

# DIÁLOGO SOCIAL



## NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

CONTRIBUTOS DO DIÁLOGO SOCIAL E DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA PARA A MELHORIA DA QUALIDADE DO EMPREGO E INDÚSTRIAS MAIS ATRACTIVAS PARA JOVENS QUALIFICADOS



PROMOÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO NUM CONTEXTO DE MERCADO GLOBAL, CONCORRÊNCIA SÃ E MELHORIA DOS DIREITOS LABORAIS



**TVCC-TÊXIL, VESTUÁRIO, CALÇADO E CURTUMES**

As Indústrias Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes (ITVCC), continuam actualmente a ter um papel preponderante ao nível económico e social no seio da indústria da manufactura ao nível europeu.

As ITVCC reajustaram-se e tornaram-se mais competitivas face a um mercado global. Os sectores tornaram-se mais heterogéneos no que respeita à sua integração na cadeia de valor e as empresas de produção em massa e de produtos de baixo valor acrescentado coabitam com outras que apostam actualmente em produtos com mais valor acrescentado, ao nível do design, moda, têxteis técnicos (tecidos inteligentes) e mais ecológicos (economia verde). Os resultados deste reajustamento são visíveis nas aplicações muito diversificados dos seus produtos desde os utilitários do dia a dia ao nível dos têxteis, vestuário, calçado e acessórios, à utilização dos têxteis técnicos, nomeadamente tecidos inteligentes, na indústria aeronáutica, automóvel, da construção à agricultura, saúde, desporto de alta competição e actualmente com a situação de Pandemia causada pelo Covid 19, na produção de equipamentos de protecção individual.

A importância desta indústria reflecte-se também ao nível do Emprego. Esta indústria concentrava, em 2018, nos 27 estados membros da União Europeia, mais de 221.000 empresas, era responsável pelo emprego de mais de 2,266 milhões de trabalhadores/as e com um volume de negócios de aproximadamente

200 mil milhões de euros A Turquia, de acordo com os dados recolhidos, regista também um nº significativo de empresas e trabalhadores, aproximadamente 79.000 empresas e 1,6 milhões de trabalhadores/as (dados Eurostat).

Esta reestruturação da indústria obrigou a uma maior cooperação entre os meios de ensino e desenvolvimento tecnológico com as empresas e os sectores. Hoje verificamos que os sistemas de ensino permitem que os jovens acedam a uma via de ensino profissionalizante direccionada para os nossos sectores como alternativa à via ensino geral. Estes cursos são concebidos tendo em conta os referenciais de competências das diversas profissões que definem, em termos de formação, os conteúdos programáticos que permitam levar a cabo a formação e certificar os saberes dos jovens que a frequentam enquanto profissionais, garantido assim uma formação profissional certificada.

Registamos a título de exemplo em Portugal o trabalho levado a cabo pelos centros de formação protocolar, direccionado para os sectores têxtil, do vestuário, do calçado e curtumes que têm trabalhado junto das empresas para certificar competências adquiridas em contexto de trabalho, ou seja, os/as trabalhadores que entraram na indústria sem nenhuma formação e efectuaram toda a sua aprendizagem em contexto de trabalho podem hoje ver esses saberes transformados em competências certificadas. Esta carteira de competências e referências profissionais é gerida pela Associação Nacional para as Qualificações e Ensino Profissional, que tem uma gestão tripartida.

A maioria das profissões da produção dos nossos sectores nos países que compõe a parceria encontram-se muito próximas do salário mínimo nacional. E num contexto de pleno emprego os jovens têm tendência a não privilegiar os nossos sectores. Os salários são baixos e em contrapartida as competências são hoje de elevada exigência, os ritmos de trabalho muito intensos, monotonia e repetitividade das funções, e os jovens consideram que pelo salário que lhes é pago preferem procurar outros empregos com menos exigência e menos penosidade. O que significa que a relação entre a exigência das empresas e o que é pago é desequilibrado e por isso os nossos sectores não se tornam atractivos para os jovens.

Num conjunto de profissões, nomeadamente dos sectores do vestuário e calçado, o trabalho em linha ao longo de 1 dia de trabalho, muitas vezes sem pausas, sem rotação por outros postos de trabalho leva conseqüentemente à execução de movimentos repetitivos e monotonia das funções executadas, o que transforma o/a trabalhador/a em mais uma peça da máquina em que se encontra a operar. Esta situação acarreta conseqüências dramáticas para o/a trabalhador na sua saúde física e mental, nomeadamente problemas de ordem musculo esqueléticos, tendinites, e psicossociais como stress, ansiedade e depressão. É necessário alterar este velho modelo de organização do trabalho.

Os elevados ritmos de trabalho, a falta de adaptação dos postos de trabalho, o nº de horas de trabalho diário (em picos de produção podem ser de 10 a 12 horas por dia).

Os baixos salários praticados colocam os/as trabalhadores permeáveis a aceitarem trabalhar mais horas e em muitas casos o sábado deixa de ser um dia de descanso passando assim a semana de 5 dias de trabalho para uma semana de 6 dias de trabalho e 1 de descanso.

As carreiras negociadas nas ITVCC não são atraentes. A diferença salarial entre categorias é tão reduzida que sempre que o salário mínimo é actualizado as categorias profissionais ficam coladas ao salário mínimo e por isso a carreira profissional de um/a trabalhador/a não se vê valorizada ao nível salarial. Noutros sectores o trabalhador (por exemplo o fiandeiro ou tecelão da têxtil) chega à profissão e não tem mais progressão, fica nesta categoria durante toda a sua vida.

Outro exemplo deste quadro de progressão (para o sector do vestuário) define que a Costureira sobe de nível, passa para costureira especializada, ao fim de algum tempo de trabalho naquelas funções. Mas para atingir o último patamar da carreira, de costureira qualificada, esta decisão depende do patrão, sem nenhum tipo de avaliação de competências que garanta justiça na progressão de cada trabalhador/a e quadro de densidades dos três níveis.

O problema deste modelo é que nem sempre os melhores e/ou os mais competentes é que progridem.

Para um jovem qualificado não é atractivo terminar o seu período de aprendizagem e ter como expectativa uma profissão que não lhe permite qualquer promoção na carreira e condenado a receber toda a vida um salário próximo do salário mínimo nacional.

É necessário que em sede de Diálogo Social e da Negociação Colectiva uma negociação de carreiras profissionais que permitam uma maior dignificação dos saberes e das profissões e a correspondente melhoria da retribuição.

Todos reconhecem a importância do Diálogo Social e da Negociação Colectiva para a regulação laboral sectorial. É importante dar voz ao Diálogo Social para promover as mudanças necessárias que protejam os/as trabalhadores, especialmente as mulheres e os jovens. O diálogo social é uma ferramenta que pode e deve ser usada a nível global para ajudar a superar os efeitos da crise.

É necessário que a concorrência Global não se faça pelo preço, custo do trabalho e incumprimento das regras ambientais. A União Europeia deve ter políticas que garantam a existência de uma indústria forte, sustentável, inovadora e respeitadora dos direitos laborais.

É preciso ter em atenção que quando se fala de concorrência desleal, normalmente vem-nos à imagem os países asiáticos. Os salários em alguns dos países asiáticos estão a subir. O que não acontece em alguns países europeus que hoje exploram ainda intensivamente os/as trabalhadores. Ou seja, a concorrência poderá começar a vir de dentro da europa.

A negociação de Acordos Globais com as grandes cadeias de distribuição e retalho deve permitir identificar as empresas de produção, promover o diálogo social e a negociação colectiva com vista ao cumprimento das normas da OIT, do país e o seu acompanhamento.

Os Acordos Globais deverão continuar a ser usados para que as cadeias de distribuição e retalho atentem às condições de trabalho ao qual estão sujeitos os/as trabalhadores que produzem os seus produtos, se salvaguarde os direitos e as condições de trabalho dos/as trabalhadores independentemente do local onde esteja instalada a produção e se pressione esses mesmos países a criar leis que protejam melhor os direitos dos/as trabalhadores.

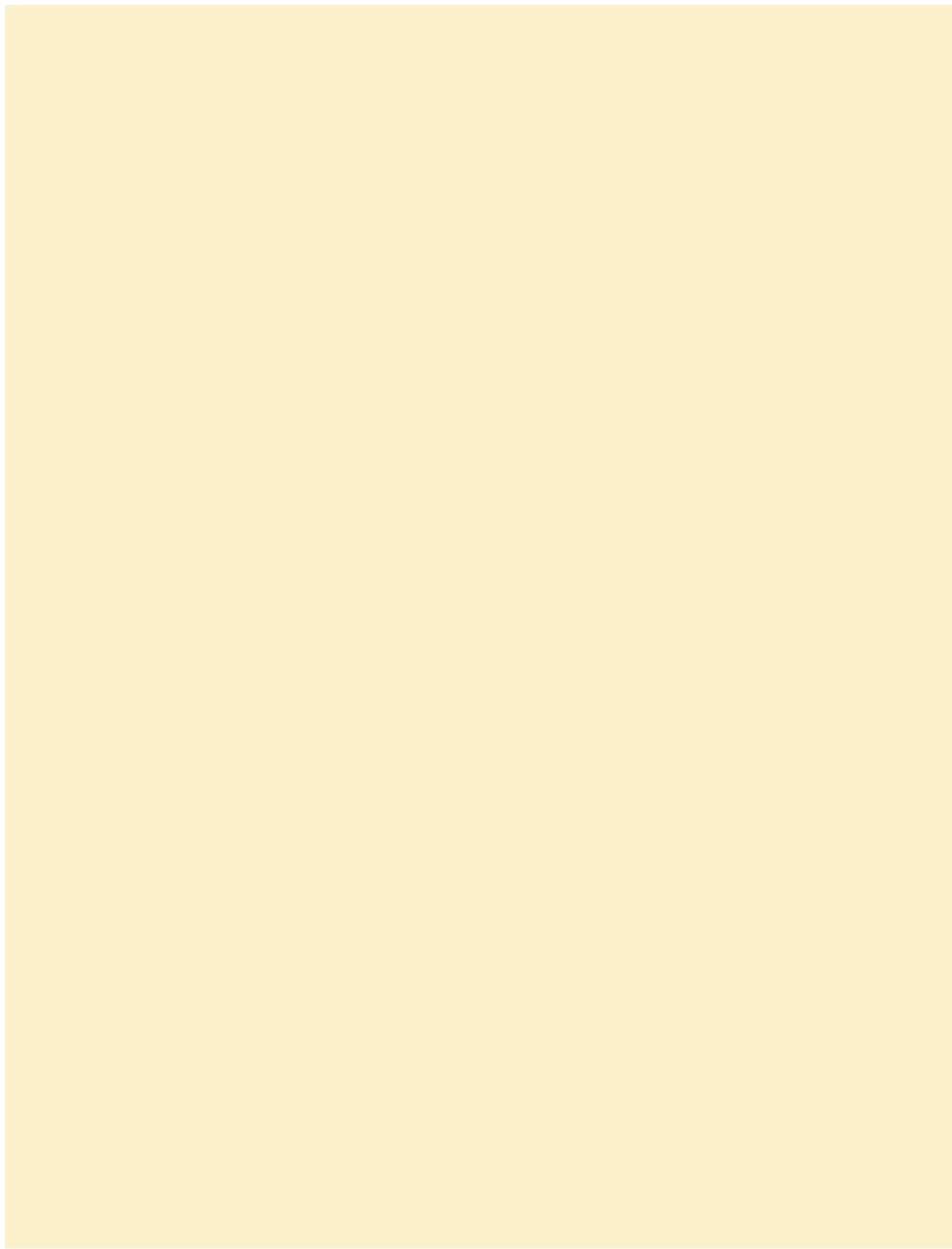
## É NECESSÁRIO

- Que a negociação colectiva sectorial seja valorizada e se mantenha como um instrumento fundamental para transformar os actuais modelos de organização do trabalho e uma mais justa remuneração do trabalho e dignificação das profissões.
- Dignificar as profissões, assegurar uma carreira com uma evolução progressiva no conhecimento, no saber-fazer e na respectiva retribuição. As promoções devem estar ancoradas em avaliações de desempenho transparentes, com critérios objectivos e com o envolvimento de todos os intervenientes, desde as chefias ao avaliado.
- Reforçar a conciliação da vida profissional, familiar e lazer, que deverá passar pela redução do tempo de trabalho semanal e o fim dos horários longos de forma sistemática.
- Alterações profundas na organização das linhas de produção por forma a eliminar o trabalho monótono e repetitivo e garantir pequenas pausas que permitam reduzir as doenças musculoesqueléticas e o stress.
- Ao nível do Diálogo Social Europeu, manter-se o esforço para uma divisão internacional do trabalho mais justa onde a concorrência não se faça pelo preço, através da exploração de



mão de obra barata, mas sim ancorada na inovação do produto e pelo respeito das normas ambientais.

- Manter a pressão para que as grandes marcas (grandes cadeias de distribuição e retalho) sejam pressionadas a negociar acordos globais para que independentemente do país onde produzem, as empresas sejam obrigadas a cumprir com as normas e as orientações da Organização Internacional do Trabalho e do próprio país, nomeadamente direito à livre sindicalização, à organização sindical, à negociação colectiva, à greve e à prevenção em matéria de saúde e segurança no trabalho.
- Exigir reciprocidade na circulação dos produtos entre os países da União Europeia os países exteriores à EU



Partnership:



Co-funded by  
**European Union**