



TVC Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes



EUROPEAN COMMISSION
Employment, Social Affairs and Inclusion DG
BUDGET HEADING 04-03-01-05
Information and training measures for workers' organisations

Reforçar o Dialogo Social e a Negociação Colectiva, Sectorial e de Empresa, para uma contínua melhoria do emprego e produtividade nas Industrias Têxtil, Vestuário, Curtumes e Calçado

Grant Agreement - VS/2015/0234

PARCERIA



FESETE

Federação dos Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal

Organização Sindical Sectorial Portuguesa

Porto – Portugal | +351 22 600 23 77

fesete@netcabo.pt | www.fesete.pt



ACV CSC METEA

Organização Sindical Sectorial Belga

Bruxelas - Bélgica | +32 (0)2 244 99 90

metea@acv-csc.be | www.acv-csc-metea.be/



OS TOK

Organização Sindical Sectorial Checa

Praga - República Checa | +420 222 721 372

ostok@cmkos.cz | <http://www.ostok.cz/>



DISK Tekstil

Organização Sindical Sectorial Turca

Istambul – Turquia | +90 212 637 2900

international@disktekstil.org | www.disktekstil.org

ENQUADRAMENTO

Este documento de caracterização, foi desenvolvido no âmbito do projecto “Reforçar o Dialogo Social e a Negociação Colectiva, Sectorial e de Empresa, para uma contínua melhoria do emprego e produtividade nas Industrias Têxtil, Vestuário, Curtumes e Calçado” financiado pela Comissão Europeia. O projecto é coordenado pela FESETE, Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, teve como parceiros ACV-CSC METEA, organização sindical belga, DISK TEKSTIL, organização sindical turca e OS-TOK, organização sindical checa, todas com âmbito nacional e sectorial.

O presente projecto tem como objectivo promover a participação dos parceiros sectoriais das Industrias Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes para o Dialogo Social no sentido de transformar a negociação colectiva sectorial e de empresa num instrumento que garanta a viabilidade das empresas e a defesa do emprego de qualidade num contexto de mutações globais e nacionais.

Procuramos desta forma avaliar as relações de emprego nas Industrias Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes apenas nos países que compõe a parceria, Portugal, Bélgica, Turquia e República Checa, no pressuposto de promover a informação e Sensibilização das Organizações Sindicais e dos seus actores. Procuramos também com este documento, que este se torne numa ferramenta que sensibilize as organizações para a importância do Dialogo Social bi e tripartido e da sua importância para a promoção da qualidade de vida dos/as trabalhadores/as e concomitantemente responder às necessidades das empresas e às, cada vez mais constantes, necessidades de se reestruturarem em função da concorrência de um mercado global.

A primeira situação a registar para a leitura deste documento é a diferente realidade no que concerne à forma como a negociação colectiva se desenvolve em cada um dos países que compõe a parceria.

Em Portugal a prática de negociação colectiva nestes sectores é de âmbito sectorial e ocorre todos os anos, podendo ou não haver acordo final, sendo que em situação que não haja acordo mantém-se o contracto que estava em vigor sem alterações. Na Bélgica esta ocorre de dois em dois anos, e sempre com a garantia de uma actualização da grelha salarial em função do valor da inflação nacional, indexação automática dos salários. Por sua vez na Turquia a negociação colectiva não tem âmbito sectorial mas sim ao nível da empresa e só abrange os trabalhadores associados da organização sindical. Na República Checa, a negociação colectiva é de âmbito sectorial e decorre todos os anos e à imagem do que acontece em Portugal, poderá não haver acordo final e nessa situação mantém-se o contracto que estava em vigor sem alterações e a negociação decorre ao nível da empresa.

A recolha de dados efectuada reflecte a realidade Diálogo Social e da negociação colectiva e permitirá a cada um dos parceiros procurar transpor as boas práticas para o seio da Negociação Colectiva. É importante também aqui apontar outra diferença no que respeita ao papel atribuído às organizações sindicais na Bélgica que difere dos cenários verificados nos restantes países da parceria. Na Bélgica os/as trabalhadores/as para poderem usufruir da totalidade dos apoios sociais, no que respeita a subsidio de desemprego, têm de estar sindicalizados.

CARACTERIZAÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS DAS ITVCC

De acordo com os dados da base de dados do Eurostat em 2015 os sectores têxtil, vestuário calçado e curtumes nos 4 países da parceria representavam 1.908.900 trabalhadores. Apesar dos efeitos da crise financeira que afectou a União Europeia verificamos que de 2011 a 2015 o nº de trabalhadores/as cresceu, registando-se apenas uma pequena diminuição quando comparado com o ano anterior de 2014 (**ver quadro nº 1**).

No que concerne o número de trabalhadores destaca-se a Turquia que por si só abrange aproximadamente 1,5 milhões de trabalhadores/as. Será também de apontar que em termos de género apenas em Portugal e na República Checa se verifica que a maioria dos trabalhadores são mulheres.

Quadro nº 1 | Nº de trabalhadores por sector e por sexo

Organização Sectores		Portugal		Bélgica		Turquia		República Checa		Total
		H	M	H	M	H	M	H	M	
2008	Têxtil	32.900	29.800	17.300	11.000	N/D	N/D	16.200	30.900	138.100
	Vestuário	15.100	111.200	N/D	6.300	N/D	N/D	2.800	25.300	160.700
	Curtumes e Calçado	20.300	28.000	-	-	N/D	N/D	2.900	5.400	56.600
	Total	68.300	169.000	17.300	17.300	-	-	21.900	61.600	355.400
2011	Têxtil	28.100	30.100	13.900	8.200	323.900	242.600	11.000	20.900	678.700
	Vestuário	10.300	84.200	2.900	6.400	469.800	367.700	2.300	21.600	965.200
	Curtumes e Calçado	21.600	30.500	-	-	104.900	8.900	1.400	3.900	171.200
	Total	60.000	144.800	16.800	14.600	898.600	619.200	14.700	46.400	1.815.100
2014	Têxtil	27.200	22.500	10.400	6.900	378.200	266.900	12.100	18.200	742.400
	Vestuário	12.800	78.500	2.100	4.300	501.500	426.900	2.600	19.500	1.048.200
	Curtumes e Calçado	25.800	32.900	-	-	118.000	22.800	900	4.000	204.400
	Total	65.800	133.900	12.500	11.200	997.700	716.600	15.600	41.700	1.995.000
2015	Têxtil	27.300	20.400	13.100	6.300	349.800	262.000	12.800	18.100	709.800
	Vestuário	11.300	81.100	N/D	2.500	473.600	418.000	1.800	23.100	1.011.400
	Curtumes e Calçado	24.400	33.500	-	-	107.200	17.600	1.200	3.800	187.700
	Total	63.000	135.000	13.100	8.800	930.600	697.600	15.800	45.000	1.908.900

Fonte: Eurostat em 09-08-2017

INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO

Das organizações sindicais que compõe a parceria a FESETE e o DISK-TEKSTIL são as únicas organizações que abrangem os/as trabalhadores/as dos sectores têxtil, vestuário, calçado e curtumes. O OS-TOK não abrange o sector do calçado e o ACV-CSC METEA abrange apenas os/as trabalhadores/as Têxteis e do Vestuário (**quadro nº 2**).

Quadro nº 2 | Sectores abrangidos pela organização sindical

Organização Sectores	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
TÊXTIL	SIM	SIM	SIM	SIM
VESTUÁRIO	SIM	SIM	SIM	SIM
CALÇADO	SIM	NÃO	SIM	NÃO
CURTUMES	SIM	NÃO	SIM	SIM

Quando questionamos as organizações relativamente aos instrumentos de regulação das relações de emprego, todas referiram o Código do Trabalho que regula de forma transversal todos os sectores de actividade, fixando mínimos no que respeita as relações de emprego e a existência de Contratos Colectivos de Trabalho (CCT), ao nível de empresa. Ao nível sectorial apenas a FESETE, ACV-CSC METEA e OS-TOK têm este instrumento (**quadro nº 3**).

Quadro nº 3 | Instrumentos de regulação das relações de emprego

Organização	Código do Trabalho	Contrato Colectivo de Trabalho - Sectorial	Contrato Colectivo de Trabalho - Empresa
FESETE	SIM	SIM	SIM
ACV-CSC METEA	SIM	SIM	SIM
DISK-TEKSTIL	SIM	NÃO	SIM
OS-TOK	SIM	SIM	SIM

Ao nível da abrangência, área e âmbito, dos Contratos Colectivos de Trabalho negociados a todo o universo de empresas e trabalhadores, verificamos que em Portugal, está previsto a existência da Portaria de Extensão que tem de ser requisitada ao Ministério do Trabalho para que o acordo possa abranger todos/as os/as trabalhadores/as e todas as empresas, independentemente de estarem ou não filiados nas organizações sindicais e patronais. No caso da Bélgica a negociação colectiva ocorre de dois em dois anos e é alargada a todos/as os/as trabalhadores/as por Decreto Real. Na República Checa através de requerimento de ambos os parceiros sociais é validada a extensão do Contrato Colectivo de Trabalho pelo Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais e publicado em Lei e obriga todas as empresas com mais de 20 trabalhadores/as a aplicá-lo. Na Turquia por sua vez, os acordos são apenas negociados ao nível da empresa e aplicam-se apenas aos trabalhadores filiados na organização sindical que negocia (**quadro nº 4**). não estando garantida a cobertura da aplicação do acordo a todos os trabalhadores da empresa nem do sector, sendo que neste momento à maioria dos trabalhadores apenas é aplicado o Código do Trabalho.

Quadro nº 4 | Portarias de extensão

Organização Sectores	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
TÊXTIL	Depende da aprovação do Ministério do Trabalho	Através de Decreto Real	NÃO	A todas as empresas com mais de 20 trabalhadores
VESTUÁRIO	Depende da aprovação do Ministério do Trabalho	Através de Decreto Real	NÃO	A todas as empresas com mais de 20 trabalhadores
CALÇADO	Depende da aprovação do Ministério do Trabalho	-	NÃO	-
CURTUMES	Depende da aprovação do Ministério do Trabalho	-	NÃO	A todas as empresas com mais de 20 trabalhadores

Procuramos avaliar também que tipo de vínculos laborais entre as empresas e os/as trabalhadores/as eram mais frequentes no que respeita aos sectores têxtil, vestuário, calçado e curtumes. Todos os parceiros referiram que o vínculo mais verificado era de contrato sem termo, seguido de contrato a termo.

RETRIBUIÇÃO

No que respeita à retribuição todos os parceiros referiram que os acordos negociados, ao nível sectorial ou de empresa, nestes sectores prevêem uma tabela salarial para cada uma das categorias profissionais. Sendo de salientar que na Turquia estes acordos só se aplicam aos trabalhadores que são associados da organização sindical, sendo que aos restantes se aplica as regras estabelecidas pelo Código do Trabalho. É também de assinalar a situação verificada na Bélgica. Neste país a tabela salarial reflecte automaticamente o valor da inflação nacional e ao nível do dialogo social é definido um limite máximo de aumentos a negociar entre as organizações representantes dos trabalhadores e das empresas (**quadro nº 5**).

Apesar da importância destes sectores todos os parceiros referiram que os salários dos/as trabalhadores/as da área da produção estão muito próximos dos salários mínimos nacionais.

Quadro nº 5 | Remuneração base definida para todas as categorias e trabalhadores

Organização Sectores	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Têxtil	A tabela salarial negociada após publicação aplica-se às empresas filiadas na associação patronal e aos trabalhadores filiados na organização sindical. Após a publicação da Portaria de Extensão passa a aplicar-se a todo o universo de empresas e trabalhadores	A tabela salarial tem um sistema automático de indexação à inflação e aplica-se a todos os trabalhadores do sector	As tabelas salariais negociadas aplicam-se apenas aos trabalhadores associados	A tabela salarial é actualizada após publicação do contrato e aplica-se a todos os trabalhadores do sector
Vestuário	A tabela salarial negociada após publicação aplica-se às empresas filiadas na associação patronal e aos trabalhadores filiados na organização sindical. Após a publicação da Portaria de Extensão passa a aplicar-se a todo o universo de empresas e trabalhadores	A tabela salarial tem um sistema automático de indexação à inflação e aplica-se a todos os trabalhadores do sector	As tabelas salariais negociadas aplicam-se apenas aos trabalhadores associados	A tabela salarial é actualizada após publicação do contrato e aplica-se a todos os trabalhadores do sector
Calçado	A tabela salarial negociada após publicação aplica-se às empresas filiadas na associação patronal e aos trabalhadores filiados na organização sindical. Após a publicação da Portaria de Extensão passa a aplicar-se a todo o universo de empresas e trabalhadores	-	As tabelas salariais negociadas aplicam-se apenas aos trabalhadores associados	-
Curtumes	A tabela salarial negociada após publicação aplica-se às empresas filiadas na associação patronal e aos trabalhadores filiados na organização sindical. Após a publicação da Portaria de Extensão passa a aplicar-se a todo o universo de empresas e trabalhadores	-	As tabelas salariais negociadas aplicam-se apenas aos trabalhadores associados	A tabela salarial é actualizada após publicação do contrato e aplica-se a todos os trabalhadores do sector

Numa outra dimensão da retribuição, respeitante à atribuição do subsidio de alimentação, verificamos que o mesmo é considerado em todos os acordos negociados. (**quadro nº 6**).

Quadro nº 6 | Subsidio de alimentação

Organização Sectores	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
TÊXTIL	O valor definido é de 2,40€	Através de voucher (5,20 €)	O valor consoante o acordo de empresa	Até 50% do valor da refeição
VESTUÁRIO	O valor definido é de 2,40€	Através de voucher (5,20 €)	O valor consoante o acordo de empresa	Até 50% do valor da refeição
CALÇADO	O valor definido é de 2,10€	-	O valor consoante o acordo de empresa	-
CURTUMES	5,50€	-	O valor consoante o acordo de empresa	Até 50% do valor da refeição

Procuramos também avaliar se os acordos negociados prevêm ou não a atribuição de subsídios de férias e natal. Nos casos de Portugal e Bélgica, estes estão plasmados no Código de Trabalho e nos CCT negociados. No caso da Turquia, poderão estar contemplados nos acordos de empresa mas os valores são definidos de acordo com a situação económica da empresa. No caso da República Checa verificamos que estes só estão previstos quando acordados ao nível da empresa (**quadro nº 7**).

Quadro nº 7 | Atribuição de subsidio de férias e natal

Organização Sectores	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
TÊXTIL	Previsto no código do trabalho e no CCT	Previsto no código do trabalho e no CCT	O valor é definido de acordo com a situação económica da empresa	Quando acordado ao nível da empresa
VESTUÁRIO	Previsto no código do trabalho e no CCT	Previsto no código do trabalho e no CCT	O valor é definido de acordo com a situação económica da empresa	Quando acordado ao nível da empresa
CALÇADO	Previsto no código do trabalho e no CCT	-	O valor é definido de acordo com a situação económica da empresa	-
CURTUMES	Previsto no código do trabalho e no CCT	-	O valor é definido de acordo com a situação económica da empresa	Quando acordado ao nível da empresa

Por fim e no que concerne ao pagamento do trabalho suplementar em Portugal e Bélgica esta componente da retribuição é regulada pelo CCT sectorial. Em Portugal o valor fixado é superior ao mínimo fixado pelo Código do Trabalho. No caso da República Checa o regime de trabalho por turnos, trabalho nocturno e trabalho ao sábado e domingo é regulado pelo Código do Trabalho e especificado ao nível da empresa e os valores referentes ao seu pagamento fazem parte do CCT. Na Turquia depende do acordo de empresa, podendo haver diferenças de empresa para empresa (**quadro nº 8**).

Quadro nº 8 | Regime diferenciado para o trabalho suplementar e nocturno presente no CCT

Organização Sectores	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
TÊXTIL	Está previsto no CCT	Está previsto no CCT	Varia consoante o acordo de empresa	Este regime é regido pelo código do trabalho e os valores referentes ao seu pagamento fazem parte do CCT
VESTUÁRIO	Está previsto no CCT	Está previsto no CCT	Varia consoante o acordo de empresa	Este regime é regido pelo código do trabalho e os valores referentes ao seu pagamento fazem parte do CCT
CALÇADO	Está previsto no CCT	-	Varia consoante o acordo de empresa	-
CURTUMES	Está previsto no CCT	-	Varia consoante o acordo de empresa	Este regime é regido pelo código do trabalho e os valores referentes ao seu pagamento fazem parte do CCT

DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO

No que respeita à duração do tempo de trabalho, no caso da República Checa o CCT para os sectores têxtil, vestuário e curtumes, define um horário semanal de 37,5 horas, sendo que o Código do Trabalho define 40 horas semanais. Em Portugal e na Bélgica o horário semanal é de 40 horas e na Turquia de 45 horas. Também aqui os parceiros acrescentaram que apesar da definição destes limites é frequente os/as trabalhadores/as laborarem mais horas não sendo estas consideradas como trabalho suplementar (**quadro nº 9**), de que são exemplo os regimes de adaptabilidade e flexibilidade do horário de trabalho.

Quadro nº 9 | Limite de tempo de trabalho semanal

Organização Sectores	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
TÊXTEL	O CCT define 40h semanais	O CCT define 40h semanais	O Código do Trabalho, define 45h semanais	O CCT define 37,5h semanais
VESTUÁRIO	O CCT define 40h semanais	O CCT define 40h semanais	O Código do Trabalho, define 45h semanais	O CCT define 37,5h semanais
CALÇADO	O CCT define 40h semanais	-	O Código do Trabalho, define 45h semanais	-
CURTUMES	O CCT define 40h semanais	-	O Código do Trabalho, define 45h semanais	O CCT define 37,5h semanais

Verificamos no que respeita ao trabalho suplementar que em todos os países estão definidos limites ao número de horas anuais que os/as trabalhadores/as poderão realizar. Em Portugal cada sector define especificamente o limite de horas, no caso do sector têxtil, não poderá ultrapassar as 200 horas anuais, limite máximo do Código do Trabalho, no vestuário as 2 horas por dia no caso de ser um dia de descanso as 8 horas e no calçado e curtumes situações idênticas, poderão ser registadas um acréscimo de 10 horas semanais desde que o/a trabalhador/a não labore mais 10 horas por dia (**ver quadro nº 10**). No caso Belga, o CCT define que o trabalho suplementar não poderá exceder as 5 horas semanais e no máximo o trabalhador/a não poderá laborar mais de 10 horas por dia. No caso da República Checa e da Turquia o trabalho suplementar é regulado pelo Código do Trabalho e não poderá ultrapassar as 150 horas e as 270 horas respectivamente.

Quadro nº 10 | Limites ao trabalho suplementar realizado

Organização Sectores	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
TÊXTEL	Até ao limite máximo de 200h anuais	Desde que não exceda as 5h por semana e no máximo 10h por dia	O Código do Trabalho define no máximo 270h anuais	O Código do Trabalho define no máximo 150h por ano
VESTUÁRIO	Não pode exceder as 2h por dia e as 8h em caso de dia de descanso semanal	Desde que não exceda as 5h por semana e no máximo 10h por dia	O Código do Trabalho define no máximo 270h anuais	O Código do Trabalho define no máximo 150h por ano
CALÇADO	Pode ser ampliado de 40 para 50 horas desde que não exceda as 10h de trabalho por dia.	-	O Código do Trabalho define no máximo 270h anuais	-
CURTUMES	Pode ser ampliado de 40 para 50 horas desde que não exceda as 10h de trabalho por dia.	-	O Código do Trabalho define no máximo 270h anuais	O Código do Trabalho define no máximo 150h por ano

No que respeita ao gozo de férias verificamos situações distintas entre os países. No caso da República Checa o Código do Trabalho define o mínimo de 20 dias e o CCT prevê a possibilidade de mais 5 dias para os/as trabalhadores/as a serem negociados ao nível da empresa. No caso Português o CCT define o gozo de 22 dias com a possibilidade de chegar aos 25 dias por critérios de assiduidade caso o/a trabalhador/a não tenha registo de nenhuma falta. No caso Belga os/as trabalhadores/as têm direito a 20 dias. E por fim na Turquia o número de dias de férias (regido pelo Código de Trabalho) depende directamente do número de anos de serviço do trabalhador/a. Para os/as trabalhadores/as que se encontrem no intervalo de 1 a 5 anos de serviço (inclusive) é definido 14 dias de férias, 20 dias para quem se encontra no intervalo entre 5 e 15 anos de serviço (inclusive) e 26 dias para quem tenha mais de 15 anos de serviço. O número de dias de férias também poderá ser definido pelos Acordos de Empresa negociados (**ver quadro nº 11**). Questionamos também os parceiros no que respeita ao descanso semanal obrigatório e, com a excepção da Turquia por motivo de ter um horário de trabalho semanal mais alargado, todos referiram o sábado e domingo, enquanto que na Turquia em algumas situações poderá corresponder apenas ao domingo.

Quadro nº 11 | Período de férias das/os trabalhadoras/es?

Organização Sectores	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
TÊXTIL	22 dias de férias que poderão chegar aos 25 dias caso o/a trabalhador/a não tenha nenhuma falta	20 dias, fixados pelo Conselho de Trabalhadores	14 dias fixados pelo Código do Trabalho para quem já possui um ano de serviço. Acrescerão mais dias de acordo com o nº de anos de serviço ou Acordo de Empresa	25 dias (20 fixados pelo Código do Trabalho + 5 possibilitados pelo CCT e negociados ao nível de empresa)
VESTUÁRIO	22 dias de férias que poderão chegar aos 25 dias caso o/a trabalhador/a não tenha nenhuma falta	20 dias, fixados pelo Conselho de Trabalhadores	14 dias fixados pelo Código do Trabalho para quem já possui um ano de serviço. Acrescerão mais dias de acordo com o nº de anos de serviço ou Acordo de Empresa	25 dias (20 fixados pelo Código do Trabalho + 5 possibilitados pelo CCT e negociados ao nível de empresa)
CALÇADO	22 dias de férias que poderão chegar aos 25 dias caso o/a trabalhador/a não tenha nenhuma falta	-	14 dias fixados pelo Código do Trabalho para quem já possui um ano de serviço. Acrescerão mais dias de acordo com o nº de anos de serviço ou Acordo de Empresa	-
CURTUMES	22 dias de férias que poderão chegar aos 25 dias caso o/a trabalhador/a não tenha nenhuma falta	-	14 dias fixados pelo Código do Trabalho para quem já possui um ano de serviço. Acrescerão mais dias de acordo com o nº de anos de serviço ou Acordo de Empresa	25 dias (20 fixados pelo Código do Trabalho + 5 possibilitados pelo CCT e negociados ao nível de empresa)

QUALIFICAÇÕES

Procuramos também avaliar se os CCT prevêem a atribuição de horas de trabalho na formação continua dos/as trabalhadores/as e verificamos que no caso da Turquia e da República Checa os empregadores têm a obrigação de promover a formação dos/as trabalhadores/as mas não fixa um número mínimo de horas anuais. Por sua vez em Portugal o empregador deverá garantir um mínimo de 35 horas anuais. No caso Belga o empregador deverá investir 1,9% dos gastos com pessoal na formação dos/as trabalhadores/as (**quadro nº 12**).

Quadro nº 12 | Nº de horas de horas fixadas para formação profissional dos/as trabalhadores/as

Organização Sectores	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Têxtil	Os/as trabalhadores/as têm direito a 35h de formação por ano	O Empregador deverá investir 1,9% dos gastos com pessoal em formação	Prevê que os empregadores devem proporcionar formação no local de trabalho sem definir nº de horas	Prevê que os empregadores devem proporcionar formação no local de trabalho sem definir nº de horas
Vestuário	Os/as trabalhadores/as têm direito a 35h de formação por ano	O Empregador deverá investir 1,9% dos gastos com pessoal em formação	Prevê que os empregadores devem proporcionar formação no local de trabalho sem definir nº de horas	Prevê que os empregadores devem proporcionar formação no local de trabalho sem definir nº de horas
Calçado	Os/as trabalhadores/as têm direito a 35h de formação por ano	-	Prevê que os empregadores devem proporcionar formação no local de trabalho sem definir nº de horas	-
Curtumes	Os/as trabalhadores/as têm direito a 35h de formação por ano	-	Prevê que os empregadores devem proporcionar formação no local de trabalho sem definir nº de horas	Prevê que os empregadores devem proporcionar formação no local de trabalho sem definir nº de horas

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO (SST)

Sendo estes sectores propícios ao aparecimento de doenças profissionais, bem como, a situações de risco de acidente profissional procuramos também perceber de que forma estão regulados os mecanismos de protecção dos/as trabalhadores/as em caso de doença e/ou acidente. Verificamos que no caso da Turquia, República Checa estes mecanismos estão previstos no código do Trabalho. Em Portugal os mecanismos estão previstos no Código do Trabalho e melhorados nos CCT's. No caso da Bélgica estes mecanismos são negociados com os Comitês de Saúde e Segurança (**ver quadro nº 13**).

Quadro nº 13 | Mecanismos de protecção dos/as trabalhadores/as em situação de doença profissional e/ou acidente de trabalho

Organização Sectores	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Têxtil	Os mecanismos de reparação são definidos pelo Código do Trabalho e melhorados nos CCT's	Os mecanismos são negociados pelos Comitês de Saúde e Segurança	Maioritariamente são definidos pelo Código do Trabalho	Os mecanismos de reparação são definidos pelo Código do Trabalho
Vestuário	Os mecanismos de reparação são definidos pelo Código do Trabalho e melhorados nos CCT's	Os mecanismos são negociados pelos Comitês de Saúde e Segurança	Maioritariamente são definidos pelo Código do Trabalho	Os mecanismos de reparação são definidos pelo Código do Trabalho
Calçado	Os mecanismos de reparação são definidos pelo Código do Trabalho e melhorados nos CCT's	-	Maioritariamente são definidos pelo Código do Trabalho	-
Curtumes	Os mecanismos de reparação são definidos pelo Código do Trabalho e melhorados nos CCT's	-	Maioritariamente são definidos pelo Código do Trabalho	Os mecanismos de reparação são definidos pelo Código do Trabalho

Procuramos também oscutar os parceiros no que respeita ao direito de consulta dos/as trabalhadores/as em matéria de SST e em todos os países aqui considerados essa situação está prevista e atribui a responsabilidade de consulta para os Comitês de SST. Ainda neste capítulo, os parceiros mencionaram a obrigatoriedade de informação dos/as trabalhadores/as em matéria de SST, está previsto o direito à criação das comissões de trabalhadores e representantes dos/as trabalhadores/as em SST.

LIBERDADE SINDICAL

Procuramos também avaliar o direito de organização e filiação sindical dos/as trabalhadores/as em cada um dos países. Em todos os países que compõe a parceria o direito à organização e filiação sindical está previsto, bem como, o crédito de horas para o exercício de actividade sindical (**quadro nº 14**).

Quadro nº 14 | Direito à organização, filiação sindical e crédito de horas para actividade sindical

Organização Sectores	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Têxtil	SIM	SIM	SIM	SIM
Vestuário	SIM	SIM	SIM	SIM
Calçado	SIM	-	SIM	-
Curtumes	SIM	-	SIM	SIM

IGUALDADE DE GÉNERO

Por fim e no que respeita à aplicação das normas internacionais em matéria de Igualdade de Género, verificamos que todos os parceiros assinalam que os seus CCT cumprem as normas em matéria de igualdade de Género (**ver quadro nº 15**). Para avaliar esta questão seria necessária uma análise mais profunda, uma vez que, a discriminação pode não ser explícita mas estar implícita na forma como o trabalho está organizado.

Quadro nº 15 | Respeito dos CCT pelas normas internacionais em matéria de Igualdade de Género

Organização Sectores	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Têxtil	SIM	SIM	SIM	SIM
Vestuário	SIM	SIM	SIM	SIM
Calçado	SIM	-	SIM	-
Curtumes	SIM	-	SIM	SIM

Finalmente, procurámos avaliar como é que o diálogo social e a negociação evoluiu no período de 2008-2015, sendo que 2008 corresponde ao ano em que eclodiu a crise financeira, 2011 o ano em que esta mais se fez sentir na Europa, 2014 e 2015 os anos de abrandamento dos efeitos da crise económica.

Assim podemos verificar (**quadro nº 16**) que em Portugal houve uma clara opção de abando do Dialogo Social que se refletiu no nº de Contratos Colectivos de Trabalho (CCT) existentes em 2014 (apenas dois negociados num universo de 7 possíveis). Em 2015 verificamos já uma inversão com três CCT negociados. No caso da Bélgica verificamos que também aqui houve um abrandamento Dialogo Social uma vez que, e de acordo com os dados fornecidos pela organização sindical ACV-CSC Metea, houve, ao contrario do que é normal negociar de dois em dois anos, um período de três anos até se conseguir o acordo (2007 – 2010). No caso da Republica Checa verificamos um claro abrandamento do Dialogo Social, que levou a que em 2015 não fossem negociados Contratos Colectivos de Trabalho sectoriais. De acordo com os dados da organização sindical OS-TOK, só foi possível negociar 38 acordos de empresa.

Quadro nº 16 - Acordos Colectivos de Trabalho negociados entre 2008, 2011, 2014 e 2015

Ano Sectores	2008	2011	2014	2015
FESETE Acordos anuais e sectoriais	7	6	2	3
ACV-CSC METEA Acordos anuais e sectoriais	2 Têxteis e Vestuário	2 Têxteis e Vestuário	2 Têxteis e Vestuário	2 Têxteis e Vestuário
DISK TEKSTIL Acordos de Empresa				
OS-TOK Acordos anuais e sectoriais	1 TVC Têxteis, Vestuário e Curtumes	1 TVC Têxteis, Vestuário e Curtumes	1 TVC Têxteis, vestuário e Curtumes	38 Acordos de empresa e 0 CCT's

Os anos de crise trouxeram mudanças profundas nos processos de relações industriais. Verificou-se um pouco por toda a Europa que o número de acordos colectivos de trabalho decresceu drasticamente e por sua vez os/as trabalhadores/as deixaram de ter um mecanismo que lhes desse protecção no emprego e simultaneamente as empresas deixaram de ter um mecanismo que regulasse o trabalho de igual forma, promovendo assim situações de concorrência desleal entre as empresas. No processo de osculação dos parceiros, todos foram da opinião que os acordos colectivos de trabalho são essenciais para a promoção do sector e a melhoria da qualidade de vida dos/as trabalhadores/as. Os sectores têxteis, vestuário, calçado e curtumes no espaço da União Europeia devem pautar-se pela qualidade, valor acrescentado e inovação incorporada. Para que as empresas possam responder da melhor forma é necessário que estejam presentes instrumentos de regulação das relações de emprego que se ajustem às necessidades dos trabalhadores e das empresas e isto só é possível se o Dialogo Social se mantiver e a negociação colectiva existir.

Durante o período entre 2008 e 2015 verificou-se, nos países que compõe a parceria, uma diminuição dos acordos assinados entre as organizações empresariais e sindicais. Na Bélgica e República Checa verificaram-se situações de caducidade de Contratos Colectivos de Trabalho, por falta de acordo entre as partes. Como consequência directa, criou-se um vazio normativo para os/as trabalhadores/as destes sectores de que resultaram piores condições de trabalho e ausência de dialogo.

Em Portugal apenas no sector têxtil se verificou a tentativa de uma associação patronal levar á caducidade do CCT em 2014. É importante aqui também salientar que, como consequência directa, estes sectores continuam a destacar-se pelos baixos salários, normalmente próximos do salário mínimo nacional em cada um dos países. No caso da República Checa a negociação manteve-se ao nível da empresa e após um período de reuniões de mediação foi possível um novo acordo para 2017 que foi concluído em Junho. Por sua vez na Turquia os acordos de empresa mantiveram-se mas houve retrocessos nos acordos assinados.

Parceria:



Co-Financiado por:



European Commission -
Employment, Social Affairs &
Inclusion