

FESETE

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES TÊXTEIS,
LANIFÍCIOS, VESTUÁRIO, CALÇADO E PELES DE PORTUGAL



Conferência de Imprensa

**ATP numa posição “de fora da Lei”
apela às empresas filiadas para violarem
os direitos do CCT negociado
com a FESETE**

16 de Maio de 2016
Vila Nova de Famalicão

CASA SINDICAL TTVC

Avenida da Boavista, Nº 583 – 4100-127 PORTO - fesete@netcabo.pt - Telef. 22/6002377-Fax: 22/6002164
Portal: <http://fesete.pt/portal/> Organização sindical sectorial da CGTP-IN e Filiada na Federação Europeia - IndústriaLL

1. Cronologia do conflito com a ATP

A última revisão parcial do Contrato Colectivo de Trabalho, CCT, entre a FESETE e a ATP foi em 2011. Com a tomada de posse do Governo PSD-CDS/PP a ATP recusou negociar o CCT e a actualização salarial em 2012 e 2013; em Março de 2014 em resposta a mais uma proposta da FESETE, a ATP fez a denúncia do CCT, apresentando uma proposta que eliminava todos os direitos dos trabalhadores superiores ao Código de Trabalho, como o feriado de carnaval, o feriado municipal, a majoração das férias até aos 25 dias, a redução das percentagens para metade no trabalho suplementar, a eliminação da compensação para descanso no trabalho suplementar, a redução das percentagens no trabalho nocturno e no regime de turnos, a redução do tempo considerado nocturno, o subsídio de creche e infantário, a eliminação da Comissão de SHST, entre outros direitos.

Demos início às negociações que decorreram durante meses, mas a ATP não abdicava da eliminação dos direitos dos trabalhadores com influência directa na redução da retribuição anual dos trabalhadores em centenas de euros. Passou-se à fase de Conciliação que a ATP considerou ilegal e no final de 2015 declarou ilegalmente a caducidade do CCT, com efeitos a partir de Janeiro de 2016, tendo comunicado essa orientação às empresas filiadas.

Entretanto, a FESETE argumentou que o CCT não tinha caducado, solicitou ao Ministério do Trabalho através da DGERT, um Parecer sobre o conflito. Em finais de Abril a DGERT emitiu um Parecer final que juntamos em anexo, onde é reafirmado que do ponto de vista legal o CCT não caducou, pelo que os direitos dos trabalhadores plasmados no CCT não podem ser eliminados pelas empresas.

Perante o Parecer da DGERT e a posição da Autoridade para as Condições de Trabalho, ACT, que entendem que o CCT se mantém em vigor, a ATP coloca-se numa posição de “fora da Lei” e insiste junto das empresas filiadas para eliminarem os direitos do CCT e passarem a aplicar as normas do Código do Trabalho.

2. Avaliação aos resultados do ataque da ATP e empresas filiadas, aos direitos dos trabalhadores:

- O primeiro alvo foi o feriado de carnaval. Após a informação aos trabalhadores nas empresas, estes exigiram o gozo do feriado tendo a maioria das empresas encerrado. Posteriormente e após a afixação do mapa de férias para 2016, em Abril, algumas empresas classificaram o feriado de carnaval como um dia de férias. Algumas empresas não incluíram a majoração até aos 25 dias no plano de férias.
- O segundo alvo do ataque é o feriado municipal que varia de concelho para concelho. Um conjunto de empresas está a recusar o gozo.
- Há empresas que anunciaram o corte das percentagens do trabalho em turnos e nocturno.
- Há empresas que vão cortar o subsídio de amas e infantários às trabalhadoras.

Perante este ataque aos direitos dos trabalhadores a FESETE e os seus Sindicatos filiados decidiram solicitar a intervenção da ACT com carácter de urgência nos concelhos e distritos de Aveiro, Porto, Braga e Viana do Castelo, área onde e concentram a maioria das empresas filiadas na ATP.

3. É urgente eliminar o instrumento de caducidade do Código do Trabalho

A introdução no Código do Trabalho do instituto de caducidade veio colocar nas mãos do patronato um instrumento que funciona como uma guilhotina permanente sobre os direitos dos trabalhadores que resultaram de sucessivas negociações ao longo dos anos, com compromissos e equilíbrios entre direitos e deveres das partes.

Como se pode constatar do processo ATP, a caducidade é utilizada para por fim de forma unilateral ao CCT negociado por duas partes e roubar aos trabalhadores direitos e componentes da retribuição, num sector onde a maioria dos trabalhadores ganha há anos o Salário Mínimo Nacional, ao mesmo tempo que as exportações aumentam em valor com ganhos significativos na produtividade.

Esta decisão da ATP par além de ilegal, é imoral e injusta, pois apenas pretende enriquecer mais rapidamente uma minoria, à custa da intensificação da exploração dos trabalhadores deste sector, deverá ser tida em conta pelo Governo e pela maioria de deputados na Assembleia da República e levar à alteração do o Código do Trabalho e à eliminação do instituto da caducidade.

4. A unidade, o protesto e a luta dos trabalhadores é fundamental para garantir os seus direitos e negociar novos salários

A FESETE e os seus Sindicatos filiados responsabilizam a ATP pelo conflito e afirmam não existirem razões económicas ou de regulação laboral para o roubo dos direitos dos trabalhadores e a redução da sua retribuição. Todas as declarações públicas da Direcção da ATP têm destacado os anos excelentes nas exportações e os elevados ganhos de produtividade.

A FESETE e os seus Sindicatos filiados solicitam à ATP que reconsidere, desista da sua posição de “fora da Lei”, retome a mesa das negociações com boa fé e no respeito pelo equilíbrio entre direitos e deveres das partes. Se assim não proceder o conflito alargar-se-à às empresas que violem e não cumpram os direitos do CCT.

A FESETE e os seus Sindicatos filiados apelam aos trabalhadores vítimas das prepotências patronais para que em unidade, denunciem, protestem e lutem na defesa dos seus legítimos direitos laborais. Está na sua atitude e acção, a garantia da manutenção dos direitos livremente negociados e da defesa da contratação colectiva de trabalho, um dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

**5. Manifestação - Dia 18 de Maio, quarta-feira em Vila Nova de Famalicão
Concentração – 15h00 junto à Câmara Municipal e Desfile pela cidade até
à sede da ATP pelas 16h00**

Nesta Manifestação/Concentração participarão dirigentes, delegados sindicais e trabalhadores dos turnos que não se encontrem em laboração. Junto à sede da ATP serão feitas intervenções de dirigentes sindicais, do coordenador da FESETE, Manuel Freitas e do Secretário Geral da CGTP/IN, Arménio Carlos que estará presente.

Vila Nova de Famalicão, 16 de Maio de 2016

A FESETE / Os Sindicatos

ANEXO

Parecer Final da DGERT – 29 de Abril de 2016

Saída nº 567 de 29-APR-16
Processo: 1.72.1.255.2015.4 - DSRCC
AVISO SOBRE CESSAÇÃO DE VIGENCIA DE CONVENÇÃO COLECTIVA
Anexos: Não - Nº de Anexos: 0

2.20.2 FESETE
FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES TÊXTEIS, LANIFÍCIOS, I
CALÇADO E PELES DE PORTUGAL
AVENIDA DA BOAVISTA N.º 583
PORTO
4100-127 PORTO

SUA REFERÊNCIA

SUA COMUNICAÇÃO DE

NOSSA REFERÊNCIA (PROC.)
1.72.1.255.2015.4

Assunto: Pedido de publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato coletivo entre a ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a Federação dos Sindicatos Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FESETE) – Decisão final

Na sequência da audiência dos interessados, oportunamente efetuada, informo V. Exas. que no uso das competências que me foram delegadas por despacho da Senhora Diretora-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, de 9 de março de 2016, foi indeferido nesta data o pedido em epígrafe com os seguintes fundamentos:

1. A ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal requereu, em 23 de dezembro de 2015, a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a Federação dos Sindicatos Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FESETE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011, e subsequente alteração publicada no mesmo Boletim, n.º 35, de 22 de setembro de 2011.
2. A ATP denunciou validamente a convenção, acompanhada de proposta negocial global, junto da FESETE em 25 de março de 2014, ao abrigo do artigo 500.º do Código do Trabalho (CT), na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
3. À data da denúncia o regime de sobrevivência e caducidade aplicável é o previsto no artigo 501.º do Código Trabalho, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, uma vez que a alteração introduzida ao artigo 501.º do CT pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, só se aplica às denúncias ocorridas a partir de 1 de junho de 2014, cfr. artigo 4.º da referida Lei.

4. O regime previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 501.º do CT são aplicáveis às convenções coletivas que contenham cláusula que façam depender a cessação da sua vigência da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o que se verifica no caso em apreço na cláusula 2.ª da convenção, para determinadas matérias. Com efeito, dispõe o n.º 4 da cláusula 2.ª da convenção o seguinte:

«Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição (anexos VII e VIII), independentemente da data da sua publicação, produzem efeitos a partir de:

Tabela I — 1 de Janeiro de 2010 até 30 de Junho de 2010;

Tabela II — 1 de Julho de 2010 até 31 de Dezembro de 2010.

3 — O restante clausulado vigorará por um período de dois anos.

4 — As matérias a seguir indicadas estão excluídas do âmbito da arbitragem, só podendo ser revistas por acordo e mantendo-se em vigor até serem substituídas pelas partes:

a) Capítulo I — área, âmbito, vigência e denúncia;

b) Capítulo II — admissão e carreira profissional;

c) Capítulo III — direitos, deveres e garantias das partes;

d) Capítulo IV — prestação do trabalho;

e) Capítulo VI — retribuição do trabalho, salvo tabela salarial e subsídio de refeição;

f) Capítulo VII — suspensão do contrato de trabalho;

g) Capítulo VIII — segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) Capítulo IX — formação profissional;

i) Capítulo XIV — livre exercício da actividade sindical;

j) Anexos I, II, III, IV e V relativos às categorias profissionais.

5 — ...

6 — ...

7 — ...

8 — ...

9 — ...»

[sublinhado nosso]

5. Do que antecede resulta que, por força do regime legal, a convenção terá períodos de vigência e sobrevivência distintos, consoante as matérias, e que a caducidade daquelas poderá ocorrer em momentos distintos. E assim é porque:

- A) O CC tem uma cláusula de renovação sucessiva para as matérias previstas no n.º 4 da cláusula 2.ª, sendo que, neste caso, é aplicável em primeiro lugar o regime previsto no n.º 1 do artigo 501.º do CT [que determina que tal cláusula só caduca decorridos cinco anos sobre a verificação de um dos seguintes factos: i) última publicação integral da convenção; ii) denúncia da convenção; iii) apresentação de proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula] e só então o disposto no n.º 2 do mesmo artigo, que manda aplicar após a caducidade da referida cláusula o disposto nos n.ºs 3 e seguintes do artigo 501.º do CT;
- B) Para as matérias não abrangidas pela referida cláusula, verificando-se a denúncia, é aplicável o disposto nos n.ºs 3 e seguintes do artigo 501.º do CT.

6. Quanto à situação prevista em «A», verifica-se que de acordo o n.º 1 do artigo 501.º do CT a referida cláusula caducou em 22/01/2016, porquanto o facto que ocorreu em primeiro lugar foi a da última publicação integral da convenção, que teve lugar no BTE n.º 3, de 22/01/2011. Neste sentido, na parte relativa às matérias abrangidas pelo n.º 4 da cláusula 2.º, a convenção entrou em regime de sobrevivência após aquela data. Isto porque, verificando-se a caducidade da referida cláusula, determinam os n.ºs 2 e 3 do artigo 501.º do CT que *"havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses"*.

Assim sendo, a factualidade acima descrita demonstra que a convenção mantém-se em regime de sobrevivência (na matéria em causa), pelo que não cessou a sua vigência por caducidade.

Acréscce ainda que, de acordo com o n.º 4 do artigo 501.º do CT, decorrido o período referido anteriormente a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo negocial terminou sem acordo, após o que caduca. Factos que também não se verificaram no caso das matérias em apreço.

7. Quanto à situação prevista em «B», verifica-se que na sequência da denúncia de 25 de março de 2014 tais matérias também mantém-se em vigor. Com efeito:
- i) Embora as negociações diretas entre ATP e a FESETE tenham terminado a 18 de setembro de 2015 sem acordo;
 - ii) A ATP tenha efetuado em 1 de outubro de 2015 às comunicações previstas no n.º 4 do artigo 501.º do CT, com vista a fazer cessar a vigência da convenção 60 dias após aquela data; e
 - iii) Entre a data da denúncia e das referidas comunicações tenham decorrido o prazo mínimo de sobrevivência de 18 meses;

As referidas comunicações não produziram o efeito legal (de caducidade) porquanto o processo negocial [que inclui a conciliação, mediação ou arbitragem] não tinha terminado sem acordo, como estabelece o n.º 4 do artigo 501.º do CT. Isto porque, em 19 de

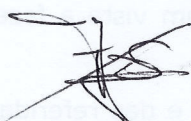
outubro de 2015, i.e. dentro do prazo dos 60 dias das referidas comunicações, a FESETE requereu a conciliação.

Nestes termos, embora a conciliação tenha terminado sem acordo em 9 de dezembro de 2015, a referida convenção só pode caducar parcialmente, ou seja, para as matérias não abrangidas pela cláusula 2.ª, n.º 4, se ocorressem novas comunicações e desde que o processo negocial esteja encerrado sem acordo - o que inclui ainda a mediação, se requerida - e não haja acordo sobre a passagem a arbitragem voluntária.

8. Em face de tudo o que antecede concluiu-se que a convenção em apreço não cessou a sua vigência, por caducidade, nos termos do artigo 501.º do CT, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
9. Realizada a audiência dos interessados, comunicando-se que o sentido provável da decisão seria o de se proceder ao indeferimento do pedido nos termos e com os fundamentos acima enunciados, a ATP não se pronunciou e a FESETE manifestou a sua concordância com o sentido da decisão.
10. Adita-se ainda que em março de 2016 a ATP remeteu à FESETE nova proposta de celebração de contrato coletivo e que em 4 de abril de 2016 a FESETE requereu a mediação, factos que comprovam, inequivocamente, que o processo negocial não terminou.
11. Assim, não existindo razões de facto ou de direito que justifiquem a alteração do sentido da referida decisão, foi indeferido o pedido com os fundamentos acima enunciados.

Com os melhores cumprimentos,

O Subdiretor-Geral,



(Fernando Catarino José)