com vista a criar um ambiente de segurança; promover a formação dos trabalhadores; promover junto dos trabalhadores a divulgação das normas e dos regulamentos internos; colaborar com os serviços sociais e dos primeiros socorros; examinar as circunstâncias e as causas dos acidentes ocorridos; apresentar recomendações às direcções das empresas; elaborar estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais e apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações significativas nos conteúdos da norma que regulam o direito à criação desta Comissão de SHST. A norma que regula o direito à constituição da Comissão de SHST só foi negociada em 2006. Antes existia um vazio normativo uma vez que a Lei propunha que a sua criação emergisse da negociação colectiva. A negociação desta matéria pelos parceiros sociais sectoriais tem um elevado significado na nossa avaliação. Relevamos a sua constituição bipartida e paritária; A possibilidade de interacção com a IGT; A importância do vasto conjunto de funções da Comissão, elencadas e negociadas.
			Formação dos trabalhadores em SHST	1996---Não existem normas que estabeleçam o direito à formação dos trabalhadores em SHST. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, regulam o direito à formação dos trabalhadores e dos seus representantes designados para ocuparem funções de SHST, a qual deve ser assegurada pelo empregador, sem que daí resultem prejuízos para os trabalhadores e seus representantes. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações significativas nos conteúdos da norma que regulam o direito à formação dos trabalhadores em SHST. A norma que regula o direito à formação dos trabalhadores em SHST só foi negociada em 2006. Antes existia um vazio normativo. A norma garante que o empregador deve assegurar a formação sem que daí resultem prejuízos para os trabalhadores e seus representantes.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST)	Representantes dos trabalhadores para a SHS	1996---Não existem normas que estabeleçam a eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, regulam a eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, apenas foi negociada em 2006. Estabelece que a eleição é feita por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt. Podem concorrer listas apresentadas pelos sindicatos que tenham trabalhadores sindicalizados na empresa e listas subscritas por, no mínimo, por 20% dos trabalhadores. De acordo com o número de trabalhadores, os representantes a eleger variam de 1 representante até 7 representantes. O mandato é de três anos. Os representantes dispõem de um crédito de 5 horas por mês para o exercício das suas funções. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações significativas nos conteúdos da norma que regulam o direito à eleição dos representantes dos trabalhadores só foi negociada em 2006. É estabelecido que a eleição é feita por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt. Podem ser apresentadas listas concorrentes pelos sindicatos que tenham trabalhadores sindicalizados na empresa e listas subscritas por, no mínimo, por 20% dos trabalhadores. Podem ser eleitos no mínimo 1 e no máximo 7 representantes tendo em consideração o número de trabalhadores de cada empresa. O seu mandato é de três anos e para o exercício das suas funções dispõem de um crédito de 5 horas mensais pago pelo empregador.
			Prevenção e controlo de alcoolemia	1996---Não existem normas que regulem a prevenção e controlo de alcoolemia. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, não regulam a prevenção e controlo de alcoolemia. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/20	No período em análise, 1996 a 2007, não registamos alterações, uma vez que os CCT não negociaram e não regulam a prevenção e controlo de alcoolemia.
		Formação profissional	Horas mínimas de formação anual certificadas	1996--- Não existem normas que regulem o direito a horas mínimas de formação anual certificadas. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, não regulam o direito a horas mínimas de formação anual certificadas. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006	No período em análise, 1996 a 2007, não registamos alterações, uma vez que os CCT não negociaram e não regulam o direito a horas mínimas de formação anual certificadas
			Direito individual à formação	1996--- Não existem normas que regulem o direito individual à formação profissional. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, não regulam o direito individual à formação profissional. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006	No período em análise, 1996 a 2007, não registamos alterações, uma vez que os CCT não negociaram e não regulam o direito a horas mínimas de formação anual certificadas

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Apoio à vigilância dos filhos dos trabalhadores	Valor do subsídio	1996--- Não existia norma que regulasse o direito ao apoio à vigilância dos filhos dos trabalhadores. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, não regulam o direito ao apoio à vigilância dos filhos dos trabalhadores. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006	No período em análise, 1996 a 2007, não registamos alterações, uma vez que os CCT não negociaram e não regulam o direito ao apoio à vigilância dos filhos dos trabalhadores
		Deslocações	Pequenas deslocações	1996---O CCT negociado em 1981 que serve de base à nossa análise não inclui normas sobre pequenas e grandes deslocações. Contem uma norma negociada, denominada de trabalho fora do local habitual onde é estabelecido: A entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas efectuadas em serviço e por causa deste, quando se desloque para fora da localidade onde normalmente trabalha. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, não regulam os direitos nas pequenas e grandes deslocações. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006	No período em análise, 1996 a 2007, os CCT não regulam os direitos dos trabalhadores nas pequenas e grandes deslocações. Em 1996 o CCT Contem uma norma negociada, denominada de trabalho fora do local habitual onde é estabelecido: A entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas efectuadas em serviço e por causa deste, quando se desloque para fora da localidade onde normalmente trabalha. Em 2007 os dois CCT negociados em 2006 omitem qualquer norma que regule deslocações ou até o denominado trabalho fora do local habitual.
			Grandes deslocações	1996---O CCT negociado em 1981 que serve de base à nossa análise não inclui normas sobre pequenas e grandes deslocações. Contem uma norma negociada, denominada de trabalho fora do local habitual onde é estabelecido: A entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas efectuadas em serviço e por causa deste, quando se desloque para fora da localidade onde normalmente trabalha. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, não regulam os direitos nas pequenas e grandes deslocações. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Exercício da actividade sindical	Actividade sindical nas empresas	1996---Não existe no CCT norma que estabeleça os princípios gerais da actividade sindical. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem que os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações na norma que regula a actividade sindical nas empresas. Em 1996 não existe no CCT norma que estabeleça os princípios gerais da actividade sindical. Em 2007 os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem que os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.
			Reuniões de trabalhadores nas empresas	1996---Os conteúdos da norma estabelecem que os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho. Podem fazê-lo fora do horário normal de trabalho; e também durante o horário normal de trabalho, até um máximo de 15 horas por ano. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, sobre o direito de reunião no interior nas empresas, não alteraram os conteúdos normativos existentes em 1996. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, não registamos alterações na norma que regula as reuniões de trabalhadores nas empresas. Podem fazê-lo fora do horário normal de trabalho; e também durante o horário normal de trabalho, até um máximo de 15 horas por ano.
			Direito à informação sindical nas empresas	1996--- A norma estabelece que os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local visível e apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, informação relativa à actividade sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo da normal laboração da empresa. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, sobre o direito à informação sindical nas empresas, não alteraram os conteúdos normativos existentes em 1996. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, não registamos alterações na norma que regula o direito à informação no interior da empresa. Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local visível e apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, informação relativa à actividade sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Exercício da actividade sindical	Espaço para o exercício da actividade sindical na empresa	1996--- Os conteúdos da norma estabelecem que as empresas são obrigadas a ceder instalações para o exercício das funções sindicais nas seguintes condições: Tendo 150 trabalhadores ou mais, ao serviço, o empregador colocará ao dispor dos delegados sindicais e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções; Tendo menos de 150 trabalhadores ao serviço, colocará ao serviço dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram um local apropriado para o exercício das suas funções. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, sobre o direito ao espaço para o exercício da actividade sindical na empresa, não alteraram os conteúdos normativos existentes em 1996. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, não registamos alterações na norma que regula o direito ao espaço para o exercício da actividade sindical na empresa. A norma estabelece o direito a um espaço para o exercício da actividade sindical na empresa. Dependendo do número de trabalhadores em cada empresa, 150 ou mais trabalhadores, ou menos de 150, as empresas colocarão ao dispor dos delegados sindicais um local apropriado, respectivamente, sempre que o requeiram ou a título permanente
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Exercício da actividade sindical	Direitos dos dirigentes e delegados sindicais	1996--- Os conteúdos da norma estabelecem um conjunto de direitos aos trabalhadores com funções sindicais, dirigentes e delegados: As faltas dadas para o desempenho das suas funções sindicais, consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, excepto a remuneração, como tempo de serviço efectivo; Para o exercício das suas funções cada dirigente sindical, membro dos corpos gerentes, beneficia de um crédito de 4 dias por mês, com direito à remuneração; Para o exercício das suas funções cada delegado sindical beneficia de um crédito de 5 horas por mês, ou a 8 horas por mês se faz parte da comissão intersindical, com direito à remuneração; Os dirigentes, membros dos corpos gerentes, e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato. Os dirigentes das organizações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões aí realizadas, mediante comunicação dirigida à entidade patronal. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, que regulam os direitos dos dirigentes e delegados sindicais mantendo no essencial os	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações na norma que regula os direitos dos dirigentes e delegados sindicais Em 2007 a norma estabelece um conjunto de direitos aos trabalhadores com funções sindicais, dirigentes e delegados, mas entretanto outros desapareceram dos conteúdos da norma: As faltas dadas para o desempenho das suas funções sindicais, consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, excepto a remuneração, como tempo de serviço efectivo; O direito dos dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato, existente em 1996, não integra os conteúdos da norma em 2007; Cada delegado sindical beneficia de um crédito de 5 horas por mês, ou a 8 horas por mês se faz parte da comissão intersindical, com direito à remuneração; Os critérios do direito ao crédito de 4 dias dos dirigentes sindicais foram alterados a

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Exercício da actividade sindical	Direitos dos dirigentes e delegados sindicais	direitos existentes em 1996, introduzem algumas alterações: Quando as faltas dadas para o desempenho da actividade sindical se prolongarem para além de um mês, o trabalhador é colocado no regime legal de suspensão do contrato de trabalho, por facto imputado ao trabalhador; Desaparece do conteúdo da norma a garantia de que os dirigentes, membros dos corpos gerentes, e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato; É incluído no conteúdo da norma o direito de informação e consulta dos delegados sindicais, relativamente às matérias constantes das suas atribuições, nomeadamente sobre a evolução da actividade, a situação económica, o emprego e a reorganização da empresa; Estabelece um novo critério para definir quantos membros da direcção do sindicato, em cada empresa, têm direito ao crédito de 4 dias por mês, o qual é aferido pelo número de trabalhadores sindicalizados em cada empresa. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	partir de 2006. Em 1996 o crédito de 4 dias por mês dos dirigentes sindicais com direito à remuneração, não estava condicionado a qualquer período de faltas, nem ao número de sindicalizados por empresa. A partir de 2006: sempre que o dirigente sindical falte mais de 30 dias no desempenho da actividade sindical, é colocado no regime legal de suspensão do contrato de trabalho, por facto imputado ao trabalhador; O direito ao crédito de 4 dias por mês passa a ser aferido pelo número de trabalhadores sindicalizados em cada empresa. É incluído no conteúdo da norma o direito de informação e consulta dos delegados sindicais, relativamente às matérias constantes das suas atribuições, nomeadamente sobre a evolução da actividade, a situação económica, o emprego e a reorganização da empresa. Podemos concluir que as alterações, alargando os direitos de informação e consulta dos delegados sindicais, fragilizam o exercício da actividade sindical de dirigentes e delegados sindicais e transferem para a organização sindical custos salariais, resultantes da actividade sindical a tempo completo.
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Mobilidade Funcional	Perfis profissionais polivalentes	1996--- Os conteúdos da norma estabelecem como regra geral que o trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado e não pode recusar a prestação de actividades que lhe sejam destinados dentro do mesmo grupo profissional. Em circunstâncias especiais, entrega de encomendas, proximidade de embarque, pode ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador. Quando a estas actividades corresponderem tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento e à retribuição respectiva. Da decisão do empregador e caso o trabalhador se sinta	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações na norma que regula os perfis profissionais polivalentes A norma que regula a mobilidade funcional já existia em 1996, formulada de forma diferente. Estabelecia que o trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado e não pode recusar a prestação de actividades que lhe sejam destinados dentro do mesmo grupo profissional. Em circunstâncias especiais, entrega de encomendas, proximidade de embarque, pode ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho, desde que tal

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Mobilidade Funcional	Perfis profissionais polivalentes	prejudicado, poderá reclamar para a comissão paritária, que decidirá dessa mudança. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, incorporam a mobilidade funcional com os seguintes conteúdos: O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador; esta mudança funcional do trabalhador não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador o direito de auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada; a ordem de alteração deve ser justificada, com a indicação do tempo previsível. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador. Quando a estas actividades corresponderem tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento e à retribuição respectiva. Da decisão do empregador e caso o trabalhador se sinta prejudicado, poderá reclamar para a comissão paritária, que decidirá dessa mudança. Em 2006 foi negociada uma norma denominada mobilidade funcional permitindo ao trabalhador desenvolver actividades inerentes às funções das várias categorias profissionais, nas seguintes condições: O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador; esta mudança funcional do trabalhador não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador o direito de auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada; a ordem de alteração deve ser justificada, com a indicação do tempo previsível. Avaliando os conteúdos podemos considerar que em 2007, quando comparamos com 1996, os trabalhadores perderam o direito de reclamarem para a comissão paritária.
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Mobilidade Funcional	Em processos de reestruturação	1996--- Não existe no CCT norma que estabeleça a mobilidade funcional em processos de reestruturação. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, não regulam a mobilidade funcional em processos de reestruturação. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, os CCT não regulam a mobilidade funcional em processos de reestruturação. Não existindo norma que expressamente faça referência à mobilidade funcional em processos de reestruturação, nada impede que a mobilidade funcional avaliada no indicador anterior possa ser utilizada em processos de reestruturação.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Mobilidade Funcional	Novas categorias profissionais	1996---A norma estabelece uma grelha de 201 categorias profissionais, das quais excluimos os aprendizes, praticantes e ajudantes, e respectivas funções. As categorias profissionais correspondentes à área operacional, subdivididas em 3ª, 2ª e 1ª classe, têm como funções pequenas tarefas e um trabalho muito parcializado, repetitivo e monótono. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, incorporam uma grelha de 98 categorias profissionais e respectivas funções, sendo que todas as categorias profissionais correspondentes à área operacional, subdivididas em 3ª, 2ª e 1ª classe, mantêm como funções, tal como em 1996, pequenas tarefas e um trabalho muito parcializado, repetitivo e monótono. A redução do número de categorias profissionais, de 201 em 1996 para 98 em 2007, foi conseguida à custa da exclusão de profissões das áreas dos armazéns, técnicos de vendas, construção civil, hotelaria; redução das profissões dos metalúrgicos, dos administrativos e madeiras. Entretanto foram negociadas pela primeira vez as categorias de estilista e na área de engenharia. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nas grelhas dos CCT que incorporam as categorias profissionais. Em 1996 existia uma grelha de 201 categorias profissionais, das quais excluimos os aprendizes, praticantes e ajudantes, e respectivas funções. As categorias profissionais correspondentes à área operacional, subdivididas em 3ª, 2ª e 1ª classe, têm como funções pequenas tarefas e um trabalho muito parcializado, repetitivo e monótono. Em 2007 temos uma grelha de 98 categorias profissionais e respectivas funções, sendo que todas as categorias profissionais correspondentes à área operacional, subdivididas em 3ª, 2ª e 1ª classe, mantêm como funções, tal como em 1996, pequenas tarefas e um trabalho muito parcializado, repetitivo e monótono. A redução do número de categorias profissionais, de 201 em 1996 para 98 em 2007, foi conseguida à custa da exclusão de profissões das áreas dos armazéns, técnicos de vendas, construção civil, hotelaria; redução das profissões dos metalúrgicos, dos administrativos e madeiras. Entretanto foram negociadas pela primeira vez as categorias de estilista e na área de engenharia. Numa avaliação às alterações verificadas e numa perspectiva da mobilidade funcional, o modelo de negociação das categorias profissionais não se alterou de forma a permitir a mobilidade funcional.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Aprendizagem	Duração	1996---A norma estabelece que os aprendizes da área da produção logo que completem dois anos de aprendizagem na categoria ou atinjam 18 de idade são automaticamente promovidos a praticantes. Os praticantes logo que completem dois anos na categoria profissional à categoria imediatamente superior. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem que todas as profissões têm uma aprendizagem de dois anos, com a categoria de praticante do 1º ano e de praticante de 2º ano, sucessivamente. Os titulares de curso de formação profissional são admitidos como praticantes do 2º ano. Os praticantes do 2º ano ascendem automaticamente à categoria de profissional de 3ª. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nas normas que regulam a duração da aprendizagem. Em 1996 a norma estabelece que os aprendizes da área da produção logo que completem dois anos de aprendizagem na categoria ou atinjam 18 de idade são automaticamente promovidos a praticantes. Os praticantes logo que completem dois anos na categoria profissional à categoria imediatamente superior. Em 2007 as normas estabelecem que todas as profissões têm uma aprendizagem de dois anos, com a categoria de praticante do 1º ano e de praticante de 2º ano, sucessivamente. Os titulares de curso de formação profissional são admitidos como praticantes do 2º ano. Os praticantes do 2º ano ascendem automaticamente à categoria de profissional de 3ª. A norma resultante da negociação evoluiu para um período mais curto da aprendizagem e passou a valorizar a formação profissional.
			Retribuição	1996---A norma que regula a retribuição nos períodos de aprendizagem e de praticantes tem retribuições mínimas fixadas na grelha salarial que anualmente pode ser negociada. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem o seguinte para os praticantes da produção: o praticante de 2º ano ou maior de 25 anos, tem como retribuição mínima o salário mínimo nacional; o praticante do 1º ano, tem como retribuição mínima 80% do salário mínimo nacional. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nas normas que regulam a retribuição nos períodos de aprendizagem e de praticantes. Em 1996 a retribuição nos períodos de aprendizagem e de praticantes tem retribuições mínimas fixadas na grelha salarial que anualmente pode ser negociada. Em 2007 os praticantes da produção de 2º ano ou maior de 25 anos, tem como retribuição mínima o salário mínimo nacional; os praticantes do 1º ano, tem como retribuição mínima 80% do salário mínimo nacional

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Carreiras profissionais	Promoção automática	1996--- A norma que regula a promoção automática nas carreiras profissionais estabelece: Os aprendizes da área da produção logo que completem dois anos de aprendizagem na categoria ou atinjam 18 de idade são automaticamente promovidos a praticantes; os praticantes e os oficiais de 3ª, da produção, logo que completem dois anos na categoria, são promovidos pelo menos à categoria superior; As profissões são escaladas em classes 3ª, 2ª, 1ª, e cada empresa está sujeita a um quadro de densidades em cada classe, com um mínimo de 2 oficiais de 1ª, 3 oficiais de 2ª, 3 oficiais de 3ª, e 3 praticantes. O número de aprendizes não pode exceder 20% do total de profissionais. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nas normas que regulam as promoções automáticas nas carreiras profissionais. No essencial podemos concluir que é assegurada aos trabalhadores uma carreira profissional desde a fase de aprendizagem até à classe de 2ª. As empresas têm que cumprir um quadro de densidades, onde as profissões são escaladas em classes de 3ª, 2ª, 1ª, que evoluiu entre 1996 e 2007. Em 2007 cada empresa está sujeita a um quadro de densidades por secção de produção, com uma percentagem mínima de 33% em cada classe, 1ª, 2ª, 3ª.
		Grelhas das novas categorias profissionais	Área organizacional	1996--- A norma estabelece uma grelha de 231 categorias profissionais, incluindo aprendizes e praticantes, denominada de tabela salarial, organizada de forma hierárquica, em 23 grupos, tendo como referência a retribuição base mensal e sem qualquer preocupação de organização por áreas. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem três grelhas com 102 categorias profissionais, incluindo praticantes, organizadas de forma hierárquica, denominadas: trabalhadores directos; administrativos, e trabalhadores de apoio. A redução do número de categorias profissionais, de 231 em 1996 para 102 em 2007, foi conseguida à custa da exclusão de profissões das áreas dos armazéns, técnicos de vendas, construção civil, hotelaria; redução das profissões dos metalúrgicos, dos administrativos e madeiras. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos ligeiras alterações nas normas que regulam as áreas organizacionais. Em 1996 a norma estabelece uma grelha de 231 categorias profissionais, incluindo aprendizes e praticantes, denominada de tabela salarial, organizada de forma hierárquica, em 23 grupos, tendo como referência a retribuição base mensal e sem qualquer preocupação de organização por áreas. Em 2007 a norma estabelece três grelhas com 102 categorias profissionais, incluindo praticantes, organizadas de forma hierárquica, denominadas: trabalhadores directos; administrativos, e trabalhadores de apoio. Os negociadores não mostraram interesse na criação de áreas organizacionais na organização das grelhas.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Grelhas das novas categorias profissionais	Novas categorias	1996--- A norma estabelece uma grelha de 231 categorias profissionais, incluindo aprendizes e praticantes. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem três grelhas com 102 categorias profissionais, incluindo praticantes, organizadas de forma hierárquica. A redução do número de categorias profissionais, de 231 em 1996 para 102 em 2007, foi conseguida à custa da exclusão de profissões das áreas dos armazéns, técnicos de vendas, construção civil, hotelaria; redução das profissões dos metalúrgicos, dos administrativos e madeiras. Em 1999 foram incluídas novas categorias na área de engenharia, que ocuparam os três grupos superiores da grelha salarial. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/1999. Em 2006 foi incluída nova categoria de estilista. As categorias profissionais com funções operacionais, foram transformadas em operadores de..., mas ao analisarmos a definição de funções de cada uma, mantêm-se no essencial análogas entre 1996 e 2007. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos ligeiras alterações nas normas que regulam as novas categorias profissionais, nas grelhas das novas categorias profissionais. Em 1996 a norma estabelece uma grelha de 231 categorias profissionais, incluindo aprendizes e praticantes. Em 2007 as normas estabelecem três grelhas com 102 categorias profissionais, incluindo praticantes, organizadas de forma hierárquica. Foram incluídas novas categorias de estilista e na área de engenharia. As categorias profissionais com funções operacionais, foram transformadas em operadores de.... Mas ao analisarmos o conteúdo das funções de cada uma, mantêm-se no essencial análogas entre 1996 e 2007. Assim apenas registamos duas novas categorias profissionais, uma vez que a mudança na designação, mantendo no entanto o mesmo conteúdo nas funções, não nos permita elencá-las como novas categorias.
			Antigas Categorias	1996--- A norma estabelece uma grelha de 231 categorias profissionais, incluindo aprendizes e praticantes. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem três grelhas com 102 categorias profissionais, incluindo praticantes, organizadas de forma hierárquica. A redução do número de categorias profissionais, de 231 em 1996 para 102 em 2007, foi conseguida à custa da exclusão de profissões das áreas dos armazéns, técnicos de vendas, construção civil, hotelaria; redução das profissões dos metalúrgicos, dos administrativos e madeiras. Apesar da mudança na designação das categorias profissionais operacionais, consideramos que as antigas categorias dominam quase na totalidade as grelhas. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, não registamos alterações nas normas que regulam as antigas categorias profissionais, Apesar da mudança na designação das categorias profissionais operacionais, consideramos que as antigas categorias dominam quase na totalidade as grelhas. Somos de opinião que no período em análise não se construíram e negociaram novas grelhas de categorias profissionais

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Grelhas das novas categorias profissionais	Grelha salarial	1996--- A norma estabelece uma grelha salarial composta por 16 níveis salariais, excluindo praticantes e aprendizes. O leque salarial desta grelha, medido entre o valor da retribuição base do último nível salarial e o valor da retribuição base do nível mais elevado, varia de 1 para 2,1. BTE, 1ª série, nº 22 de 15/6/1981. Numa nova negociação em 1991, numa grelha salarial, denominada da produção, composta por 11 níveis salariais, excluindo praticantes e aprendizes, o leque salarial desta grelha, varia de 1 para 1,64. BTE, 1ª série, nº 42 de 15/11/1991. Numa nova negociação em 1997, em 1996 não houve negociação, a grelha salarial, denominada da produção, composta por 11 níveis salariais, excluindo praticantes e aprendizes, o leque salarial desta grelha, varia de 1 para 1,60. BTE, 1ª série, nº 2 de 15/1/1997. 2007--- Entre 1996 e 2007 registamos cinco anos sem negociação salarial. Nova negociação em 2003, numa grelha salarial, denominada da produção, composta por 15 níveis salariais, excluindo praticantes e aprendizes, o leque salarial da grelha, varia de 1 para 2,17. BTE, 1ª série, nº 11 de 22/3/2003. Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem três grelhas de remunerações mínimas, a seguir indicadas, excluindo praticantes e aprendizes: grelha de remunerações dos trabalhadores directos, composta por 9 níveis salariais, cujo leque salarial varia de 1 para 2,16; grelha de remunerações dos trabalhadores administrativos, composta por 8 níveis salariais, cujo leque salarial varia de 1 para 2; grelha de remunerações dos trabalhadores de apoio, composta por 4 níveis salariais, cujo leque salarial varia de 1 para 1,19. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 45 de 8/12/2006. Nova negociação em 2007 mantém as três grelhas de remunerações mínimas, análogas a 2006 e a seguir indicadas, excluindo praticantes e aprendizes: grelha de remunerações dos trabalhadores directos, o leque salarial varia de 1 para 2,15; grelha de remunerações dos trabalhadores administrativos, o leque salarial varia de 1 para 2; grelha de remunerações dos trabalhadores de apoio, o leque salarial varia de 1 para 1,18. O último nível salarial da grelha dos trabalhadores directos é	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nas normas que regulam as grelhas salariais. O CCT que tem sustentado a nossa análise negociado em 1981 incorpora uma grelha salarial composta por 16 níveis salariais, excluindo praticantes e aprendizes. O leque salarial desta grelha, medido entre o valor da retribuição base do último nível salarial e o valor da retribuição base do nível mais elevado, varia de 1 para 2,1. Um novo CCT negociado em 1991, tem uma grelha salarial, denominada da produção, sem novas categorias, composta por 11 níveis salariais, excluindo praticantes e aprendizes, o leque salarial desta grelha, varia de 1 para 1,64. Nova negociação em 1997, numa grelha salarial com uma estrutura análoga a 1991, o leque salarial varia de 1 para 1,60. Nova negociação em 2003, numa grelha salarial, denominada da produção, composta por 15 níveis salariais, acrescem à estrutura anterior quatro níveis com categorias profissionais de engenharia, o leque salarial da grelha, varia de 1 para 2,17. Os dois CCT, negociados em 2006, estabelecem três grelhas de remunerações mínimas, a seguir indicadas, excluindo praticantes e aprendizes: grelha de remunerações dos trabalhadores directos, composta por 9 níveis salariais, cujo leque salarial varia de 1 para 2,16; grelha de remunerações dos trabalhadores administrativos, composta por 8 níveis salariais, cujo leque salarial varia de 1 para 2; grelha de remunerações dos trabalhadores de apoio, composta por 4 níveis salariais, cujo leque salarial varia de 1 para 1,19. Apesar de terem sido negociadas três grelhas, estas são compostas por antigas categorias. Em 2007 as grelhas negociadas e os leques salariais são análogos a 2006. O último nível

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Grelhas das novas categorias profissionais	Grelha salarial	apenas superior ao salário mínimo nacional em sete euros. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2007	salarial da grelha dos trabalhadores directos é apenas superior ao salário mínimo nacional em sete euros. Registamos ainda neste período alguma irregularidade na negociação das retribuições base embora a norma estabeleça que as retribuições base podem ser negociadas de doze em doze meses.
Convenção Colectiva de Trabalho	Obrigacional	Grelhas das novas categorias profissionais	Definição de funções	1996---Analisando os conteúdos das funções das categorias profissionais da área operacional da produção de calçado, componentes, malas, marroquinaria, materiais de protecção e segurança e correaria, cada trabalhador efectua uma tarefa diferente da dos restantes. Os postos de trabalho são concebidos limitando o número de tarefas num posto, procurando a repetitividade máxima, minimizando as capacidades requeridas e procurando o tempo de formação mínimo. Existe uma separação rígida entre as tarefas de hierarquia e as tarefas de execução. As funções das chefias por ordem de importância, dirigem-se à programação e distribuição do trabalho, à disciplina, ao controlo das performances individuais e à qualidade dos produtos. BTE, 1ª série, nº 22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem funções cuja caracterização é análoga a 1996. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007,o modelo da definição de funções das categorias profissionais não foi alterado. Uma avaliação às funções das categorias profissionais da área operacional, da produção de calçado, componentes, malas, marroquinaria, materiais de protecção e segurança, elucida-nos que cada trabalhador efectua uma tarefa diferente da dos restantes. Os postos de trabalho são concebidos limitando o número de tarefas num posto, procurando a repetitividade máxima, minimizando as capacidades requeridas e procurando o tempo de formação mínimo. Existe uma separação rígida entre as tarefas de hierarquia e as tarefas de execução. As funções das chefias por ordem de importância, dirigem-se à programação e distribuição do trabalho, à disciplina, ao controlo das performances individuais e à qualidade dos produtos.
	Normativa	Área e âmbito	Calçado	1996---A norma estabelece que o CCT é vertical e obriga todas as empresas representadas pela associação patronal outorgante e todos os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes. Analisando o conteúdo do CCT verifica-se que o seu âmbito se estende do fabrico de calçado, componentes, malas, marroquinaria, materiais de protecção e segurança e correaria. BTE, 1ª série, nº 22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem como área e âmbito conteúdos análogos a 1996. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	Entre 1996 e 2007 a norma que define a área e o âmbito do CCT estabelece que o CCT é vertical e obriga todas as empresas representadas pela associação patronal outorgante e todos os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes. Analisando o conteúdo do CCT verifica-se que o seu âmbito se estende do fabrico de calçado, componentes, malas, marroquinaria, materiais de protecção e segurança e correaria.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Normativa	Vigência e denúncia	Produção de efeitos	1996--- A norma estabelece que o CCT entra em vigor, cinco dias após a publicação no Boletim de Trabalho e Emprego. BTE, 1ª série, nº 22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem que os CCT entram em vigor, cinco dias após a publicação no Boletim de Trabalho e Emprego. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	Entre 1996 e 2007 a norma manteve o mesmo conteúdo e estabelece que o CCT entra em vigor, cinco dias após a publicação no Boletim de Trabalho e Emprego.
			Períodos de vigência para a retribuição base e o restante clausulado	1996--- A norma estabelece que o período de vigência do CCT é de um ano. BTE, 1ª série, nº 22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem como períodos de vigência: A tabela de retribuições mínimas e o demais clausulado de expressão pecuniária vigorarão por doze meses; e o restante clausulado vigorará por dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, caso não haja denúncia. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nas normas que regulam os períodos de vigência para a retribuição base e o restante clausulado. Em 1996 o período de vigência do CCT, retribuição base e o restante clausulado, é de um ano. Em 2007 as normas estabelecem como períodos de vigência: a tabela de retribuições mínimas e o demais clausulado de expressão pecuniária vigorarão por doze meses; e o restante clausulado vigorará por dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, caso não haja denúncia.
			Matérias revistas por acordo	1996--- A norma estabelece que todas as matérias que compõem o clausulado do CCT são revistas por acordo, salvo se, se não houver acordo, haverá lugar ao recurso aos meios reguladores dos conflitos colectivos de trabalho previstos na lei: conciliação, mediação e arbitragem, que não poderão exceder o prazo de 30 dias. BTE, 1ª série, nº 22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem que: havendo denúncia do CCT este mantêm-se em vigor pelo período de um ano, e estando em negociação, por mais um ano; havendo ruptura negocial qualquer das partes pode requerer a arbitragem voluntária, mantendo-se o CCT em vigor até à conclusão da arbitragem. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nas normas que regulam as matérias revistas por acordo. Em 1996 a norma estabelece que todas as matérias que compõem o clausulado do CCT são revistas por acordo, salvo se, se não houver acordo, haverá lugar ao recurso aos meios reguladores dos conflitos colectivos de trabalho previstos na lei: conciliação, mediação e arbitragem, que não poderão exceder o prazo de 30 dias. Em 2007 os dois CCT negociados em 2006, estabelecem que: havendo denúncia do CCT este mantêm-se em vigor pelo período de um ano, e estando em negociação, por mais um ano; havendo ruptura negocial qualquer das partes pode requerer a arbitragem voluntária, mantendo-se o CCT em vigor até à conclusão da arbitragem.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Normativa	Vigência e denúncia	Matérias sujeitas à arbitragem voluntária	1996--- A norma estabelece que se não houver acordo, haverá lugar ao recurso aos meios reguladores dos conflitos colectivos de trabalho previstos na lei: conciliação, mediação e arbitragem, que não poderão exceder o prazo de 30 dias. As partes outorgantes do CCT estabeleceram que todas as matérias do clausulado podem ser sujeitas à arbitragem voluntária. BTE, 1ª série, nº 22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT negociados em 2006, estabelecem que, havendo ruptura negocial qualquer das partes pode requerer a arbitragem voluntária, mantendo-se o CCT em vigor até à conclusão da arbitragem. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, não registamos alterações significativas nas normas que regulam as matérias sujeitas à arbitragem voluntária. Em situação de ruptura todas as matérias do clausulado do CCT podem ser sujeitas à arbitragem voluntária.
			Funcionamento da arbitragem voluntária	1996--- A norma não estabelece o funcionamento da arbitragem voluntária. BTE, 1ª série, nº 22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT negociados em 2006, não estabelecem o funcionamento da arbitragem voluntária. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, não registamos nas normas conteúdos que regulem o funcionamento da arbitragem voluntária.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Normativa	Quadros de pessoal e Balanços social		1996--- A norma estabelece que a organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal. Todas as empresas deverão enviar o quadro de pessoal, até ao dia 30 de Abril, ao Ministério do Emprego, sindicatos e associações patronais representativas. São ainda obrigadas a afixar uma cópia no local de trabalho, em local visível durante três meses. A norma não faz nenhuma referência ao balanço social. BTE, 1ª série, nº 22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT negociados em 2006, estabelecem: em Novembro de cada ano o empregador deve elaborar o quadro de pessoal, com dados reportados ao mês de Outubro; o quadro de pessoal será afixado na empresa durante trinta dias, em Dezembro, a fim dos trabalhadores interessados poderem reclamar das irregularidades detectadas. A norma não faz nenhuma referência ao balanço social. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nos conteúdos normas que regulem a organização dos quadros de pessoal. Em relação aos balanços sociais as normas não fazem nenhuma referência à sua organização. . Em 1996 a norma estabelece que a organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal. Todas as empresas deverão enviar o quadro de pessoal, até ao dia 30 de Abril, ao Ministério do Emprego, sindicatos e associações patronais representativas. São ainda obrigadas a afixar uma cópia no local de trabalho, em local visível durante três meses. Os dois CCT negociados em 2006, estabelecem: em Novembro de cada ano o empregador deve elaborar o quadro de pessoal, com dados reportados ao mês de Outubro; o quadro de pessoal será afixado na empresa durante trinta dias, em Dezembro, a fim dos trabalhadores interessados poderem reclamar das irregularidades detectadas. Em 2007 a norma é omissa na obrigação do envio ao Ministério do Emprego, sindicatos e associações patronais representativas
		Comissão paritária	Constituição da comissão paritária	1996---- A norma estabelece a criação de uma comissão paritária, constituída por três vogais em representação das associações sindicais outorgantes. Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos. Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar de assessores, os quais não terão direito a voto. BTE, 1ª série, nº 22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT negociados em 2006, estabelecem a criação de uma comissão paritária, constituída por igual número de representantes, no máximo três por cada uma das partes e por elas nomeados. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nos conteúdos normas que regulam a constituição da comissão paritária. Em 1996 a norma estabelece a criação de uma comissão paritária, constituída por três vogais em representação das associações sindicais outorgantes, mas omite, sem explicação, o número de representantes da associação patronal. Em 2007 é estabelecida a criação de uma comissão paritária, constituída por igual número de representantes, no máximo três por cada uma das partes e por elas nomeados.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Normativa	Comissão paritária	Funções da comissão paritária	1996--- A norma estabelece que compete à comissão paritária: interpretar as disposições do CCT; integrar casos omissos; proceder à criação de novas categorias profissionais com a respectiva definição de funções; deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do CCT; exercer as demais atribuições previstas no CCT. BTE, 1ª série, nº 22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT negociados em 2006, estabelecem que compete à comissão paritária interpretar as disposições do CCT e, bem assim, proceder aos estudos conducentes à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007, registamos alterações nos conteúdos normas que regulam as funções da comissão paritária. Em 1996 a norma estabelece que compete à comissão paritária: interpretar as disposições do CCT; integrar casos omissos; proceder à criação de novas categorias profissionais com a respectiva definição de funções; deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do CCT; exercer as demais atribuições previstas no CCT. Em 2007 as normas dos dois CCT negociados em 2006, estabelecem que compete à comissão paritária interpretar as disposições do CCT e, bem assim, proceder aos estudos conducentes à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais. Os conteúdos da norma em vigor em 2007 reduziram as atribuições da comissão paritária, nomeadamente na integração de casos omissos e na criação de novas categorias profissionais com a respectiva definição de funções.
			Efeitos das deliberações da comissão paritária	1996--- A norma estabelece que as deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, após publicação no Boletim de Trabalho e Emprego, são vinculativas, constituindo parte integrante do CCT. BTE, 1ª série, nº 22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT negociados em 2006, estabelecem que as deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade. As deliberações da comissão paritária, são vinculativas, constituindo parte integrante do CCT. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007 não registamos alterações nos conteúdos normas que regulam os efeitos das deliberações da comissão paritária. As normas estabelecem que as deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, após publicação no Boletim de Trabalho e Emprego, são vinculativas, constituindo parte integrante do CCT.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Normativa	Novas categorias profissionais	Avaliação das novas categorias profissionais	1996--- A norma negociada em 1981 dá poderes à comissão paritária para proceder à criação de novas categorias profissionais com a respectiva definição de funções. A norma estabelece uma grelha de 231 categorias profissionais, incluindo aprendizes e praticantes. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. Em 1999 foram incluídas novas categorias na área de engenharia, que ocuparam os três grupos superiores da grelha salarial. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/1999. No período de 1981 a 2005 foram negociados 17 CCT e, salvo a alteração registada em 1999, não foi negociada nenhuma nova categoria profissional, nem em sede de comissão paritária, apesar de ter competências para tal. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem três grelhas com 102 categorias profissionais, incluindo praticantes. A redução do número de categorias profissionais, de 231 em 1996 para 102 em 2007, foi conseguida à custa da exclusão de profissões das áreas dos armazéns, técnicos de vendas, construção civil, hotelaria; redução das profissões dos metalúrgicos, dos administrativos e madeiras. Nas negociações em 2006 foi incluída nova categoria de estilista. As categorias profissionais com funções operacionais, foram transformadas em operadores de..., mas ao analisarmos a definição de funções de cada uma, mantêm-se no essencial análogas entre 1996 e 2007. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007 não registamos alterações significativas nas grelhas das categorias profissionais, com a incorporação de novas categorias profissionais. As partes outorgantes dos CCT para este sector para além do seu poder para negociar, deram poderes em 1981 à comissão paritária para proceder à criação de novas categorias profissionais com a respectiva definição de funções. Em 1999 foram incluídas novas categorias na área de engenharia, que ocuparam os três grupos superiores da grelha salarial. Nas negociações em 2006 foi incluída nova categoria de estilista. As categorias profissionais com funções operacionais, foram transformadas em operadores de..., mas ao analisarmos a definição de funções de cada uma, mantêm-se no essencial análogas entre 1996 e 2007. Assim a avaliação das normas negociadas ao período 1996-2007 mostram que a negociação de novas categorias profissionais não tem significado no conjunto das categorias profissionais.

Conceito	Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Conteúdos das Normas Contratuais	Avaliação das alterações aos conteúdos das Normas
Convenção Colectiva de Trabalho	Normativa	Novas categorias profissionais	Possibilidade de definição de carreiras profissionais	1996---- A norma negociada em 1981 estabelece: Os aprendizes da área da produção logo que completem dois anos de aprendizagem na categoria ou atinjam 18 de idade são automaticamente promovidos a praticantes; os praticantes e os oficiais de 3ª, da produção, logo que completem dois anos na categoria, são promovidos pelo menos à categoria superior; As profissões são escaladas em classes de 3ª, 2ª, 1ª, e cada empresa está sujeita a um quadro de densidades em cada classe, com um mínimo de 2 oficiais de 1ª, 3 oficiais de 2ª, 3 oficiais de 3ª, e 3 praticantes. O número de aprendizes não pode exceder 20% do total de profissionais. BTE, 1ª série, nº22 de 15/6/1981. 2007--- Os conteúdos, análogos, das normas dos dois CCT, negociados em 2006, estabelecem: os praticantes do 2º ano ascendem automaticamente à categoria de profissional de 3ª; as profissões são escaladas em classes de 3ª, 2ª, 1ª, e cada empresa está sujeita a um quadro de densidades por secção de produção, com uma percentagem mínima de 33% em cada classe; os oficiais de 3ª que à data da entrada em vigor do CCT já detenham essa categoria, ascenderão à 2ª classe logo que perfaçam dois anos em 3ª classe. BTE, 1ª série, nº19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/2006.	No período em análise, 1996 a 2007 não registamos alterações significativas nas grelhas das categorias profissionais, com a incorporação de novas categorias profissionais. A questão que é colocada à nossa avaliação procura elucidar se num contexto de negociação de novas categorias profissionais existiu ou existe a possibilidade de definição de carreiras profissionais. Analisadas as negociações entre 1996 e 2007 podemos concluir que não foram criadas novas categorias profissionais, embora esteja prevista a possibilidade de carreiras profissionais.

ANEXO XI

Convenções Colectivas Analisadas entre 1981 e 1995

CONVENÇÕES COLECTIVAS ANALISADAS ENTRE 1981-1995

Sectores	Ano															
	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	Totais
Têxtil		FESETE				FESETE	FESETE	FESETE	FESETE						FESETE	6
	SINDETEX		SINDETEX	SINDETEX	SINDETEX	SINDETEX	SINDETEX	SINDETEX	SINDETEX	SINDETEX		SINDETEX		SINDETEX	SINDETEX	12
Vestuário							FESETE	FESETE								2
							SINDETEX		SINDETEX	SINDETEX			SINDETEX	SINDETEX	SINDETEX	6
Calçado	FESETE	FESETE	FESETE	FESETE	FESETE	FESETE	FESETE	FESETE	FESETE	FESETE	FESETE	FESETE		FESETE		13
	SINDETEX															1
Totais	3	2	2	2	2	3	5	4	4	3	1	2	1	3	3	40

Fonte: Convenções Colectivas de Trabalho publicadas em BTE's

ANEXO XII

Convenções Colectivas Negociadas nas ITVC entre 1996 e 2007

Convenções Colectivas Negociadas nas ITVC 1996 – 2007

ANO	1996		1997		1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		TOTAIS	
ORGANIZAÇÃO SECTORES	FESETE	SINDETEX	FESETE	SINDETEX	FESETE	SINDETEX	FESETE	SINDETEX	FESETE	SINDETEX	FESETE	SINDETEX	FESETE	SINDETEX	FESETE	SINDETEX	FESETE	SINDETEX	FESETE	SINDETEX	FESETE	SINDEQ	FESETE	SINDEQ	FESETE	SINDETEX SINDEQ
TÊXTIL	N	S	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	S	S	S	S	3	7
VESTUÁRIO	N	S	N	N	N	S	N	N	S	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	S	S	S	3	5
CALÇADO	N	N	S	N	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	7	2
TOTAIS	0	2	1	1	2	2	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	3	3	3	3	27	

Fonte: Convenções Colectivas de Trabalho publicadas em BTE's

S = Sim
N = Não

ANEXO XIII

Pedidos de Intervenção da IGT no período de 1996 a 2007

Pedidos de Intervenção da IGT no Período de 1996-2007

Entidades \ Ano	1996	%	1997	%	1998	%	1999	%	2000	%	2001	%	2002	%	2003	%	2004	%	2005	%	2006	%	2007	%
Sindicatos	3681	20,7	3358	23,2	2444	20,2	2016	16,4	1934	16,1	3724	22,6	2430	16,3	2348	15	7206	42,7	7601	42,7	8280	43,2	6678	44,7
Trabalhadores	6867	38,7	5952	41	4725	39	4570	37,3	4333	35,9	6647	40,4	6074	40,4	6587	42	2255	13,3	2452	13,8	2892	15,1	2370	15,9
Empresas	729	4,1	514	3,5	635	5,2	1129	9,2	1796	14,9	2174	13,2	1284	8,5	1424	9	1562	9,2	1538	8,6	1369	7,1	896	6
Outros	6490	36,5	4679	32,3	4308	35,6	4552	37,1	3981	33,1	3905	23,8	5270	35	5411	34	5869	34,7	6211	34,9	6620	34,5	4981	33,4
Total	17767	100	14503	100	12112	100	12267	100	12044	100	16450	100	15058	100	15770	100	16892	100	17802	100	19161	100	14925	100

Fonte: Relatórios Anuais de Actividade da IGT de 2000, 2003 e Relatório Anual da Área Inspectiva da ACT de 2007.

ANEXO XIV

Tipo de Infracções e Sanções – Autos de Noticia Levantados pela IGT no Período de 1996 a 2007

Tipo de Infracções e Sanções – Autos de Notícia levantados pela IGT no período de 1996-2007

Ano	Falta de registos	Tempo de trabalho	Férias	Quadro de pessoal	CCT	Estrangeiros	SHST	Documentos	Salário legal	Lei do Desemprego	Salários em atraso	Trabalho Temporário	Título Profissional	Infom- mação Trabalh.	Menores	Diversos	Total
1996	2.105	7.260	311	827	1	60	2.158	555	17	335	216	83	31	165	18	21	14.163
1997	2.504	10.544	392	1.611	1	104	3.080	593	14	190	128	28	17	274	9	31	18.948
1998	2.003	6.323	277	1.832	1	93	4.138	903	9	191	86	52	3	196	6	136	19.014
1999	1.400	2.895	189	851	1	256	4.131	594	4	197	112	59	3	138		176	13.155
2000	1.131	2.274	169	1.740		533	2.108	165	5	122	78	26	9	82	229	46	8.717
2001	1.718	3.267	170	1.184		357	3.689	461	2	191	108	51	4	94	157	565	9.125
2002	849	1.664	166	593		1.077	6.281	672	2	256	98	51	4	56	94	486	12.255
2003	863	2.479	223	1102		551	6.164	628	3	296	205	35	6	54	66	520	13.197
2004	151	3.423	147	372	140	418	5.098	883	34	384	125	77	8	18	77	1.214	12.617
2005	1.022	3.292	202	303	194	541	5023	781	2	476		98	8	70	43	311	12.366
2006	936	3.775	202	3.051	213	366	4365	821		462		43	7	105	55	350	14.751
2007	843	3.609	222	193	293	371	5.897	799		496		65	3	91	69	391	13.342

Fonte: Relatórios anuais de Actividades da IGT de 2000, 2003 e Relatório Anual da Área Inspectiva da ACT de 2007

ANEXO XV
Intervenção da IGT no Período de 1996 a 2007

Intervenção da Inspeção Geral do Trabalho no período 1996-2007

Ano	Nº de Pedidos de intervenção da IGT	Nº de Infracções e Sanções Autos de notícia	Valor total das coimas aplicadas em euros
1996	17.767	14.163	1.519.850
1997	14.503	18.948	2.617.380
1998	12.112	19.014	4.506.590
1999	12.267	13.155	4.555.490
2000	12.044	8.717	18.000.455
2001	16.450	9.125	19.759.825
2002	15.058	12.255	16.232.138
2003	15.770	13.197	14.852.637
2004	16.892	12.617	15.809.572
2005	17.802	12.366	16.405.242
2006	19.161	14.751	16.008.654
2007	14.925	13.342	19.778.552

Fonte: Relatórios anuais de Actividades da IGT de 2000, 2003 e Relatório Anual da Área Inspectiva da ACT de 2007.

ANEXO XVI
Convenções Colectivas Publicadas em Portugal
no Período de 1996 a 2007

Convenções Colectivas Publicadas em Portugal no Período de 1996-2007

Ano Convenções	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
CCT	292	278	264	262	245	238	230	232	100	151	153	160
ACT	19	17	23	18	22	22	30	15	15	28	28	27
AE	87	91	84	105	103	100	80	46	46	74	65	64

Fonte: Informação periódica do Conselho Económico e Social aos parceiros sociais

ANEXO XVII
Conflitos Laborais Colectivos entre 1997 e 2007

Conflitos Laborais Colectivos entre 1996 e 2007

ANO	DADOS	FONTE
1996	Dezembro---A FESETE/CGTP/IN convoca greves para as empresas que trabalham ao sábado em regime de três turnos, nos sectores têxtil, lanifícios, cordoaria e tapeçaria. Este conflito está associado à aprovação da Lei 21/1996 que reduziu o horário semanal para 40 horas, mas ao mesmo tempo introduziu alterações ao conceito de Período Normal de Trabalho (PNT), excluindo do tempo de trabalho os intervalos de 30 minutos no regime de três turnos e as pequenas pausas de 10 minutos nas linhas de produção sujeitas a trabalho monótono e intensivo. Esta alteração ao conceito de PNT colidia com os conteúdos das normas dos CCT negociados que incluíam no PNT diário e semanal os intervalos de 30 minutos e os 10 minutos de pausa. Esta alteração não permitia aos trabalhadores a trabalhar em regime de três turnos beneficiar da semana de cinco dias e deixar de trabalhar ao sábado, uma velha aspiração dos trabalhadores e uma reivindicação sindical apresentada nas propostas às associações patronais mas não acordada. A greve ao trabalho nos quatro sábados de Dezembro registou elevadas adesões, com empresas totalmente paralisadas no Vale do Ave, Porto e Aveiro. No sábado, dia 21, realizaram uma concentração no Porto de trabalhadores em greve junto à associação patronal, a que se seguiu um desfile até à delegação do Ministério do Trabalho.	Relatório e Contas da FESETE de 1996
1997	Janeiro---Greve ao trabalho aos sábados, convocada pela FESETE, cujo objectivo era a inclusão dos intervalos de 30 minutos e das pausas de 10 minutos no PNT diário de 8 horas e de 40 horas semanais: Dia 11 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro e na Covilhã; Dia 18 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro e na Covilhã e a realização de uma manifestação nacional em Lisboa, da praça das cebolas até à residência do Primeiro Ministro, reivindicando a correcta aplicação das 40 horas e o respeito dos direitos contratuais; Dia 25 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro e na Covilhã e a realização de uma manifestação no concelho de Santo Tirso até à Câmara Municipal, onde os manifestantes foram recebidos pelo Presidente da Câmara. Fevereiro--- A greve ao trabalho aos sábados, convocada pela FESETE continua e é alargada ao sector do vestuário-norte pela inclusão das pausas de 10 minutos no PNT diário. Nos objectivos da greve passa a ser incluída a reivindicação da negociação colectiva às associações patronais com vista a pôr fim ao conflito. Dia 1 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro e na Covilhã e a realização de uma concentração de trabalhadores em Pousada de Saramagos, junto à empresa Riopele; Dia 8 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro e na Covilhã; Dia 14 greve no sector do vestuário-norte; Dia 15 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro e na Covilhã; Dia 21 greve com elevados índices de adesão no sector do vestuário no distrito de Castelo Branco, com uma marcha pela cidade na luta pelas 40 horas com pausas; Dia 22 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro e na Covilhã; Dia 26 greve com índices de adesão a baixar no sector do vestuário no distrito de Castelo Branco; Março--- A greve convocada pela FESETE continua pelo fim ao trabalho aos sábados, pelo respeito dos direitos contratuais e pela reivindicação da negociação colectiva às associações patronais. Dia 1 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro e na Covilhã; é realizada uma marcha, a pé, de trabalhadores em greve de Pevidém até Guimarães; Dia 8 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro e na Covilhã; trabalhadores em greve participam em Lisboa numa marcha associada às	Relatório e Contas da FESETE de 1997; Agenda de 1997 do coordenador da FESETE

ANO	DADOS	FONTE
1997	comemorações do Dia Internacional da Mulher; Dia 15 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro e na Covilhã; Dia 22 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro. Abril--- A greve convocada pela FESETE continua pelo fim ao trabalho aos sábados, pelo respeito dos direitos contratuais e pela reivindicação da negociação colectiva às associações patronais. Tendo decorrido reuniões informais entre o presidente da associação patronal têxtil ATP e o coordenador da FESETE, as posições das partes estão ainda muito distanciadas para levar a bom porto a negociação. Dia 5 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; marchas e desfiles dos trabalhadores em greve em Santo Tirso, Moreira de Cónegos e Espinho; Dia 12 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; concentração em Riba de Ave, Vila Nova de Famalicão; Dias 19 e 26 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; Maio--- A greve convocada pela FESETE continua pelo fim ao trabalho aos sábados, pelo respeito dos direitos contratuais e pela reivindicação da negociação colectiva às associações patronais. Durante o mês a FESETE desenvolveu contactos e foram realizadas reuniões com grupos parlamentares, com a Ministra do Emprego apelando a que fossem tomadas iniciativas políticas por forma a terminar com o conflito. Foi entregue pela FESETE aos órgãos do poder uma Exposição-Balanço sobre as ilegalidades praticadas em empresas afectadas pela greve e outras empresas que passaram a aplicar correctamente os conteúdos das normas dos CCT. Dia 3 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; Dia 8 participação na concentração nacional frente à Assembleia da República, no dia em que eram discutidas propostas de alteração à Lei 21/1996 que foram rejeitadas pela maioria dos deputados; Dias 10, 17, 24, 31, greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; Junho--- A greve convocada pela FESETE continua pelo fim ao trabalho aos sábados, pelo respeito dos direitos contratuais e pela reivindicação da negociação colectiva às associações patronais. Durante o mês a FESETE desenvolveu contactos e foram realizadas reuniões com a Ministra do Emprego, com o Primeiro Ministro e com o presidente da associação patronal ATP, mas sem resultados imediatos. Dia 7 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; Dia 14 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; Dia 21 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; marcha de Nespereira a Guimarães (7 km) com os trabalhadores em greve, protestando e exigindo o respeito dos direitos contratuais, pelo fim do trabalho ao sábado e pela reivindicação da negociação colectiva às associações patronais; Dia 28 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; Julho--- A greve convocada pela FESETE continua, pelo fim ao trabalho aos sábados, pelo respeito dos direitos contratuais e pela reivindicação da negociação colectiva às associações patronais. Durante o mês a FESETE desenvolveu contactos e foram realizadas reuniões, algumas tripartidas, com a Ministra do Emprego, associações patronais, na procura de <uma solução negociada para o conflito. Por iniciativa da FESETE foi negociada e apresentada publicamente uma “Posição Sindical Comum” com o SINDETEx/UGT. Dia 5 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro;	Relatório e Contas da FESETE de 1997; Agenda de 1997 do coordenador da FESETE

ANO	DADOS	FONTE
1997	realizada uma manifestação com os trabalhadores em greve na cidade do Porto; Dias 12, 19 e 26 mantém-se a greve com índices de adesão mais baixos face ao início do período de férias no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; Agosto---Apesar da maioria dos trabalhadores estarem a gozar o período de férias a FESETE manteve a greve convocada, mas as adesões foram reduzidas. Houve ao longo do mês reuniões informais com a Ministra do Emprego, tendo em vista o desenvolvimento do processo negocial das 40 horas. Dias 2, 9, 16, 23 e 30 mantém-se a greve com índices de adesão mais baixos face ao início do período de férias no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; Setembro---Após o período de férias as adesões à greve voltam a níveis elevados, embora em algumas empresas de Santo Tirso e Vila Nova de Famalicão os trabalhadores os trabalhadores voltaram a trabalhar ao sábado. Dias 6, 13, 20 e 27 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; no dia 20 realizou-se em Guimarães uma vigília exigindo uma solução para pôr fim ao conflito; Outubro---Face ao impasse registado nas reuniões tripartidas, FESETE, ATP E Ministra do Emprego, esta termina este tipo de reuniões e passam a realizar-se apenas reuniões bipartidas entre os parceiros sociais. Dias 4, 11 e 18 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; no dia 18 realiza-se uma concentração de trabalhadores em greve em Riba de Ave; Dia 25 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; realiza-se uma concentração de trabalhadores em greve em São Martinho do Campo; Novembro--- Face à manutenção do impasse nas negociações e à inércia do Governo português na procura de uma solução para o conflito, a FESETE decide analisar e discutir : com os trabalhadores a possibilidade de alargar os períodos de greve a outros dias da semana que não o sábado; com alguns empresários que já aplicavam as 40 horas com a inclusão dos 30 minutos no PNT e as empresas não trabalhavam ao sábado, hipóteses de solução para o conflito que se mantinha há onze meses. Entretanto continuavam a decorrer reuniões bilaterais com a associação patronal ATP e a Ministra do Emprego. Num contexto em que era visível o agudizar do conflito, estava a ser discutido pela FESETE com os trabalhadores a possibilidade de alargar os períodos de greve a outros dias da semana nas principais empresas da têxtil, a Ministra do Emprego e toda a sua equipa é afastada do Governo e substituída. Dia 8 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; realiza-se uma concentração de trabalhadores em greve em Pousada de Saramagos; Dia 15 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; realiza-se uma concentração de trabalhadores em greve em Pevidém; Dia 22 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; realiza-se uma caravana automóvel dos distritos de Aveiro, Porto e Braga com destino a Guimarães onde é realizado um espectáculo de solidariedade com trabalhadores em greve; Dia 29 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; Dezembro---A greve mantém-se. A FESETE reúne com o novo secretário de Estado do Emprego. São realizadas reuniões formais em sede de negociação colectiva sectorial com as associações patronais, sem resultados palpáveis para o fim do conflito. A FESETE apresenta publicamente um balanço das horas de greve desde 7/12/1996 a 31/12/1997. segundo o seu balanço foram realizadas “ 3.637.000 horas de greve, luta que ficará registada na já longa caminhada por melhores condições de vida e trabalho dos	Relatório e Contas da FESETE de 1997; Agenda de 1997 do coordenador da FESETE

ANO	DADOS	FONTE
1997	trabalhadores das ITVC”. Dias 6, 13, 20 ,27, greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro.	
1998	Janeiro---A greve pelo fim do trabalho ao sábado está reduzida aos distritos de Aveiro, Porto e Braga. No sector têxtil e cordoaria a FESETE decidiu levar a negociação às empresas em greve. Em cada empresa são realizados plenários de trabalhadores, com o objectivo de decidir o alargamento do período de greve, forçando os empresários, alguns deles membros da direcção da associação, a negociar ou ficarem perante o aumento dos períodos de greve. No sector do vestuário face ao impasse na negociação sectorial para a inclusão das duas pausas diárias de 10 minutos cada no PNT, é decidido pela FESETE apresentar um pré – aviso de greve para as tardes de sexta – feira, período relevante para as empresas na entrega dos produtos confeccionados. Nova ronda de reuniões na Assembleia da República sobre a aplicação das 40 horas nas ITVC. Dias 3, 10, 17, 24 e 31, greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; Fevereiro---Continuação da greve ao sábado nos dias 7 e 14 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro. Dia 17 fim do conflito. Negociado um CCT entre a FESETE e a ATP, a que aderiram posteriormente as associações patronais dos lanifícios (ANIL), dos têxteis lar (ANIT-LAR) e das malhas (APIM). Posteriormente estas associações patronais assinaram um CCT, análogo, com o SINDETEX/UGT. Estes CCT negociados incorporam normas, nomeadamente sobre a organização do trabalho cujos conteúdos consagram o trabalho em três turnos de segunda -.feira a sexta – feira, com os intervalos de 30 minutos incluídos no PNT diário. A acta de negociação condiciona o acordo final à aprovação dos trabalhadores em greve, os quais se pronunciaram nos dias 18, 19 e 20 através de plenários realizados nas empresas. O CCT negociado foi ratificado em todas as empresas; em algumas empresas os trabalhadores conseguiram desenvolver a negociação, tendo sido acordados novos e melhores conteúdos para os trabalhadores dessas empresas. Nos sectores do vestuário e da cordoaria e redes o conflito mantém-se com greve ao sábado na cordoaria e às tardes de sexta – feira no vestuário. Março---No sector da cordoaria e redes foi negociado um novo CCT, mas não foi clarificada a inclusão do intervalo de 30 minutos no PNT diário no trabalho em regime de três turnos. A greve neste sector, já com baixos níveis de adesão dos trabalhadores foi suspensa sem os trabalhadores terem atingido os seus objectivos. A greve no sector do vestuário manteve-se nas tardes de sexta – feira. Entretanto, a associação patronal ANIL não orienta correctamente as empresas suas filiadas na aplicação do CCT negociado, nomeadamente a inclusão do intervalo de 30 minutos no PNT diário. O grupo de empresas Paulo de Oliveira, na Covilhã, com grande poder neste sector e na própria ANIL decidem não cumprir os conteúdos do CCT negociado. Geram-se novos conflitos com plenários de trabalhadores nas empresas incumpridoras. Abril---Reabertura das reuniões de negociação entre a FESETE e a associação patronal da cordoaria e redes (AICR) com o objectivo de buscar uma solução para o fim do trabalho ao sábado. A greve aos sábados mantém-se no distrito de Aveiro. No sector do vestuário a greve durante parte das tardes de sexta – feira continua, mas com adesões não muito significativas a nível nacional. Maió---O impasse mantém-se nas negociações da cordoaria e redes. A FESETE, com vista a pressionar a parte patronal à negociação discute e aprova em plenário com os trabalhadores da empresa Corfi, em Espinho, greve para o dia 7. A greve realiza-se com	Relatório e Contas da FESETE de 1998; Agenda de 1998 do coordenador da FESETE Relatório e Contas da FESETE de 1998; Agenda de 1998 do coordenador da FESETE

ANO	DADOS	FONTE
1998	elevada adesão dos trabalhadores do regime de três turnos. Na empresa têxtil Manuel Gonçalves (TMG), em Vila Nova de Famalicão é decidido com os trabalhadores dos turnos entrar em greve, face ao incumprimento do CCT negociado. Junho--- Os conflitos nas empresas Corfi e TMG continuam. Julho---Greve na empresa Leonesa, em Leça do Balio, no dia 9 para exigir o pagamento dos salários mensais. Agosto---Na empresa Leonesa são realizados vários dias de greve para exigir o pagamento dos salários mensais. Dezembro---O ano de 1998 termina sem negociação da FESETE no sector do vestuário. O conflito em torno das pausas de 10 minutos continua, mas sem a convocação de greve pela FESETE, face aos baixos níveis de adesão dos trabalhadores.	Relatório e Contas da FESETE de 1998; Agenda de 1998 do coordenador da FESETE
1999	Nos meses de Janeiro, Fevereiro, Março, Abril e Maio o conflito entre a FESETE e as associações patronais do vestuário sobre a inclusão das pausas de 10 minutos no PNT diário mantém-se. Neste espaço de tempo a FESETE realiza várias reuniões bilaterais com o Secretário de Estado do Emprego, a Presidência da República e a Provedoria da Justiça com o objectivo de pôr fim ao conflito. Dias 31 de Maio e 1 de Junho a FESETE realiza uma concentração de dirigentes e delegados sindicais de todo o país frente ao Ministério do Emprego, em Lisboa, exigindo a sua intervenção no conflito das pausas no sector do vestuário.	Relatório e Contas da FESETE de 1999; Agenda de 1999 do coordenador da FESETE
2000	Janeiro---O conflito das pausas no sector do vestuário continua. No dia 25 a FESETE organiza uma manifestação nacional de dirigentes e delegados sindicais junto às instalações do Ministério do Emprego, no Porto, exigindo a intervenção do Ministério do Emprego nas negociações por forma a terminar com o conflito. Dia 28 realiza-se em Lisboa uma nova reunião da FESETE com o Secretário de Estado do Emprego, cujo tema central da reunião foi o conflito das pausas. Março---Dia 1 greve com concentração e manifestação dos trabalhadores da Têxtil Lopes da Costa (TLC), em Gouveia, e Leonesa, em Leça do Balio, pela defesa do emprego. Dia 17 greve dos trabalhadores da Arco Têxteis, em Santo Tirso, face ao impasse na negociação de um acordo de empresa. Abril---Realização de reuniões de negociação tripartida (Ministro do Emprego, FESETE e Associação patronal do vestuário ANIVÉC) com vista à negociação de um CCT para o sector do vestuário que superasse o conflito das pausas. Dia 21 greve nas empresas dos lanifícios dos distritos da Guarda e Castelo Branco convocada pela FESETE com o objectivo de apoiar as negociações do CCT que se encontravam bloqueadas. A adesão dos trabalhadores à greve foi inferior a 50%. Maio---É negociado o CCT para o sector do vestuário, após o estabelecimento de um compromisso tripartido (Ministro do Emprego, FESETE e Associação patronal do vestuário ANIVÉC). Este CCT negocia uma solução para o conflito das pausas, sendo incluído no PNT diário uma pausa de 10 minutos, que se mantinha desde 1996. Dia 17 manifestação em Guimarães com desfile até à sede da associação patronal dos têxteis – lar, com o objectivo de ultrapassar o bloqueamento das negociações do CCT sectorial para o sector têxtil. Junho---dia 19 participação na manifestação europeia realizada na cidade do Porto, convocada pela Confederação Europeia de Sindicatos (CES). A FESETE apresentou pré-avisos de greve para permitir aos trabalhadores das ITVC participarem na manifestação	Relatório e Contas da FESETE de 2000; Agenda de 2000 do coordenador da FESETE

ANO	DADOS	FONTE
2000	européia, mas não existem dados quantitativos dos níveis de adesão dos trabalhadores. Julho---Trabalhadores da empresa Sofil em Santo Tirso fazem greve na defesa do emprego e pagamento dos salários. Dezembro---Dia 19 manifestação de dirigentes e delegados sindicais na cidade no Porto junto das associações patronais da têxtil e vestuário, exigindo a negociação de novos CCT para 2001.	
2001	Janeiro---Dia 17 manifestação de dirigentes e delegados sindicais em Guimarães, com deslocação à sede da associação patronal dos têxteis – lar, exigindo o exercício da negociação colectiva sectorial. Dia 26 greve nacional nas ITVC de protesto contra o bloqueio patronal dos têxteis e cordoaria à negociação colectiva sectorial. Segundo a FESETE a adesão à greve dos trabalhadores rondou os 40%. Fevereiro---dia 22, concentração de dirigentes e delegados sindicais do norte do país, em Santo Tirso junto à Câmara Municipal, com o objectivo de denunciar o boicote patronal à negociação colectiva e de sensibilização dos órgãos do poder municipal para as condições de trabalho dos trabalhadores das ITVC. Dia 23, concentração de dirigentes e delegados sindicais do centro e sul do país na Covilhã, junto da associação patronal dos lanifícios (ANIL), com o objectivo de denunciar o boicote patronal à negociação colectiva e exigir negociações de um novo CCT sectorial. Junho---dia 27, concentração de dirigentes e delegados sindicais de todo o país no Porto, junto da delegação do Ministério do Emprego, com o objectivo de denunciar o boicote patronal à negociação colectiva e de exigir a intervenção do respectivo ministério. Dezembro---O ano de 2001 termina sem a negociação da FESETE nos sectores têxteis, vestuário e calçado. A acção colectiva dos trabalhadores não se manifestou apesar do impasse nas negociações e mais um ano passar sem novos salários negociados para os trabalhadores filiados nos sindicatos da FESETE	Relatório e Contas da FESETE de 2001; Agenda de 2001 do coordenador da FESETE
2002	Dezembro---dia 10, os trabalhadores das ITVC participam somente na greve geral proposta pela CGTP/IN contra a proposta de Código do Trabalho apresentada pelo Governo do PSD/PP. Segundo a FESETE a greve geral nas ITVC foi dirigida e organizada em 266 empresas onde trabalham cerca de 55.000 trabalhadores, cerca de 25% do total nacional nas ITVC. Segundo a FESETE o nível das adesões à greve geral não foi uniforme nos sectores e nas regiões. Em 133 das empresas seleccionadas para acção colectiva da greve os trabalhadores aderiram entre 50% e 100%, o que indicia fracos níveis de adesão. A FESETE reconhece que, “ é importante procurar conhecer os principais motivos que deram origem aos pontos fracos na greve geral, face a uma ofensiva tão ampla e profunda sobre os direitos dos trabalhadores”.... Embora a maioria das negociações dos CCT sectoriais da responsabilidade da FESETE se encontrem bloqueadas, não registamos nenhuma acção de luta colectiva com o objectivo de superar o impasse.	Relatório e Contas da FESETE de 2002; Agenda de 2002 do coordenador da FESETE
2003	No ano de 2003 embora se tenham mantido as dificuldades na negociação colectiva sectorial, havendo sectores onde mais uma vez não houve negociação colectiva sectorial, o conflito esteve mais uma vez centrado em torno da discussão e aprovação do Código do Trabalho pelo Governo e pela maioria de deputados na Assembleia da República do PSD/PP A acção colectiva dos trabalhadores assumiu a forma de concentrações e manifestações de carácter regional ou nacional, coordenadas pela CGTP/IN.	Relatório e Contas da FESETE de 2003; Agenda de 2003 do coordenador da FESETE

ANO	DADOS	FONTE
2003	Embora a FESETE afirme nas suas posições programáticas que,...”a negociação colectiva sectorial é estratégica para o presente e o futuro dos sindicatos” , num período em que, ano após ano, não consegue negociar CCT e, em particular actualizar os baixos salários dos trabalhadores corroídos pela inflação anual, não mobilizar os trabalhadores para a acção colectiva com o objectivo de levar o patronato à negociação, é um ponto fraco da sua organização sindical.	
2004	Com a aprovação do Código do Trabalho pelo Governo da direita do PSD/PP que plasmou nas suas normas a possibilidade de caducidade dos CCT por decisão unilateral de uma partes outorgantes, algumas associações patronais das ITVC avançaram com a denúncia dos CCT junto do Ministério do Emprego com vista à sua caducidade, sem que novos CCT fossem negociados para permitir a sua substituição. A denúncia dos CCT abrange os negociados pela FESETE e também os negociados pelo SINDETEX. Não registamos durante o ano de 2004 acções de luta colectiva nas ITVC, apesar de mais uma vez não ter existido negociação colectiva sectorial da FESETE. No dia 15 de Julho a FESETE organizou na cidade do Porto uma caravana automóvel com dirigentes e delegados sindicais que passou pelas sedes das associações patronais e delegação do Ministério do Trabalho para protestar contra a intenção de levarem à caducidade os CCT livremente negociados.	Relatório e Contas da FESETE de 2004; Agenda de 2004 do coordenador da FESETE Relatório e Contas da FESETE de 2004; Agenda de 2004 do coordenador da FESETE
2005	A negociação colectiva mantém-se bloqueada. O patronato da têxtil, vestuário e cordoaria insiste na caducidade dos CCT. A FESETE recorreu à face de conciliação e mediação sem resultados. Não foi possível accionar a arbitragem porque esta não funcionava por falta de regulamentação. Ou seja, segundo a FESETE “o Governo do PSD/PP agiu de má fé na aprovação do Código do Trabalho ao criar normas que levam `a caducidade dos CCT e ao mesmo tempo deixou o recurso `a arbitragem inoperante. Uma armadilha que serve à medida os interesses da CIP e seus associados”.... Solicitada a intervenção do Ministro do Emprego e após várias reuniões bilaterais com a FESETE, realizou-se uma reunião tripartida alargada às associações patronais da têxtil e ao SINDEQ/UGT, com o objectivo de serem assumidos compromissos por todos os parceiros sociais sectoriais que permitissem desbloquear o conflito. Nesta reunião e após a disponibilidade de todos os parceiros sociais para uma nova atitude negocial e proponente em sede de negociação sectorial, o Ministro do Emprego assumiu também o compromisso de não publicar durante 2005 a decisão de caducidade dos CCT outorgados pela FESETE, uma vez que o SINDETEX ao não utilizar o seu direito de argumentar contra a proposta de caducidade dentro dos prazos estabelecidos pela norma do Código do Trabalho deu azo à publicação da decisão de caducidade dos CCT de que era parte outorgante. Uma outra decisão relevante desta reunião tripartida foi a marcação de uma reunião informal entre as partes outorgantes para dar início às negociações sectoriais. No entanto o ano de 2005 terminou sem acordo final nos CCT da têxtil, calçado, vestuário e cordoaria. As acções de luta colectivas resumiram-se à participação nas actividades mais gerais da CGTP/IN, mas sem recurso à greve. A FESETE reconhece que, “o nosso ponto fraco nos processos negociais foi a diminuta participação dos trabalhadores na denúncia e protesto contra o bloqueamento das negociações sectoriais”....	Relatório e Contas da FESETE de 2005; Agenda de 2005 do coordenador da FESETE
2006	Dando continuação às negociações sectoriais iniciadas em 2005, foram negociados novos CCT que introduziram profundas alterações quando comparados com os CCT negociados em anos anteriores. As acções colectivas dos trabalhadores nas ITVC mais uma vez estiveram centradas nas questões políticas nacionais e corresponderam aos apelos da CGTP/IN: Dia 7 de Março, concentração nacional em Lisboa na CIP e no ministério do Emprego; Dias 28 de Março a 1 de Abril, semana de luta nacional;	Relatório e Contas da FESETE de 2006; Agenda de 2006 do coordenador da FESETE

ANO	DADOS	FONTE
2006	Dia 12 de Outubro, Protesto geral em Lisboa; Dia 25 de Novembro, Jornada de Protesto em várias regiões do país. Em todas estas acções colectivas de luta, embora muitas vezes sejam apresentados pela FESETE pré-avisos de greve, é diminuta a participação de trabalhadores empregados, sendo o grosso da participação constituída por trabalhadores na situação de desemprego, reformados, dirigentes e delegados sindicais.	
2007	As acções de luta colectiva em 2007 privilegiaram as acções nacionais e debaixo da orientação da CGTP/IN. A FESETE dá como exemplo, “ a megamanifestação realizada em Lisboa no dia 18 de Outubro com mais de 200.000 participantes que exigiram a mudança de políticas e sociais “.... A participação e a acção colectiva dos trabalhadores nos processos de negociação colectiva sectorial e segundo a FESETE, “ continua aquém do que era necessário. Essa fragilidade dos processos de negociação sectorial” é visível nos dados apresentados no Relatório.....”A negociação colectiva sectorial apesar de ser considerada uma actividade estratégica para os sindicatos, tem dificuldades em encontrar lugar na agenda sindical”.	Relatório e Contas da FESETE de2007; Agenda de 2007 do coordenador da FESETE

ANEXO XVIII

Resolução Formal Não Judicial dos Conflitos Colectivos – Recurso da FESETE à Conciliação, Mediação e Arbitragem entre 1996 e 2007

Resolução formal não judicial dos conflitos colectivos
Recurso da FESETE à Conciliação, Mediação e Arbitragem entre 1996 – 2007

ANO	TÊXTIL			VESTUÁRIO			CALÇADO		
	Conciliação	Mediação	Arbitragem	Conciliação	Mediação	Arbitragem	Conciliação	Mediação	Arbitragem
1996	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
1997	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
1998	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
1999	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
2000	NÃO	NÃO	NÃO	SIM (*)	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO
2001	SIM	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
2002	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO
2003	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
2004	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
2005	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
2006	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
2007	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
TOTAIS	2	1	0	9	0	0	2	0	0

Fontes: Relatórios e Contas da FESETE; processos de negociação colectiva sectorial

(*) deu origem ao CCT

ANEXO XIX

Resolução Informal dos Conflitos Colectivos – Mediação Política Informal entre 1996 e 2007

Resolução Informal dos Conflitos Colectivos

Mediação Política Informal entre 1996-2007

ANO	DADOS	FONTE
1996	Janeiro---Reunião da FESETE com Secretário de Estado do Emprego com o objectivo de desbloquear processos de negociação colectiva sectorial e analisar as alterações em preparação à lei da duração e organização do tempo de trabalho. Fevereiro---Nova reunião da FESETE com Secretário de Estado do Emprego com o objectivo de desbloquear processos de negociação colectiva sectorial e analisar as alterações em preparação à lei da duração e organização do tempo de trabalho. Setembro--- Reunião da FESETE com a Associação de Municípios do Vale do Ave (AMAVE), procurando sensibiliza-la para as dificuldades na negociação colectiva sectorial e as alterações introduzidas pela Lei 21/1996 que vai colocar em causa alguns direitos dos CCT, nomeadamente as pausas no vestuário e o fim do trabalho ao sábado na têxtil. Outubro---Iniciativa conjunta da FESETE e SINDETEX junto da Comissão de trabalho da Assembleia da República, face às consequências da Lei 21/1996 que aprova o PNT máximo de 40 horas semanais, mas põe em causa a aplicação de direitos dos CCT das ITVC, nomeadamente as pausas de 10 minutos e o fim do trabalho ao sábado As duas organizações sindicais solicitam à Assembleia da República a alteração da norma. Nova reunião da FESETE com Secretário de Estado do Emprego com o objectivo de desbloquear processos de negociação colectiva sectorial e analisar as alterações à lei da duração e organização do tempo de trabalho. Novembro ---Reuniões da FESETE com os grupos parlamentares da Assembleia da República face às consequências da Lei 21/1996 que aprova o PNT máximo de 40 horas semanais, mas põe em causa a aplicação de direitos dos CCT das ITVC, pelo que solicita à Assembleia da República a alteração da norma.	Relatório e Contas da FESETE de 1996; Agenda de 1996 do coordenador da FESETE
1997	Janeiro--- A FESETE entrega na Assembleia da República uma Petição subscrita por 40.000 assinaturas de trabalhadores exigindo a alteração da Lei 21/1996 no sentido de repor as pausas de 10 minutos nas linhas de trabalho em série e os intervalos de 30 minutos no regime de três turnos. Em Guimarães a FESETE encontra-se com deputados do Partido Socialista, informa-os do âmbito do conflito nas ITVC e da necessidade de alterar a Lei 21/1996. Dia 23, reunião da FESETE na Presidência da República com o objectivo de informar dos contornos do conflito nas ITVC e solicitar a intervenção no sentido do Governo alterar a Lei 21/1996. Dia 24, reunião da FESETE com o Inspector Geral do Trabalho solicitando a sua intervenção no conflito instalado nas ITVC. Fevereiro--- reunião da FESETE com o Provedor de Justiça solicitando a sua intervenção no conflito instalado nas ITVC. Março---dia 4, reunião da FESETE com o Ministro do Emprego, cujo tema central era a aplicação da Lei 21/1996 e os direitos	Relatório e Contas da FESETE de 1997; Agenda de 1997 do coordenador da FESETE

ANO	DADOS	FONTE
1997	contratuais dos trabalhadores das ITVC. Dia 19, reunião da FESETE com o Arcebispo de Braga com o objectivo de informar dos contornos do conflito nas ITVC. Dia 19, nova reunião da FESETE com o Inspector Geral do Trabalho solicitando a sua intervenção no conflito instalado nas ITVC. Dia 21, reunião da FESETE com o Ministro da Economia com o objectivo de informar dos contornos do conflito nas ITVC. Dia 25, nova reunião da FESETE com o Provedor de Justiça solicitando a sua intervenção no conflito instalado nas ITVC. Maio--- dias 7 e 25, reuniões da FESETE com a Ministra do Emprego, cujo tema central era a aplicação da Lei 21/1996 e os direitos contratuais dos trabalhadores das ITVC. A FESETE insistia numa solução para o conflito, o que exigia a alteração das normas legais. Dia 12, reuniões da FESETE com deputados de Braga do PS e do PSD. Dia 13, reuniões da FESETE com deputados do Grupo Parlamentar do PCP, dando contributos para um projecto-lei do PCP que tinha por objectivo terminar com o conflito. Esta proposta votada no dia 15 foi rejeitada pelos votos do PS, PSD e PP. Junho---dia 9, reuniões da FESETE com a Ministra do Emprego e o Primeiro Ministro com o objectivo de pressionar uma saída para o conflito. Julho---novas reuniões tripartidas de mediação política entre a FESETE, o SINDETEX, a ATP e a Ministra do Emprego, procurando pontos de convergência que permitissem avançar a negociação sectorial. Agosto--- a FESETE mantém contactos com a Ministra do Emprego sobre a possibilidade de desenvolvimento do processo negocial das 40 horas. Outubro---Face à continuação do conflito sem qualquer evolução a Ministra do Emprego decide suspender as reuniões tripartidas com os parceiros sociais sectoriais, passando a reunir de forma bilateral. Novembro---num quadro de manutenção do conflito, níveis elevados de adesão dos trabalhadores às greves e com tendência para o seu alargamento a outros dias da semana, a Ministra do Emprego e a sua equipa é demitida. Dezembro---dia 11 reunião da FESETE com o novo Secretário de Estado do Emprego	Relatório e Contas da FESETE de 1997; Agenda de 1997 do coordenador da FESETE
1998	Janeiro---dia 13, reuniões da FESETE na Assembleia da República com os grupos parlamentares do PS, PCP e o Gabinete do Presidente da Assembleia da República, para informar das práticas patronais na aplicação da Lei 21/1996 e reivindicar a alteração da Lei. Abril---dia 6, reunião da FESETE no Porto com o Coordenador do IDICT para discutir a aplicação das 40 horas na zona norte e da acção da IGT. Maio---dia 7, reunião com o Presidente da Câmara de Espinho com o objectivo de o sensibilizar para o conflito das 40 horas nas empresas das ITVC do concelho e da possibilidade de exercer a sua influência, ajudando a ultrapassar o conflito. Reunião da FESETE na Covilhã com o responsável do IDICT com	Relatório e Contas da FESETE de 1998; Agenda de 1998 do coordenador da FESETE Relatório e Contas da FESETE de 1998; Agenda de 1998 do coordenador da FESETE

ANO	DADOS	FONTE
1998	vista a definir a actuação da IGT junto de um conjunto de empresas que insistem em não aplicar de forma correcta as normas contratuais que regulam as 40 horas. Novembro---dia 27, reunião da FESETE com o Ministro do Emprego para um balanço da aplicação das 40 horas nas empresas das ITVC.	
1999	Março---Reuniões da FESETE com o Secretário de Estado do Emprego, com a casa civil da Presidência da república, com todos os Grupos Parlamentares e com o Provedor da Justiça com o objectivo de informar do ponto da situação do conflito das pausas no sector do vestuário e da exigência de medidas que ponham fim ao conflito. Julho e dezembro---novas reuniões da FESETE com o Secretário de Estado do Emprego sobre o conflito das pausas no vestuário. Exigência da intervenção qualificada do Ministério, uma vez que o processo de negociação sectorial se encontra em fase de conciliação nos serviços do Ministério.	Relatório e Contas da FESETE de 1999; Agenda de 1999 do coordenador da FESETE
2000	Janeiro--- reunião da FESETE com o Secretário de Estado do Emprego com o objectivo de pressionar o Ministério na procura de uma saída para o conflito, que se mantém desde finais de 1996. Abril e Maio---O Ministro do trabalho e a sua equipa assumem a direcção das reuniões de conciliação tripartidas do sector do vestuário como objectivo de se alcançar um acordo para um CCT. Após algumas reuniões é negociado um novo CCT que inclui uma solução negociada para o conflito das pausas.	Relatório e Contas da FESETE de 2000; Agenda de 2000 do coordenador da FESETE
2001	Fevereiro---dia 22 reunião com o Presidente da Câmara de Santo Tirso com o objectivo de denunciar o boicote patronal à negociação colectiva sectorial e sensibilizar o poder autárquico para as condições de trabalho dos trabalhadores das ITVC. Março---reunião com o Secretário de Estado do Emprego com o objectivo de denunciar o boicote patronal à negociação colectiva sectorial para 2001	Relatório e Contas da FESETE de 2001; Agenda de 2001 do coordenador da FESETE
2002	Dezembro---participação da FESETE na audição promovida pela Comissão de Trabalho da Assembleia da República sobre o projecto Lei do Código do Trabalho.	Relatório e Contas da FESETE de 2002; Agenda de 2002 do coordenador da FESETE
2003	Julho a Outubro---reuniões com o Inspector Geral de Trabalho com vista a ser adoptados pela Inspecção Geral do Trabalho (IGT) procedimentos e orientações na informação e fiscalização da aplicação dos CCT pelas empresas. No final foi elaborado um parecer de orientação pela IGT que correspondeu às preocupações da FESETE.	Relatório e Contas da FESETE de 2003; Agenda de 2003 do coordenador da FESETE
2004	Durante o ano de 2004 a mediação política informal entre a FESETE e as diferentes instituições do Estado não existiu, apesar da negociação colectiva sectorial se encontrar bloqueada. O Código do Trabalho tinha sido aprovado na Assembleia da República com os votos do PSD/PP e a oposição de todos os restantes Grupos Parlamentares.	Relatório e Contas da FESETE de 2004; Agenda de 2004 do coordenador da FESETE

ANO	DADOS	FONTE
2005	Ano de eleições para deputados e formação de novo Governo. Os partidos da direita no poder, PSD/PP, perderam as eleições e o PS teve uma maioria absoluta de deputados e formou um novo Governo. A FESETE face à ameaça de caducidade que pairava sobre os CCT por ela negociados, alguns CCT do SINDETEX já tinham caducado por não ter sido deduzida oposição, solicitou e realizou reuniões ao novo Ministro do Trabalho argumentando com o estado em que ficariam as relações de emprego nas ITVC caso todos os CCT viessem a caducar por vontade unilateral das associações patronais. O Ministro do Emprego assumiu informalmente o compromisso de não publicar durante 2005 os avisos da caducidade dos CCT negociados pela FESETE e as associações patronais. Junho—dia 27, reunião da FESETE em Lisboa com o Grupo Parlamentar do PCP na Assembleia da República, para apresentação do balanço do boicote patronal à negociação colectiva e a ameaça de caducidade que paira sobre os CCT por si negociados, face às denúncias para caducidade apresentadas pelas associações patronais das ITVC. Dia 30 reunião da FESETE em Lisboa com o Grupo Parlamentar do BE na Assembleia da República, para apresentação do balanço do boicote patronal à negociação colectiva e a ameaça de caducidade que paira sobre os CCT por si negociados, face às denúncias para caducidade apresentadas pelas associações patronais das ITVC. Em Dezembro é realizada uma reunião informal, tripartida entre a FESETE, o SINDEQ/UGT, as Associações Patronais da têxtil e o Ministro do Trabalho, donde sai o compromisso de se iniciarem negociações informais com vista à negociação de novos CCT para as ITVC.	Relatório e Contas da FESETE de 2005; Agenda de 2005 do coordenador da FESETE
2006	Em 2006 foram desbloqueadas as negociações colectivas sectoriais e negociados novos CCT para as ITVC. Foram realizadas três reuniões da FESETE com o secretário de Estado do Emprego durante o processo de negociação, para informação do desenvolvimento das negociações dos CCT. Os avisos de caducidade dos CCT negociados pela FESETE não chegaram a ser publicados pelo Ministério do Emprego. A FESETE realizou uma reunião com o Inspector Geral do Trabalho com vista a sensibilizar a IGT para a aplicação dos novos CCT nas empresas, face a um período de alguns anos sem negociação de novos CCT e daí ter aumentado a desconformidade entre as normas e as práticas empresariais.	Relatório e Contas da FESETE de 2006; Agenda de 2006 do coordenador da FESETE
2007	Em 2007 foram negociados todos os CCT das ITVC entre a FESETE e as associações patronais e também entre o SINDEQ/UGT e as mesmas associações patronais, em mesas de negociação separadas. A FESETE considera que não basta negociar novos CCT, é necessário que as práticas empresariais estejam em conformidade com os conteúdos das normas dos CCT, o que nem sempre acontece. Assim e com o objectivo de existir uma maior conformidade entre a norma e as práticas empresariais, foram realizadas reuniões da FESETE com o Secretário de Estado do Emprego e o Presidente do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) solicitando: Apoios para uma campanha de divulgação, junto dos trabalhadores, dos conteúdos dos novos CCT negociados em 2006; Uma maior acção de informação e fiscalização da IGT junto das empresas, nomeadamente das não filiadas nas associações patronais, hoje a larga maioria; A inclusão das organizações sindicais na direcção dos centros	Relatório e Contas da FESETE de 2007; Agenda de 2007 do coordenador da FESETE

ANO	DADOS	FONTE
2007	protocolares de formação profissional da têxtil e vestuário, passando de uma gestão bipartida, Estado e associações patronais, para uma gestão tripartida, Estado e parceiros sociais sectoriais.	

ANEXO XX

Grelhas de Análise Documental às Situações de Discriminação de Género nos CCT's da Indústria Têxtil, Vestuário e Calçado entre 1996 e 2007

Grelha de Análise documental às situações de Discriminação de género nos CCT da Indústria Têxtil em 1996 e 2007

Indicadores	1996	2007	Avaliação
Profissões com designação no masculino	A maioria das categorias profissionais do CCT têm a sua designação apenas no masculino. BTE, 1ª Série, nº 37 de 8/10/1981.	As categorias profissionais do CCT têm a sua designação no masculino e no feminino. BTE, 1ª Série, nº 42 de 15/11/2006; BTE, 1ª Série, nº 46 de 15/12/2006.	Entre 1996 e 2007 os parceiros sociais sectoriais eliminaram dos conteúdos da norma do CCT a discriminação existente na designação das categorias profissionais apenas no masculino.
Profissões com designação no feminino	Existem algumas categorias profissionais no CCT apenas com a sua designação no feminino. BTE, 1ª Série, nº 37 de 8/10/1981.	As categorias profissionais do CCT têm a sua designação no masculino e no feminino. BTE, 1ª Série, nº 42 de 15/11/2006; BTE, 1ª Série, nº 46 de 15/12/2006.	Entre 1996 e 2007 os parceiros sociais eliminaram dos conteúdos da norma do CCT a discriminação na designação das categorias profissionais apenas no feminino.
Sistema de avaliação de funções	Não existem normas no CCT que regulem um sistema de avaliação de funções. BTE, 1ª Série, nº 37 de 8/10/1981.	Não existem normas no CCT que regulem um sistema de avaliação de funções. BTE, 1ª Série, nº 42 de 15/11/2006; BTE, 1ª Série, nº 46 de 15/12/2006.	Ao não existir um sistema de avaliação de funções no CCT que regule o enquadramento das diferentes categorias profissionais na grelha salarial, não está garantida a ausência de discriminação de género, nem garantido o princípio de, para trabalho igual salário igual.
Sistema de remunerações baseadas em critérios transparentes e neutros	Não existem normas no CCT que regulem um sistema de remunerações ancorados em critérios transparentes e neutros. BTE, 1ª Série, nº 37 de 8/10/1981.	Não existem normas no CCT que regulem um sistema de remunerações ancorados em critérios transparentes e neutros. BTE, 1ª Série, nº 42 de 15/11/2006; BTE, 1ª Série, nº 46 de 15/12/2006.	Não existem normas nos CCT que regulem um sistema de remunerações ancorado em critérios transparentes e neutros
Normas de atribuição do subsídio de alimentação tendo em conta os direitos da maternidade e paternidade (consultas pré-natais, parto, período para amamentação e aleitação)	O subsídio de refeição negociado nos CCT em 1989, “é atribuído por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado”. Somos de opinião de que o conteúdo da norma não salvaguarda os direitos de maternidade e paternidade. BTE, 1ª Série, nº 38 de 16/10/1989; BTE, 1ª Série, nº 41 de 8/11/1989.	O conteúdo na norma do CCT negociada em 2006 é análogo ao existente em 1996, pelo que, somos de opinião de que o conteúdo da norma não salvaguarda os direitos de maternidade e paternidade. BTE, 1ª Série, nº 42 de 15/11/2006; BTE, 1ª Série, nº 46 de 15/12/2006.	Somos de opinião de que as normas que regulam a atribuição do subsídio de refeição não salvaguardam os direitos de maternidade e paternidade, gerando situações de discriminação.
Normas de instituição dos diferentes prémios protegem os direitos de maternidade e paternidade	Não existem normas no CCT que regulem a instituição dos diferentes tipos de prémios. A sua regulamentação é feita empresa a empresa e em alguns casos através de regulamentos internos sem qualquer negociação com os trabalhadores. Da sua aplicação nas empresas pode resultar discriminação de género.	Não existem normas no CCT que regulem a instituição dos diferentes tipos de prémios. A sua regulamentação é feita empresa a empresa e em alguns casos através de regulamentos internos sem qualquer negociação com os trabalhadores. Não podemos afirmar que da sua aplicação nas empresas não resulte discriminação de	Ao não existirem nos CCT normas que regulem a instituição dos diferentes tipos de prémios, a sua regulamentação é feita empresa a empresa e em alguns casos através de regulamentos internos sem qualquer negociação com os trabalhadores. Se considerarmos que a maioria esmagadora das empresas das ITVC não têm organização sindical,

Indicadores	1996	2007	Avaliação
Normas de instituição dos diferentes prémios protegem os direitos de maternidade e paternidade.	BTE, 1ª Série, nº 37 de 8/10/1981.	género. BTE, 1ª Série, nº 42 de 15/11/2006; BTE, 1ª Série, nº 46 de 15/12/2006.	esta ausência de regulação sectorial é uma lacuna relevante.
Normas que regulam a progressão nas carreiras garantindo a igualdade de oportunidades para homens e mulheres	Não existem normas no CCT que regulem a progressão nas carreiras garantindo a igualdade de oportunidades para homens e mulheres. BTE, 1ª Série, nº 37 de 8/10/1981.	Não existem normas no CCT que regulem a progressão nas carreiras garantindo a igualdade de oportunidades para homens e mulheres. BTE, 1ª Série, nº 42 de 15/11/2006; BTE, 1ª Série, nº 46 de 15/12/2006.	Não existem nos CCT normas que regulem a progressão nas carreiras garantindo a igualdade de oportunidades para homens e mulheres.
As acções de formação profissional ministradas em regime pós-laboral afastam as mulheres, face às suas responsabilidades familiares	Não existem normas no CCT que regulem o direito à formação profissional dos trabalhadores, nem a utilização de critérios que permitam à mulher conciliar as suas responsabilidades familiares e o direito à formação profissional. BTE, 1ª Série, nº 37 de 8/10/1981.	Os CCT de 2006 negociaram pela primeira vez o direito à formação profissional, bem como um mínimo de 35 horas de formação profissional anuais incluídas no PNT, as quais permitem às mulheres trabalhadoras conciliar as suas responsabilidades familiares e o direito à formação profissional. . BTE, 1ª Série, nº 42 de 15/11/2006; BTE, 1ª Série, nº 46 de 15/12/2006.	Registamos uma evolução positiva entre 1996 e 2007. Os CCT evoluíram de um vazio normativo em 1996, para um conjunto de normas que não só regulam o direito à formação profissional, como obrigam a que 35 horas de formação sejam incluídas no PNT anual, permitindo às mulheres trabalhadoras melhorar a conciliação das suas responsabilidades familiares com o direito à formação profissional.

Grelha de Análise documental às situações de Discriminação de género nos CCT da Indústria de Vestuário em 1996 e 2007

Indicadores	1996	2007	Avaliação
Profissões com designação no masculino	A maioria das categorias profissionais dos CCT têm a sua designação apenas no masculino. BTE, 1ª série, nº 44 de 29/11/1987; BTE, 1ª série, nº 45 de 8/12/1987.	A maioria das categorias profissionais dos CCT têm a sua designação apenas no masculino. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/5/2006; BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	Entre 1996 e 2007 os parceiros sociais sectoriais não eliminaram dos conteúdos das normas dos CCT a discriminação resultante da designação da maioria das categorias profissionais apenas no masculino, apesar de ser um sector com uma taxa de feminização na ordem dos 90%.
Profissões com designação no feminino	Existem algumas categorias profissionais nos CCT apenas com a sua designação no feminino. BTE, 1ª série, nº 44 de 29/11/1987; BTE, 1ª série, nº 45 de 8/12/1987.	Continuam a existir algumas categorias profissionais nos CCT apenas com a sua designação no feminino. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/5/2006; BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	Entre 1996 e 2007 os parceiros sociais não eliminaram dos conteúdos das normas dos CCT a discriminação na designação das categorias profissionais apenas no feminino.
Sistema de avaliação de funções	Não existem normas nos CCT que regulem um sistema de avaliação de funções. BTE, 1ª série, nº 44 de 29/11/1987; BTE, 1ª série, nº 45 de 8/12/1987.	Não existem normas nos CCT que regulem um sistema de avaliação de funções. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/5/2006; BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	Ao não existir um sistema de avaliação de funções nos CCT que regule o enquadramento das diferentes categorias profissionais na grelha salarial, não está garantida a ausência de discriminação de género, nem garantido o princípio de, para trabalho igual salário igual.
Sistema de remunerações baseadas em critérios transparentes e neutros	Não existem normas nos CCT que regulem um sistema de remunerações ancorados em critérios transparentes e neutros. BTE, 1ª série, nº 44 de 29/11/1987; BTE, 1ª série, nº 45 de 8/12/1987.	Não existem normas nos CCT que regulem um sistema de remunerações ancorados em critérios transparentes e neutros. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/5/2006; BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	Não existem normas no CCT que regulem um sistema de remunerações ancorados em critérios transparentes e neutros
Normas de atribuição do subsídio de alimentação tendo em conta os direitos da maternidade e paternidade (consultas pré-natais, parto, período para amamentação e aleitação)	O subsídio de refeição negociado no CCT em 1989, “é atribuído por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado”. Somos de opinião de que o conteúdo da norma não salvaguarda os direitos de maternidade e paternidade. BTE, 1ª série, nº 46 de 15/12/1989.	O conteúdo na norma do CCT negociada em 2006 é análogo ao existente em 1996, pelo que, somos de opinião de que o conteúdo da norma não salvaguarda os direitos de maternidade e paternidade. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/5/2006; BTE, 1ª série, nº 33 de 8/9/2006.	Somos de opinião de que as normas dos CCT que regulam a atribuição do subsídio de refeição não salvaguardam os direitos de maternidade e paternidade, gerando situações de discriminação.
Normas de instituição dos diferentes prémios protegem os direitos de maternidade e paternidade	Não existem normas nos CCT que regulem a instituição dos diferentes tipos de prémios. A sua regulamentação é feita empresa a empresa e em alguns casos através de Regulamentos Internos sem qualquer negociação com os trabalhadores. Da sua	Não existem normas nos CCT que regulem a instituição dos diferentes tipos de prémios. A sua regulamentação é feita empresa a empresa e em alguns casos através de regulamentos internos sem qualquer negociação com os trabalhadores. Da sua aplicação nas empresas pode	Ao não existirem nos CCT normas que regulem a instituição dos diferentes tipos de prémios, a sua regulamentação é feita empresa a empresa e em alguns casos através de Regulamentos Internos sem qualquer negociação com os trabalhadores. Se

Indicadores	1996	2007	Avaliação
instituição dos diferentes prémios protegem os direitos de maternidade e paternidade	aplicação nas empresas pode resultar discriminação de género. BTE, 1ª série, nº 44 de 29/11/1987; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/1987.	resultar discriminação de género. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/5/2006; BTE, 1ª série, nº33 de 8/9/2006.	considerarmos que a maioria esmagadora das empresas das ITVC não têm organização sindical, esta ausência de regulação sectorial é uma lacuna relevante.
Normas que regulam a progressão nas carreiras garantindo a igualdade de oportunidades para homens e mulheres	Não existem normas nos CCT que regulem a progressão nas carreiras garantindo a igualdade de oportunidades para homens e mulheres. BTE, 1ª série, nº 44 de 29/11/1987; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/1987.	Não existem normas no CCT que regulem a progressão nas carreiras garantindo a igualdade de oportunidades para homens e mulheres. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/5/2006; BTE, 1ª série, nº33 de 8/9/2006.	Não existem nos CCT normas que regulem a progressão nas carreiras garantindo a igualdade de oportunidades para homens e mulheres.
As acções de formação profissional ministradas em regime pós-laboral afastam as mulheres, face às suas responsabilidades familiares	Não existem normas nos CCT que regulem o direito à formação profissional dos trabalhadores, nem a utilização de critérios que permitam à mulher conciliar as suas responsabilidades familiares e o direito à formação profissional. BTE, 1ª série, nº 44 de 29/11/1987; BTE, 1ª série, nº45 de 8/12/1987.	Os CCT de 2006 negociaram pela primeira vez o direito à formação profissional, bem como um mínimo de 35 horas de formação profissional anuais incluídas no PNT, as quais permitem às mulheres trabalhadoras conciliar as suas responsabilidades familiares e o direito à formação profissional. BTE, 1ª série, nº 20 de 29/5/2006; BTE, 1ª série, nº33 de 8/9/2006.	Registamos uma evolução positiva entre 1996 e 2007. Os CCT evoluíram de um vazio normativo em 1996, para um conjunto de normas que não só regulam o direito à formação profissional, como obrigam a que 35 horas de formação sejam incluídas no PNT anual, permitindo às mulheres trabalhadoras melhorar a conciliação das suas responsabilidades familiares com o direito à formação profissional.

Grelha de Análise documental às situações de Discriminação de género nos CCT da Indústria de Calçado em 1996 e 2007

Indicadores	1996	2007	Avaliação
Profissões com designação no masculino	Todas as categorias profissionais do CCT têm a sua designação apenas no masculino. BTE, 1ª série, nº 22 de 15/6/1981.	Todas as categorias profissionais do CCT têm a sua designação apenas no masculino. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 45 de 8/12/2006.	Entre 1996 e 2007 os parceiros sociais sectoriais não eliminaram dos conteúdos das normas dos CCT a discriminação resultante da designação de todas as categorias profissionais apenas no masculino.
Profissões com designação no feminino	Não existem categorias profissionais no CCT com a sua designação no feminino. BTE, 1ª série, nº 22 de 15/6/1981.	Não existem categorias profissionais nos CCT com a sua designação no feminino. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 45 de 8/12/2006.	Entre 1996 e 2007 não encontramos nenhuma categoria profissional nos CCT com a designação no feminino.
Sistema de avaliação de funções	Não existem normas no CCT que regulem um sistema de avaliação de funções. BTE, 1ª série, nº 22 de 15/6/1981.	Não existem normas nos CCT que regulem um sistema de avaliação de funções. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 45 de 8/12/2006.	Ao não existir um sistema de avaliação de funções nos CCT que regule o enquadramento das diferentes categorias profissionais na grelha salarial, não está garantida a ausência de discriminação de género, nem garantido o princípio de, para trabalho igual salário igual.
Sistema de remunerações baseadas em critérios transparentes e neutros	Não existem normas no CCT que regulem um sistema de remunerações ancorados em critérios transparentes e neutros. BTE, 1ª série, nº 22 de 15/6/1981.	Não existem normas nos CCT que regulem um sistema de remunerações ancorados em critérios transparentes e neutros. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 45 de 8/12/2006.	Não existem normas no CCT que regulem um sistema de remunerações ancorados em critérios transparentes e neutros
Normas de atribuição do subsídio de alimentação tendo em conta os direitos da maternidade e paternidade (consultas pré-natais, parto, período para amamentação e aleitação)	O subsídio de refeição negociado no CCT de 1989, tem a seguinte redacção: “os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação por cada dia de trabalho completo”. Somos de opinião de que o conteúdo da norma não salvaguarda os direitos de maternidade e paternidade. BTE, 1ª série, nº 30 de 16/8/1989.	O conteúdo na norma dos CCT negociados em 2006 é análogo ao existente em 1996, pelo que, somos de opinião de que o conteúdo da norma não salvaguarda os direitos de maternidade e paternidade. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 45 de 8/12/2006.	Somos de opinião de que as normas dos CCT que regulam a atribuição do subsídio de refeição não salvaguardam os direitos de maternidade e paternidade, gerando situações de discriminação.
Normas de instituição dos diferentes prémios protegem os direitos de maternidade e paternidade	Não existem normas no CCT que regulem a instituição dos diferentes tipos de prémios. A sua regulamentação é feita empresa a empresa e em alguns casos através de Regulamentos Internos sem qualquer negociação com os trabalhadores. Da sua aplicação nas empresas pode resultar discriminação de	Não existem normas nos CCT que regulem a instituição dos diferentes tipos de prémios. A sua regulamentação é feita empresa a empresa e em alguns casos através de regulamentos internos sem qualquer negociação com os trabalhadores. Da sua aplicação nas empresas pode resultar discriminação de	Ao não existirem nos CCT normas que regulem a instituição dos diferentes tipos de prémios, a sua regulamentação é feita empresa a empresa e em alguns casos através de Regulamentos Internos sem qualquer negociação com os trabalhadores. Se considerarmos que a

Indicadores	1996	2007	Avaliação
diferentes prémios protegem os direitos de maternidade e paternidade	género. BTE, 1ª série, nº 30 de 16/8/1989.	género. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 45 de 8/12/2006	maioria esmagadora das empresas das ITVC não têm organização sindical, esta ausência de regulação sectorial é uma lacuna relevante.
Normas que regulam a progressão nas carreiras garantindo a igualdade de oportunidades para homens e mulheres	Não existem normas no CCT que regulem a progressão nas carreiras garantindo a igualdade de oportunidades para homens e mulheres. BTE, 1ª série, nº 30 de 16/8/1989.	Não existem normas no CCT que regulem a progressão nas carreiras garantindo a igualdade de oportunidades para homens e mulheres. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 45 de 8/12/2006	Não existem nos CCT normas que regulem a progressão nas carreiras garantindo a igualdade de oportunidades para homens e mulheres
As acções de formação profissional ministradas em regime pós-laboral afastam as mulheres, face às suas responsabilidades familiares	Não existem normas no CCT que regulem o direito à formação profissional dos trabalhadores, nem a utilização de critérios que permitam à mulher conciliar as suas responsabilidades familiares e o direito à formação profissional. BTE, 1ª série, nº 30 de 16/8/1989.	Não existem normas nos CCT que regulem o direito à formação profissional dos trabalhadores, nem a utilização de critérios que permitam à mulher conciliar as suas responsabilidades familiares e o direito à formação profissional. BTE, 1ª série, nº 19 de 22/5/2006; BTE, 1ª série, nº 45 de 8/12/2006	Ao contrário dos CCT negociados para os sectores Têxteis e Vestuário, os CCT negociados para o sector do Calçado no período entre 1996 e 2007 não negociaram qualquer norma referente ao direito à formação profissional e a créditos de horas de formação incluídos no PNT. Esta lacuna nas normas dos CCT não permite às mulheres trabalhadoras melhorar a conciliação das suas responsabilidades familiares com o direito à formação profissional.

ANEXO XXI

Número de Organizações de Empregadores nas ITVC entre 1996 e 2007

**Número de Organizações de Empregadores nas ITVC
envolvidas na negociação colectiva sectorial**

Nº de Organizações	Ano	1996	2001	2007
		11	11	9

ANEXO XXII

Número de Organizações Sindicais nas ITVC entre 1996 e 2007

**Número de Organizações Sindicais nas ITVC
envolvidas na negociação colectiva sectorial**

Ano Nº de Organizações	1996	2001	2007
CGTP/IN	FESETE com 13 Sindicatos filiados	FESETE com 13 Sindicatos filiados	FESETE com 12 Sindicatos filiados
UGT	SINDETEX sindicato nacional de âmbito sectorial nas ITVC	SINDETEX sindicato nacional de âmbito sectorial nas ITVC	SINDEQ sindicato nacional de âmbito multi-sectorial

ANEXO XXIII
Número de Empregadores e Trabalhadores
Abrangidos pelos CCT's em 2006

Número de Empregadores e Trabalhadores abrangidos pelos CCT em 2006

Âmbito dos CCT	Área dos CCT	Organizações Patronais outorgantes	Organizações Sindicais outorgantes	Número de empresas abrangidas	Número de Trabalhadores abrangidos
Lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria.	nacional	ANIL e ANIT-LAR	FESETE	215	28.832
Lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria.	nacional	ANIL e ANIT-LAR	SINDEQ	215	28.832
Malhas, vestuário, têxtil algodoeira e fibras, grossistas têxteis, Lanifícios, têxteis-lar, rendas, bordados, tapeçaria, passamanarias.	nacional	ATP	FESETE	753	110.000
Malhas, vestuário, têxtil algodoeira e fibras, grossistas têxteis, Lanifícios, têxteis-lar, rendas, bordados, tapeçaria, passamanarias	nacional	ATP	SINDEQ	753	110.000
Vestuário em série ou por medida para homem, mulher e criança, interior e exterior, fardamentos, trajos, chapéus, tecidos para o lar e comercialização dos produtos.	nacional	ANIVÉC/APIV	FESETE	6.000	100.000
Vestuário em série ou por medida para homem, mulher e criança, interior e exterior, fardamentos, trajos, chapéus, tecidos para o lar e comercialização dos produtos.	nacional	ANIVÉC/APIV	SINDEQ	6.000	100.000
Calçado, malas, componentes para calçado luvas.	nacional	APICCAPS	FESETE	600	17.000
Calçado, malas, componentes para calçado luvas.	nacional	APICCAPS	SINDEQ	600	17.000
Cordoaria, redes e sacaria	nacional	AICR	FESETE	12	5.400
Cordoaria, redes e sacaria	nacional	AICR	SINDEQ	12	5.400
Curtumes, correias de transmissão, tacos de tecelagem e aglomerados de couro.	nacional	APIC	FESETE	129	3.728
Serviços de limpeza a seco, lavandarias e tinturarias.	nacional	ANASEL	FESETE	110	680
Serviços de limpeza a seco, lavandarias e tinturarias.	nacional	ANASEL	FETESSE	110	680
Fabrico de chapéus de pêlo e sem pêlo	nacional	AIC	FESETE		
TOTAIS				15.509	527.552

Fonte: Boletins de Trabalho e Emprego que publicaram os CCT de 2006.

Nota: o CCT da chapelaria ainda não foi negociado desde 2004.

ANEXO XXIV

Representatividade da FESETE entre 1996 e 2007

Representatividade da FESETE entre 1996 e 2007

Ano	1996	2000	2006
Cotizações anuais dos Sindicatos da FESETE em euros	1.591.520,50	1.566.993,35	1.148.185,20
Salário médio mensal nas ITVC em euros	299,86	345,30	415,22
Cotização média anual em euros para o sindicato dum trabalhador das ITVC	36	41,4	49,80
Número de trabalhadores filiados nos sindicatos da FESETE	44.209	37.850	23.056
Número de trabalhadores nas ITVC	Têxtil-----106.011 Vestuário-----119.841 Calçado e Curtumes-----64.685 Total-----290.537	Têxtil-----96.329 Vestuário-----127.474 Calçado e Curtumes -----59.954 Total-----283.757	Têxtil-----73.087 Vestuário-----95.231 Calçado e Curtumes-----44.282 Total-----212.600
Número de empresas nas ITVC	Têxtil-----2.546 Vestuário-----5.229 Calçado e Curtume-----2.011 Total-----9.786	Têxtil-----3.043 Vestuário-----6.697 Calçado e curtumes -----2.189 Total-----11.929	Têxtil-----2.810 Vestuário-----5.421 Calçado e curtumes-----2.000 Total-----10.231
Taxa de sindicalização	15,2 %	13,3 %	10,8 %

Fontes: Relatórios e Contas da FESETE de 1996 e 2000; Relatórios e Contas dos sindicatos filiados na FESETE, de 2006; dados do gabinete de estudos da FESETE.

ANEXO XXV

Grelha de Acção Colectiva entre 1996 e 2007

GRELHA da Acção Colectiva entre 1996 e 2007

ANO	DADOS	FONTE
1996	Outubro—Tomada de posição conjunta da FESETE e SINDETERX sobre a aplicação da Lei 21/96 que reduziu o PNT semanal para as 40 horas. Este conflito está associado à aprovação da Lei 21/1996 que reduziu o horário semanal para 40 horas, mas ao mesmo tempo introduziu alterações ao conceito de Período Normal de Trabalho (PNT), excluindo do tempo de trabalho os intervalos de 30 minutos no regime de três turnos e as pequenas pausas de 10 minutos nas linhas de produção sujeitas a trabalho monótono e intensivo. Esta alteração ao conceito de PNT colidia com os conteúdos das normas dos CCT negociados que incluíam no PNT diário e semanal os intervalos de 30 minutos e os 10 minutos de pausa. Esta alteração não permitia aos trabalhadores a trabalhar em regime de três turnos beneficiar da semana de cinco dias e deixar de trabalhar ao sábado, uma velha aspiração dos trabalhadores e uma reivindicação sindical apresentada nas propostas às associações patronais mas não acordada. Novembro---A FESETE reúne com a Comissão de Trabalho da Assembleia da República e todos os Grupos Parlamentares, protestando contra os conteúdos das normas da Lei 21/96 que excluíam do tempo de trabalho os intervalos de 30 minutos no regime de três turnos e as pequenas pausas de 10 minutos nas linhas de produção sujeitas a trabalho monótono e intensivo. Dezembro--- A FESETE apresenta ao SINDETEX uma proposta que visava concertar posições sobre os conteúdos das propostas a enviar às associações patronais e da luta a desenvolver na defesa da inclusão dos intervalos de 30 minutos e das pequenas pausas de 10 minutos no PNT. Esta reunião foi inconclusiva. A UGT tinha subscrito em sede da Concertação Social o acordo que sustentava o conjunto de normas da Lei 21/96, tinha sido criada uma comissão de acompanhamento à aplicação da LEI 21/96 que incluía a UGT e este contexto limitava a tomada de posição do SINDETEX e o seu envolvimento em acções colectivas de protesto. A FESETE com o apoio dos seus sindicatos filiados e após a realização de plenários de trabalhadores nas empresas mais importantes, convoca greves para as empresas que trabalham ao sábado em regime de três turnos, nos sectores têxtil, lanifícios, cordoaria e tapeçaria. O objectivo da greve era levar o patronato do sector a respeitar as normas dos CCT, o que implicava trabalhar as 40 em cinco dias e transformar o sábado em dia de descanso. A greve ao trabalho nos quatro sábados de Dezembro registou elevadas adesões, com empresas totalmente paralisadas no Vale do Ave, Porto e Aveiro. No sábado, dia 21, a FESETE realizou uma concentração no Porto de trabalhadores em greve junto à associação patronal, a que se seguiu um desfile até à delegação do Ministério do Trabalho.	Relatório e Contas da FESETE de 1996

ANO	DADOS	FONTE
1997	Janeiro---Greve ao trabalho aos sábados, convocada pela FESETE e apoiada pelos seus sindicatos regionais, cujo objectivo era a inclusão dos intervalos de 30 minutos e das pausas de 10 minutos no PNT diário de 8 horas e de 40 horas semanais: Dia 11 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro e na Covilhã; Dia 18 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro e na Covilhã e a realização de uma manifestação nacional em Lisboa, da praça das cebolas até à residência do Primeiro Ministro, reivindicando a correcta aplicação das 40 horas e o respeito dos direitos dos CCT ; Dia 25 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro e na Covilhã e a realização de uma manifestação no concelho de Santo Tirso até à Câmara Municipal, onde os manifestantes foram recebidos pelo Presidente da Câmara A FESETE entrega uma Petição na Assembleia da República subscrita por cerca de 40.000 trabalhadores das ITVC, onde exigiam um debate e alteração das normas da Lei 21/96 que regulavam o PNT diário e semanal. A acção colectiva desenvolvida pela FESETE pelas 40 horas também incluía solicitação e realização de reuniões com a Presidência da República e a IGT, entregando exposições com a sua versão do conflito. Fevereiro--- Face à recusa das associações patronais do vestuário em cumprirem as normas do CCT no que respeita à inclusão das pausas de 10 minutos no PNT diário, a FESETE com o apoio dos seus sindicatos filiados e após decisão em plenários de empresa pelos trabalhadores convoca greves para o sector do vestuário à sexta-feira à tarde. A greve ao trabalho aos sábados, convocada pela FESETE continua e é alargada ao sector do vestuário-norte pela inclusão das pausas de 10 minutos no PNT diário. Nos objectivos da greve passa a ser incluída a reivindicação da negociação colectiva às associações patronais com vista a pôr fim ao conflito. Dia 1, sábado, greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro e na Covilhã e a realização de uma concentração de trabalhadores em Pousada de Saramagos, junto à empresa Riopelle; Dia 8 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro e na Covilhã; Dia 14 greve no sector do vestuário-norte; Dia 15 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro e na Covilhã; Dia 21 greve com elevados índices de adesão no sector do vestuário no distrito de Castelo Branco, com uma marcha pela cidade na luta pelas 40 horas com pausas; Dia 22 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro e na Covilhã; Dia 26 greve com índices de adesão a baixar no sector do vestuário no distrito de Castelo Branco; Março--- A greve convocada pela FESETE continua pelo fim ao trabalho aos sábados, pelo respeito dos direitos contratuais e pela reivindicação da negociação colectiva às associações patronais.	Relatório e Contas da FESETE de 1997; Agenda de 1997 do coordenador da FESETE

ANO	DADOS	FONTE
1997	Março---Dia 1 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro e na Covilhã; é realizada uma marcha, a pé, de trabalhadores em greve de Pevidém até Guimarães; Dia 8 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro e na Covilhã; trabalhadores em greve participam em Lisboa numa marcha associada às comemorações do Dia Internacional da Mulher; Dia 15 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro e na Covilhã; Dia 22 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro. Com vista à defesa dos interesses comuns dos trabalhadores, o fim do trabalho ao sábado e a inclusão das pausas de 10 minutos no PNT diário, a FESETE reuniu com o Secretário de Estado do Trabalho, o Provedor de Justiça, o Arcebispo de Braga e os Grupos Parlamentares da Assembleia da República. Abril--- A greve convocada pela FESETE continua pelo fim ao trabalho aos sábados, pelo respeito dos direitos contratuais e pela reivindicação da negociação colectiva às associações patronais. Face ao bloqueamento das negociações a FESETE realiza reuniões informais com o presidente da associação patronal têxtil ATP procurando uma saída para o conflito com a garantia dos interesses dos trabalhadores. Dia 5 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; marchas e desfiles dos trabalhadores em greve em Santo Tirso, Moreira de Cónegos e Espinho; Dia 12 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; concentração em Riba de Ave, Vila Nova de Famalicão; Dias 19 e 26 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; Maio---A FESETE como actor colectivo realiza várias reuniões com a Ministra do Emprego com vista a encontrar uma solução que salvaguardasse os direitos dos trabalhadores. A greve convocada pela FESETE continua pelo fim ao trabalho aos sábados, pelo respeito dos direitos contratuais e pela reivindicação da negociação colectiva às associações patronais. Durante o mês a FESETE desenvolveu contactos e foram realizadas reuniões com grupos parlamentares, com a Ministra do Emprego apelando a que fossem tomadas iniciativas políticas por forma a terminar com o conflito. Foi entregue pela FESETE aos órgãos do poder uma Exposição-Balanço sobre as ilegalidades praticadas em empresas afectadas pela greve e outras empresas que passaram a aplicar correctamente os conteúdos das normas dos CCT. Dia 3 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; Dia 8 participação na concentração nacional frente à Assembleia da República, no dia em que eram discutidas propostas de alteração à Lei 21/1996 que foram rejeitadas pela maioria dos deputados; Dias 10, 17, 24, 31, greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro	Relatório e Contas da FESETE de 1997; Agenda de 1997 do coordenador da FESETE

ANO	DADOS	FONTE
1997	Junho--- A FESETE como actor colectivo realiza reuniões com a Ministra do Emprego e o Primeiro Ministro e com o presidente da associação patronal ATP com vista a encontrar uma solução que salvaguardasse os direitos dos trabalhadores. A greve convocada pela FESETE continua pelo fim ao trabalho aos sábados, pelo respeito dos direitos contratuais e pela reivindicação da negociação colectiva às associações patronais. Dia 7 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; Dia 14 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; Dia 21 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; marcha de Nespereira a Guimarães (7 km) com os trabalhadores em greve, protestando e exigindo o respeito dos direitos contratuais, pelo fim do trabalho ao sábado e pela reivindicação da negociação colectiva às associações patronais; Dia 28 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro. Julho--- A greve convocada pela FESETE continua, pelo fim ao trabalho aos sábados, pelo respeito dos direitos contratuais e pela reivindicação da negociação colectiva às associações patronais. Durante o mês a FESETE desenvolveu contactos e foram realizadas reuniões, algumas tripartidas, com a Ministra do Emprego, associações patronais, na procura de uma solução negociada para o conflito. Por iniciativa da FESETE foi negociada e apresentada publicamente uma “Posição Sindical Comum” com o SINDETEX/UGT. Dia 5 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; realizada uma manifestação com os trabalhadores em greve na cidade do Porto; Dias 12, 19 e 26 mantém-se a greve com índices de adesão mais baixos face ao início do período de férias no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; Agosto---Apesar da maioria dos trabalhadores estarem a gozar o período de férias a FESETE manteve a greve convocada, mas as adesões foram reduzidas. Houve ao longo do mês reuniões informais com a Ministra do Emprego, tendo em vista o desenvolvimento do processo negocial das 40 horas. Dias 2, 9,16, 23 e 30 mantém-se a greve com índices de adesão mais baixos face ao início do período de férias no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; Setembro---Após o período de férias as adesões à greve voltam a níveis elevados, embora em algumas empresas de Santo Tirso e Vila Nova de Famalicão os trabalhadores os trabalhadores voltaram a trabalhar ao sábado. Dias 6, 13, 20 e 27 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; no dia 20 realizou-se em Guimarães uma vigília exigindo uma solução para pôr fim ao conflito;	Relatório e Contas da FESETE de 1997; Agenda de 1997 do coordenador da FESETE

ANO	DADOS	FONTE
1997	Outubro---Dias 4, 11e 18 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; no dia 18 realiza-se uma concentração de trabalhadores em greve em Riba de Ave; Dia 25 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; realiza-se uma concentração de trabalhadores em greve em São Martinho do Campo; Novembro--- Face à manutenção do impasse nas negociações e à inércia do Governo português na procura de uma solução para o conflito, a FESETE decide analisar e discutir com os trabalhadores em plenários de empresa a possibilidade de alargar os períodos de greve a outros dia da semana que não o sábado; Dia 8 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; realiza-se uma concentração de trabalhadores em greve em Pousada de Saramagos; Dia 15 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; realiza-se uma concentração de trabalhadores em greve em Pevidém; Dia 22 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; realiza-se uma caravana automóvel dos distritos de Aveiro, Porto e Braga com destino a Guimarães onde é realizado um espectáculo de solidariedade com trabalhadores em greve; Dia 29 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro; Dezembro---A greve mantêm-se. A FESETE reúne com o secretário de Estado do Emprego. São realizadas reuniões formais em sede de negociação colectiva sectorial com as associações patronais, sem resultados palpáveis para o fim do conflito. A FESETE apresenta publicamente um balanço das horas de greve desde 7/12/1996 a 31/12/1997. Segundo o seu balanço foram realizadas “ 3.637.000 horas de greve, luta que ficará registada na já longa caminhada por melhores condições de vida e trabalho dos trabalhadores das ITVC”. Dias 6, 13, 20 ,27, greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro.	Relatório e Contas da FESETE de 1997; Agenda de 1997 do coordenador da FESETE
1998	Janeiro---A greve pelo fim do trabalho ao sábado está reduzida aos distritos de Aveiro, Porto e Braga. No sector têxtil e cordoaria a FESETE decidiu levar a negociação às empresas em greve. Em cada empresa são realizados plenários de trabalhadores, com o objectivo de decidir o alargamento do período de greve, forçando os empresários, alguns deles membros da direcção da associação, a negociar ou ficarem perante o aumento dos períodos de greve. No sector do vestuário face ao impasse na negociação sectorial para a inclusão das duas pausas diárias de 10 minutos cada no PNT, é decidido pela FESETE apresentar um pré – aviso de greve para as tardes de sexta – feira, período relevante para as empresas na entrega dos produtos confeccionados. Nova ronda de reuniões na Assembleia da República sobre a aplicação das 40 horas nas ITVC. Dias 3, 10, 17, 24 e 31, greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro;	Relatório e Contas da FESETE de 1998; Agenda de 1998 do coordenador da FESETE

ANO	DADOS	FONTE
1998	Fevereiro---Continuação da greve ao sábado nos dias 7 e 14 greve com elevados índices de adesão no Vale do Ave, distritos do Porto e Aveiro. Dia 17 fim do conflito. Negociado um CCT entre a FESETE e a ATP, a que aderiram posteriormente as associações patronais dos lanifícios (ANIL), dos têxteis lar (ANIT-LAR) e das malhas (APIM). Posteriormente estas associações patronais assinaram um CCT, análogo, com o SINDETEX/UGT. Estes CCT negociados incorporam normas, nomeadamente sobre a organização do trabalho cujos conteúdos consagram o trabalho em três turnos de segunda -feira a sexta-feira, com os intervalos de 30 minutos incluídos no PNT diário. A acta de negociação condiciona o acordo final à aprovação dos trabalhadores em greve, os quais se pronunciaram nos dias 18, 19 e 20 através de plenários realizados nas empresas. O CCT negociado foi ratificado por plenários de trabalhadores em todas as empresas; em algumas empresas os trabalhadores conseguiram desenvolver a negociação, tendo sido acordados novos e melhores conteúdos para os trabalhadores dessas empresas. Nos sectores do vestuário e da cordoaria e redes o conflito mantém-se com greve ao sábado na cordoaria e às tardes de Sexta-feira no vestuário. Março---No sector da cordoaria e redes foi negociado pela FESETE um novo CCT, mas não foi clarificada a inclusão do intervalo de 30 minutos no PNT diário no trabalho em regime de três turnos. A greve neste sector, já com baixos níveis de adesão dos trabalhadores foi suspensa sem os trabalhadores terem atingido os seus objectivos. A greve no sector do vestuário manteve-se nas tardes de sexta – feira. Entretanto, a associação patronal ANIL não orienta correctamente as empresas suas filiadas na aplicação do CCT negociado, nomeadamente a inclusão do intervalo de 30 minutos no PNT diário. O grupo de empresas Paulo de Oliveira, na Covilhã, com grande poder neste sector e na própria ANIL decidem não cumprir os conteúdos do CCT negociado. Geram-se novos conflitos com plenários de trabalhadores nas empresas incumpridoras. Abril--- A greve aos sábados no sector da cordoaria e redes convocada pela FESETE, após decisão dos trabalhadores em plenário, mantém-se no distrito de Aveiro. No sector do vestuário a greve durante parte das tardes de sexta – feira continua, mas com adesões não muito significativas a nível nacional. Maio---O impasse mantém-se nas negociações da cordoaria e redes. A FESETE, com vista a pressionar a parte patronal à negociação discute e aprova em plenário com os trabalhadores da empresa Corfi, em Espinho, greve para o dia 7. A greve realiza-se com elevada adesão dos trabalhadores do regime de três turnos. Na empresa têxtil Manuel Gonçalves (TMG), em Vila Nova de Famalicão é decidido em plenário com os trabalhadores dos turnos entrar em greve, face ao incumprimento do CCT negociado.	Relatório e Contas da FESETE de 1998; Agenda de 1998 do coordenador da FESETE

ANO	DADOS	FONTE
1998	Junho--- Os conflitos nas empresas Corfi e TMG continuam. Julho---Greve convocada por sindicato têxtil do Porto na empresa Leonesa, em Leça do Balio, no dia 9 para exigir o pagamento dos salários mensais. Agosto---Na empresa Leonesa são realizados vários dias de greve para exigir o pagamento dos salários mensais	Relatório e Contas da FESETE de 1998; Agenda de 1998 do coordenador da FESETE
1999	Nos meses de Janeiro, Fevereiro, Março, Abril e Maio o conflito entre a FESETE e as associações patronais do vestuário sobre a inclusão das pausas de 10 minutos no PNT diário mantém-se. Neste espaço de tempo a FESETE realiza várias reuniões bilaterais com o Secretário de Estado do Emprego, a Presidência da República e a Provedoria da Justiça com o objectivo de pôr fim ao conflito. Dias 31 de Maio e 1 de Junho a FESETE realiza uma concentração de dirigentes e delegados sindicais de todo o país frente ao Ministério do Emprego, em Lisboa, exigindo a sua intervenção no conflito das pausas no sector do vestuário.	Relatório e Contas da FESETE de 1999; Agenda de 1999 do coordenador da FESETE
2000	Janeiro---O conflito das pausas no sector do vestuário continua. No dia 25 a FESETE organiza uma manifestação nacional de dirigentes e delegados sindicais junto às instalações do Ministério do Emprego, no Porto, exigindo a intervenção do Ministério do Emprego nas negociações por forma a terminar com o conflito. Março--- Dia 17 sindicato têxtil do Porto convoca de acordo com decisão dos trabalhadores em plenário greve na Arco Têxteis, em Santo Tirso, face ao impasse na negociação de um acordo de empresa. Abril---Realização de reuniões de negociação tripartida (Ministro do Emprego, FESETE e Associação patronal do vestuário ANIVEC) com vista à negociação de um CCT para o sector do vestuário que superasse o conflito das pausas. Dia 21 greve nas empresas dos lanifícios dos distritos da Guarda e Castelo Branco convocada pela FESETE com o objectivo de apoiar as negociações do CCT que se encontravam bloqueadas. A adesão dos trabalhadores à greve foi inferior a 50%. Maio---É negociado o CCT para o sector do vestuário, após o estabelecimento de um compromisso tripartido (Ministro do Emprego, FESETE e Associação patronal do vestuário ANIVEC). Este CCT negoceia uma solução para o conflito das pausas, sendo incluído no PNT diário uma pausa de 10 minutos. Dia 17 manifestação em Guimarães com desfile até à sede da associação patronal dos têxteis-lar, com o objectivo de ultrapassar o bloqueamento das negociações do CCT sectorial para o sector têxtil. Dezembro---Dia 19 manifestação de dirigentes e delegados sindicais na cidade no Porto junto das associações patronais da têxtil e vestuário, exigindo a negociação de novos CCT para 2001	Relatório e Contas da FESETE de 2000; Agenda de 2000 do coordenador da FESETE

ANO	DADOS	FONTE
2001	Janeiro---Dia 17 manifestação de dirigentes e delegados sindicais em Guimarães, com deslocação à sede da associação patronal dos têxteis-lar, exigindo o exercício da negociação colectiva sectorial. Dia 26 greve nacional nas ITVC de protesto contra o bloqueio patronal dos têxteis e cordoaria à negociação colectiva sectorial. Segundo a FESETE a adesão à greve dos trabalhadores rondou os 40%. Fevereiro---dia 22, concentração de dirigentes e delegados sindicais do norte do país, em Santo Tirso junto à Câmara Municipal, com o objectivo de denunciar o boicote patronal à negociação colectiva e de sensibilização dos órgãos do poder municipal para as condições de trabalho dos trabalhadores das ITVC. Dia 23, concentração de dirigentes e delegados sindicais do centro e sul do país na Covilhã, junto da associação patronal dos lanifícios (ANIL), com o objectivo de denunciar o boicote patronal à negociação colectiva e exigir negociações de um novo CCT sectorial. Junho---dia 27, concentração de dirigentes e delegados sindicais de todo o país no Porto, junto da delegação do Ministério do Emprego, com o objectivo de denunciar o boicote patronal à negociação colectiva e de exigir a intervenção do respectivo ministério. Dezembro---O ano de 2001 termina sem a negociação da FESETE nos sectores têxteis, vestuário e calçado. A acção colectiva dos trabalhadores não se manifestou apesar do impasse nas negociações e mais um ano passar sem novos salários negociados para os trabalhadores filiados nos sindicatos da FESETE	Relatório e Contas da FESETE de 2001; Agenda de 2001 do coordenador da FESETE
2002	Dezembro---dia 10, os trabalhadores das ITVC participam somente na greve geral proposta pela CGTP/IN contra a proposta de Código do Trabalho apresentada pelo Governo do PSD/PP. Segundo a FESETE a greve geral nas ITVC foi dirigida e organizada em 266 empresas onde trabalham cerca de 55.000 trabalhadores, cerca de 25% do total nacional nas ITVC. Segundo a FESETE o nível das adesões à greve geral não foi uniforme nos sectores e nas regiões. Em 133 das empresas seleccionadas para acção colectiva da greve os trabalhadores aderiram entre 50% e 100%, o que indicia fracos níveis de adesão. A FESETE reconhece que, “ é importante procurar conhecer os principais motivos que deram origem aos pontos fracos na greve geral, face a uma ofensiva tão ampla e profunda sobre os direitos dos trabalhadores”.... Embora a maioria das negociações dos CCT sectoriais da responsabilidade da FESETE se encontrem bloqueadas, não registamos nenhuma acção de luta colectiva com o objectivo de superar o impasse.	Relatório e Contas da FESETE de 2002; Agenda de 2002 do coordenador da FESETE
2003	No ano de 2003 embora se tenham mantido as dificuldades na negociação colectiva sectorial, havendo sectores onde mais uma vez não houve negociação colectiva sectorial, o conflito esteve mais uma vez centrado em torno da discussão e aprovação do Código do Trabalho pelo Governo e pela maioria de deputados na Assembleia da República do PSD/PP	Relatório e Contas da FESETE de 2003; Agenda de 2003 do coordenador da FESETE

ANO	DADOS	FONTE
2003	A acção colectiva dos trabalhadores assumiu a forma de concentrações e manifestações de carácter regional ou nacional, coordenadas pela CGTP/IN. Embora a FESETE afirme nas suas posições programáticas que,...”a negociação colectiva sectorial é estratégica para o presente e o futuro dos sindicatos” , num período em que, ano após ano, não consegue negociar CCT e, em particular actualizar os baixos salários dos trabalhadores corroídos pela inflação anual, não conseguir mobilizar os trabalhadores para a acção colectiva com o objectivo de levar o patronato à negociação, é um ponto fraco da sua organização sindical.	Relatório e Contas da FESETE de 2003; Agenda de 2003 do coordenador da FESETE
2004	Com a aprovação do Código do Trabalho pelo Governo da direita do PSD/PP que plasmou nas suas normas a possibilidade de caducidade dos CCT por decisão unilateral de uma partes outorgantes, algumas associações patronais das ITVC avançaram com a denúncia dos CCT junto do Ministério do Emprego com vista à sua caducidade, sem que novos CCT fossem negociados para permitir a sua substituição. A denúncia dos CCT abrange os negociados pela FESETE e também os negociados pelo SINDETEX. Não registamos durante o ano de 2004 acções de luta colectiva nas ITVC, apesar de mais uma vez não ter existido negociação colectiva sectorial da FESETE. No dia 15 de Julho a FESETE organizou na cidade do Porto uma caravana automóvel com dirigentes e delegados sindicais que passou pelas sedes das associações patronais e delegação do Ministério do Trabalho para protestar contra a intenção de levarem à caducidade os CCT livremente negociados.	Relatório e Contas da FESETE de 2004; Agenda de 2004 do coordenador da FESETE
2005	A negociação colectiva mantém-se bloqueada. O patronato da têxtil, vestuário e cordoaria insiste na caducidade dos CCT. A FESETE recorreu à face de conciliação e mediação sem resultados. Não foi possível accionar a arbitragem porque esta não funcionava por falta de regulamentação. Ou seja, segundo a FESETE “o Governo do PSD/PP agiu de má fé na aprovação do Código do Trabalho ao criar normas que levam `a caducidade dos CCT e ao mesmo tempo deixou o recurso `a arbitragem inoperante. Uma armadilha que serve à medida os interesses da CIP e seus associados”.... Solicitada a intervenção do Ministro do Emprego e após várias reuniões bilaterais com a FESETE, realizou-se uma reunião tripartida alargada às associações patronais da têxtil e ao SINDEQ/UGT, com o objectivo de serem assumidos compromissos por todos os parceiros sociais sectoriais que permitissem desbloquear o conflito. Nesta reunião e após a disponibilidade de todos os parceiros sociais para uma nova atitude negocial e proponente em sede de negociação sectorial, o Ministro do Emprego assumiu também o compromisso de não publicar durante 2005 a decisão de caducidade dos CCT outorgados pela FESETE, uma vez que o SINDETEX ao não utilizar o seu direito de argumentar contra a proposta de caducidade dentro dos prazos estabelecidos pela norma do Código do Trabalho deu azo à publicação da decisão de caducidade dos CCT de que era parte outorgante.	Relatório e Contas da FESETE de 2005; Agenda de 2005 do coordenador da FESETE

ANO	DADOS	FONTE
2005	Uma outra decisão relevante desta reunião tripartida foi a marcação de uma reunião informal entre as partes outorgantes para dar início às negociações sectoriais. No entanto o ano de 2005 terminou sem acordo final nos CCT da têxtil, calçado, vestuário e cordoaria. As acções de luta colectivas resumiram-se à participação nas actividades mais gerais da CGTP/IN, mas sem recurso à greve. A FESETE reconhece que, “o nosso ponto fraco nos processos negociais foi a diminuta participação dos trabalhadores na denúncia e protesto contra o bloqueamento das negociações sectoriais”....	Relatório e Contas da FESETE de 2005; Agenda de 2005 do coordenador da FESETE
2006	Dando continuação às negociações sectoriais iniciadas em 2005, foram negociados novos CCT que introduziram profundas alterações quando comparados com os CCT negociados em anos anteriores. As acções colectivas dos trabalhadores nas ITVC mais uma vez estiveram centradas nas questões políticas e sociais nacionais e corresponderam aos apelos da CGTP/IN: Dia 7 de Março, concentração nacional em Lisboa na CIP e no ministério do Emprego; Dias 28 de Março a 1 de Abril, semana de luta nacional; Dia 12 de Outubro, Protesto geral em Lisboa; Dia 25 de Novembro, Jornada de Protesto em várias regiões do país. Em todas estas acções colectivas de luta, embora muitas vezes sejam apresentados pela FESETE pré-avisos de greve, é diminuta a participação de trabalhadores empregados, sendo o grosso da participação constituída por trabalhadores na situação de desemprego, reformados, dirigentes e delegados sindicais.	Relatório e Contas da FESETE de 2006; Agenda de 2006 do coordenador da FESETE
2007	As acções de luta colectiva em 2007 privilegiaram as acções nacionais e debaixo da orientação da CGTP/IN. A FESETE dá como exemplo, “ a megamanifestação realizada em Lisboa no dia 18 de Outubro com mais de 200.000 participantes que exigiram a mudança de políticas e sociais“..... A participação e a acção colectiva dos trabalhadores nos processos de negociação colectiva sectorial e segundo a FESETE, “continua aquém do que era necessário”. Essa fragilidade dos processos de negociação sectorial é visível nos dados apresentados no Relatório.....”A negociação colectiva sectorial apesar de ser considerada uma actividade estratégica para os sindicatos, tem dificuldades em encontrar lugar na agenda sindical”.	Relatório e Contas da FESETE de 2007; Agenda de 2007 do coordenador da FESETE