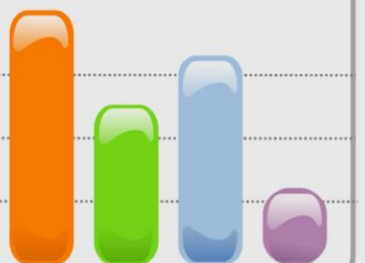
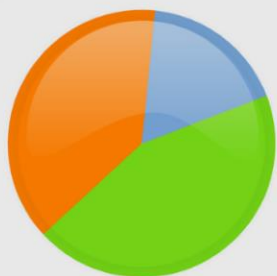
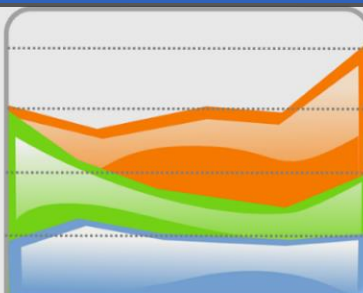
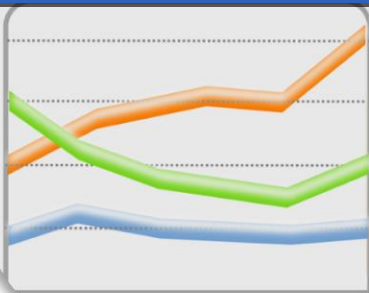




ITVCC Indústrias Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes



Avaliação das Relações de Trabalho nas ITVCC em Portugal, Turquia e Hungria



**Contributos para a eliminação das práticas de discriminação
nas relações de emprego entre Mulheres e Homens**

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

Contributos para a eliminação das práticas de discriminação
nas relações de emprego entre Mulheres e Homens

Projeto nº - VS/2021/0022

PARCERIA



FESETE

**Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxtil,
Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal**

Organização Sindical Portuguesa

Porto – Portugal | +351 22 600 23 77

fesete@netcabo.pt | www.fesete.pt



DISK Tekstil

Organização Sindical Turca

Istambul – Turquia | +90 212 637 2900

international@disktekstil.org | www.disktekstil.org



Bánya, Energia és Ipari Dolgozók Szakszervezete

Organização Sindical Húngara

Budapest – Hungria | +36 132 29 865

rabif@banyasz.hu | www.banyasz.hu



IndustriAll

Federação Sindical Europeia

Brussels – Belgium | +32 2226 0050

info@industriAll-europe.eu | www.industrialAll-europe.eu

1. INTRODUÇÃO

Como base para o desenvolvimento deste trabalho optamos pela definição do conceito de “discriminação” conforme definido pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) na Convenção nº. 111 de 1958, ratificada por Portugal em 1959, pela Hungria em 1961 e pela Turquia em 1967, como “qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha o efeito de anular ou prejudicar a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego ou ocupação”.

A discriminação pode ocorrer de duas formas, pode ser direta, quando uma diretriz ou regra explícita estabelece tratamento diferenciado para homens e mulheres, ou discriminação indireta, quando é concretizada em práticas sociais “sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar as pessoas (...) numa posição de desvantagem comparativamente com outras” (OIT, 2007).

Os estereótipos e preconceitos sobre as características inerentes a cada um dos gêneros fundamentam a discriminação de gênero, que se manifesta na segregação de gênero praticada no mercado de trabalho. Esta segregação afeta particularmente as mulheres, nomeadamente devido à concentração de mulheres em determinados setores de atividade não tão valorizados socialmente, segregação horizontal, e nos níveis hierárquicos mais baixos ocupados por mulheres, mesmo em setores maioritariamente ocupados por mão de obra feminina, segregação vertical (OIT, 2007).

A Convenção n.º 100 da OIT, datada de 1951 e ratificada pela Hungria em 1956, Portugal em 1966 e Turquia em 1967 relativa à igualdade de remuneração entre homens e mulheres em trabalho de igual valor, versa sobre uma forma de discriminação indirecta que se traduz em práticas salariais mais baixas para as funções ocupadas maioritariamente por mulheres e que se apoia nas representações sociais e estereótipos que promovem a desvalorização do trabalho feminino. Considerando que esta Convenção procura assegurar que homens e mulheres devem auferir uma remuneração igual não apenas por um trabalho similar, mas por um trabalho de valor igual, é fundamental que se proceda a uma avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de gênero e garantir remuneração igual para trabalho de valor igual independentemente do sexo.

O Artigo 2º da Convenção n.º 100 estabelece que “cada Membro deve (..) promover e (...) assegurar a aplicação a todos os trabalhadores/as do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres trabalhadores/as por trabalho de igual valor. Este princípio pode ser aplicado por meio de: leis ou regulamentos nacionais; mecanismos de determinação salarial legalmente estabelecidos ou reconhecidos; acordos coletivos entre empregadores e trabalhadores/as; uma combinação desses vários meios”.

Segundo dados do Eurostat, as Indústrias Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes (ITVCC) em 2020 nos 27 estados membros da União Europeia (UE) representavam mais de 221.000 empresas, na sua maioria micro e pequenas empresas, e empregavam mais de dois milhões de trabalhadores/as. Em Portugal existiam cerca de 189.000 trabalhadores/as nestas indústrias, a Hungria aproximadamente 45.000 e a Turquia, que coloca uma parte significativa da sua produção na UE graças a acordos aduaneiros, contava com cerca de 66.000 empresas e mais de 1,2 milhões de trabalhadores/as nestes setores em 2020. Estas indústrias são predominantemente compostas por trabalhadoras do sexo feminino. A taxa de emprego feminino nestes setores na UE é de aproximadamente 67%, em Portugal é de 68% e na Hungria é de 80%. Na Turquia, as mulheres representam 41% do emprego nestas indústrias, esta situação pode ser explicada pelo peso das Indústrias Têxteis e Curtumes, que costumam ter uma maior percentagem de trabalhadores do sexo masculino.

Na UE as disparidades salariais ao longo dos últimos anos têm vindo a diminuir, mas ainda assim houve, em média, uma diferença de remuneração de 13% entre homens e mulheres em 2020. Em Portugal (dados da UE) a disparidade salarial foi de 11,4% (abaixo da média da UE) e na Hungria a diferença foi de 17,2% (acima da média da UE). No caso da Turquia, um estudo recente da OIT (OIT, 2020) com base em dados de 2018 constatou que a disparidade salarial era de 15,6%.

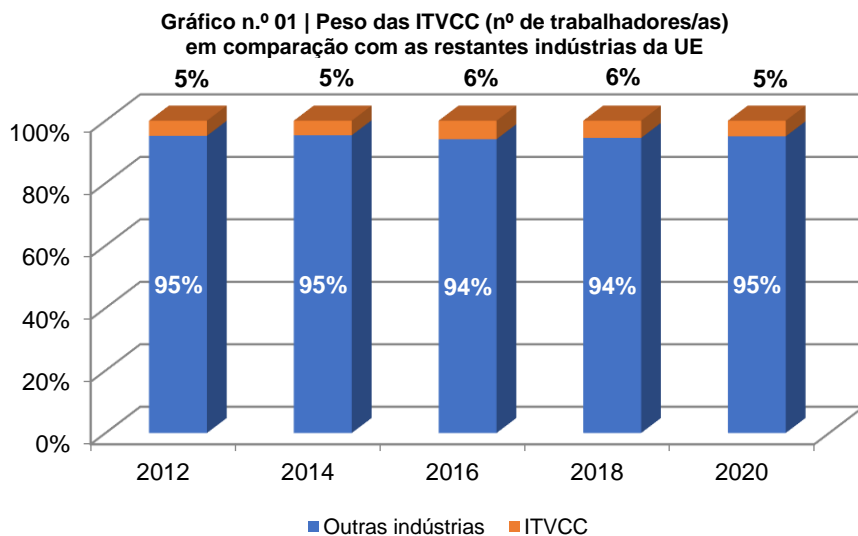
Se aprofundarmos e analisarmos os dados relativos às remunerações nas ITVCC em Portugal, Hungria e Turquia, verificamos que as mulheres continuam em desvantagem face aos homens e continuam a ganhar menos. No caso de Portugal, a disparidade salarial é substancialmente superior à média nacional e à média da UE. De acordo com dados estatísticos de 2019, a diferença salarial em Portugal era, em média, de 19,9%. Se restringirmos a nossa análise aos quadros qualificados, a diferença aumenta para 26,3%. Já na Hungria, a diferença salarial em 2020 era de 16% em média e na Turquia de 8%.

2. CARATERIZAÇÃO DA INDÚSTRIA

Para a caracterização dos setores da EU e, em particular, para a caracterização dos setores dos países que integram a parceria, utilizámos como fonte os dados fornecidos pelo Eurostat. Isto permitiu-nos garantir que todos os dados aqui apresentados foram recolhidos e tratados igualmente. No entanto, pode haver um ligeiro enviesamento em relação aos dados nacionais dependendo da forma como foram recolhidos e transmitidos. Alertamos também que os dados referentes a 2020 podem ter sido influenciados pelas medidas de segurança sanitária implementadas pelos diferentes países para combater a pandemia Covid 19.

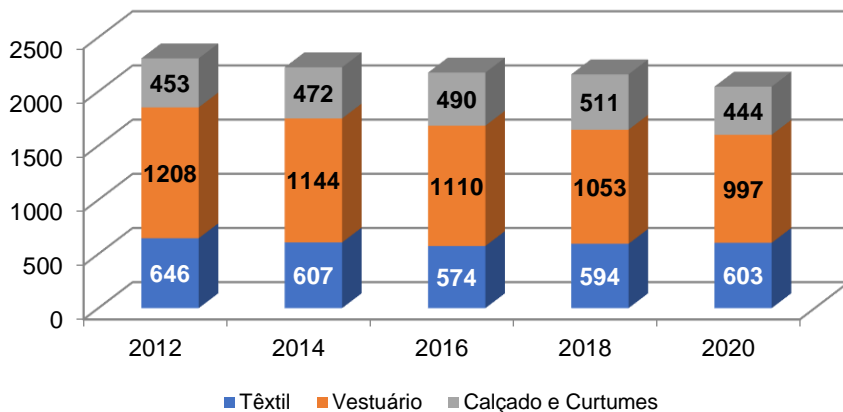
2.1 NÚMERO DE TRABALHADORES/AS

Ao avaliar o número de trabalhadores/as nas ITVCC face ao resto da indústria, verificamos, através do gráfico n.º 01, que entre 2012 e 2020 as ITVCC continuam a representar aproximadamente 5% do emprego para toda a indústria da UE (27 estados membros).



Através do gráfico n.º 02 podemos ver que o número de trabalhadores/as nas ITVCC na UE têm vindo a diminuir. Passamos de aproximadamente 2.3 milhões de trabalhadores/as em 2012 para cerca de 2 milhões em 2020, uma queda de cerca de 11%.

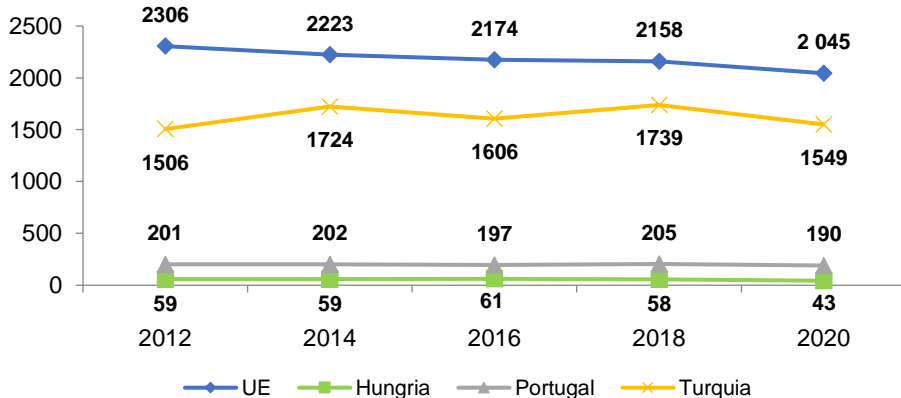
Gráfico n.º 02 | Número de trabalhadores/as por setor das ITVCC na UE entre 2012 e 2020 (em milhares)



Entre 2012 e 2020, todas as ITVCC tiveram uma redução no número de trabalhadores/as. A Indústria do Vestuário perdeu cerca de 17% dos seus trabalhadores/as (cerca de 211.000 trabalhadores/as), a Indústria Têxtil, registou uma perda de cerca de 7% (cerca de 43.000 trabalhadores/as) e a Indústria do Calçado e Curtumes registou uma perda de cerca de 2% dos seus trabalhadores/as (cerca de 9.000 trabalhadores/as).

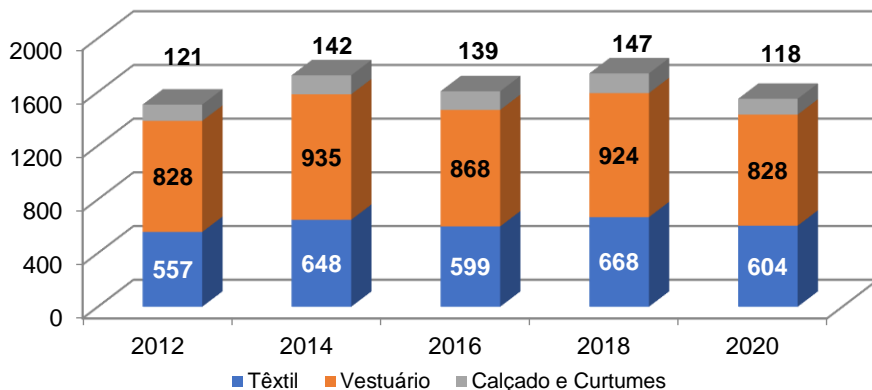
Em contraste com a tendência decrescente de emprego da UE nas ITVCC, vemos que na Turquia o número de trabalhadores/as nestas indústrias aumentou quando comparado com o número de 2012, um aumento, aproximado, de 3% (gráfico n.º 03).

Gráfico n.º 03 | Número de trabalhadores/as nas ITVCC em Portugal, Hungria, Turquia e UE entre 2012 e 2020 (em milhares)



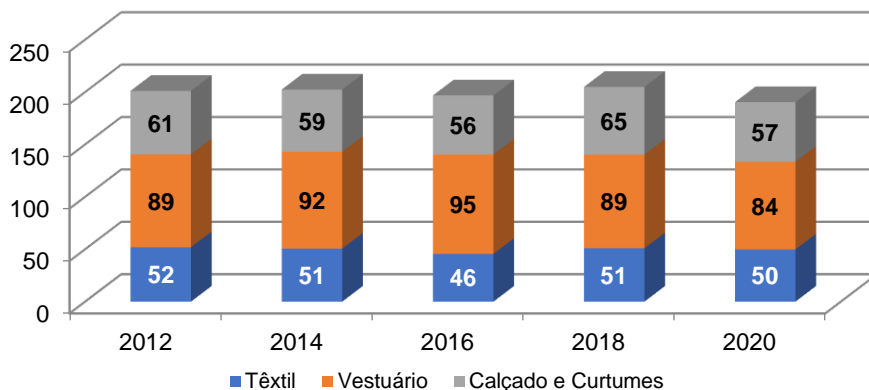
Se analisarmos mais detalhadamente os números turcos (gráfico n.º 04), verificamos que o único setor da ITVCC que registou um aumento foi o Têxtil, que aumentou cerca de 8%. A Indústria do Calçado e do Curtumes registou um decréscimo de cerca de 3%, enquanto a Indústria do Vestuário manteve aproximadamente a sua forte presença nas ITVCC, representando cerca de 55% em 2012 e cerca de 53% em 2020.

Gráfico n.º 04 | Número de trabalhadores/as nas ITVCC entre 2012 e 2020 na Turquia (em milhares)



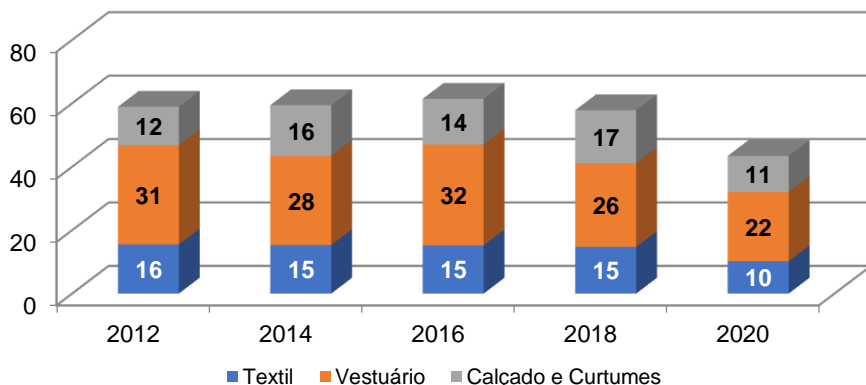
O decréscimo do total das ITVCC em Portugal deve-se ao decréscimo das Indústrias do Calçado e Curtumes que regista um decréscimo de 6%, da Indústria do Vestuário, que regista uma descida de 5% e da Indústria Têxtil, que apresentou uma quebra de 4% (gráfico n.º 05).

Gráfico n.º 05 | Número de trabalhadores/as das ITVCC entre 2012 e 2020 em Portugal (em milhares)



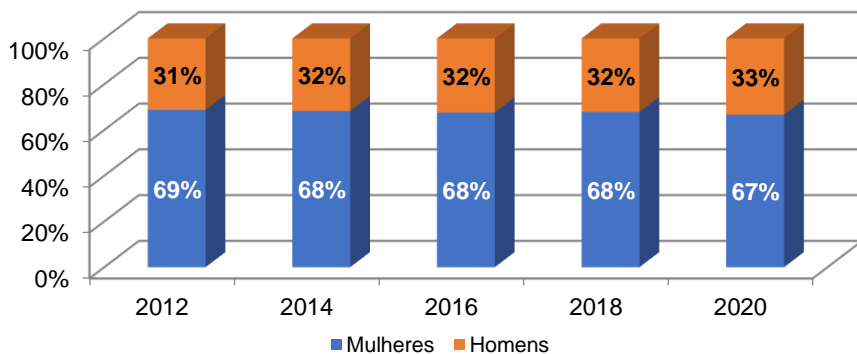
Na Hungria, durante o período de 2012 e 2020, o número de trabalhadores/as em todas as indústrias que compõem as ITVCC diminuiu (gráfico n.º 06). Os sectores que mais perderam trabalhadores/as foram o Têxtil e o Vestuário, neste período de 8 anos perderam 34% e 30% da sua mão-de-obra respectivamente e as Indústrias do Calçado e Curtumes perderam 6% dos seus trabalhadores/as.

Gráfico n.º 06 | Número de trabalhadores/as nas ITVCC entre 2012 e 2020 na Hungria (em milhares)



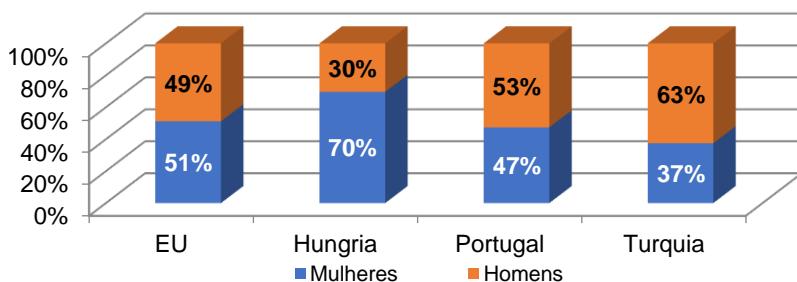
No que respeita à distribuição dos trabalhadores/as por género, verificamos que os nossos sectores mantêm a tendência de serem maioritariamente ocupados por mulheres. Como pode ser visto no gráfico n.º 07 em 2020, aproximadamente 67% dos trabalhadores/as das ITVCC são mulheres, uma pequena queda em relação a 2012, quando as mulheres correspondiam a 69% dos trabalhadores/as desses sectores.

Gráfico n.º 07 | Distribuição do número de trabalhadores/as por género nas ITVCC da UE entre 2012 e 2020 (em %)



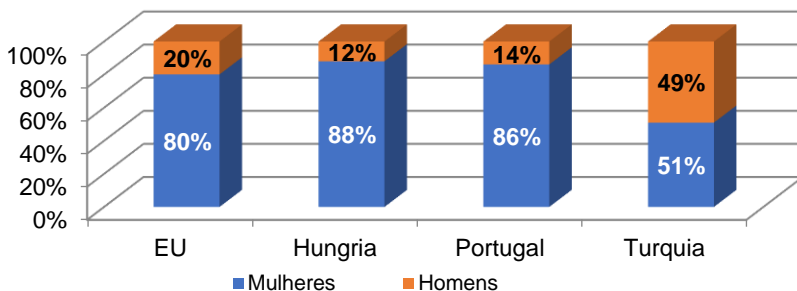
Ao analisarmos a predominação de género na indústria têxtil, verificamos situações muito distintas. Se tivermos em conta a o espaço da UE verificamos que, apesar que com uma ligeira diferença, as mulheres estão em maior número, 51% dos/as trabalhadores/as registados são mulheres e 49% são homens. Em Portugal, também com uma ligeira diferença, mas verificamos que a situação se inverte, 47% dos/as trabalhadores/as são mulheres e 53% são homens. No caso da Hungria as verificamos que o sector é de predominância feminina, as mulheres representam 70% dos/as trabalhadores enquanto que os homens apenas 30%. Na Turquia verificamos a situação inversa à da Hungria, um sector de predominância masculina, 63% dos/as trabalhadores/as são homens e apenas 37% são mulheres.

Gráfico n.º 08 | Distribuição do número de trabalhadores/as por género na Indústria Têxtil em 2020 (em %)



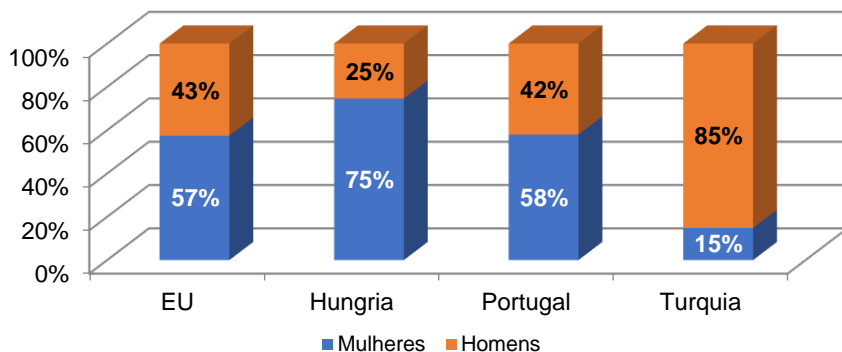
A Indústria do Vestuário é maioritariamente composta por mulheres (gráfico n.º 09), na UE (80,1%), Hungria (88,1%) e Portugal (86,1%). No entanto, a Turquia apresenta uma distribuição semelhante entre estes dois gêneros, 51,0% são mulheres e 49,0% são homens.

Gráfico n.º 09 | Distribuição do número de trabalhadores/as por género na Indústria do Vestuário em 2020 (em %)



À semelhança da Indústria Vestuário, as Indústrias do Calçado e dos Curtumes (Gráfico n.º 10) são predominantemente femininas na UE (57,5%), na Hungria (74,6%) e em Portugal (58,0%). No entanto, na Turquia, a grande maioria dos trabalhadores/as destas duas indústrias são homens (85,1%).

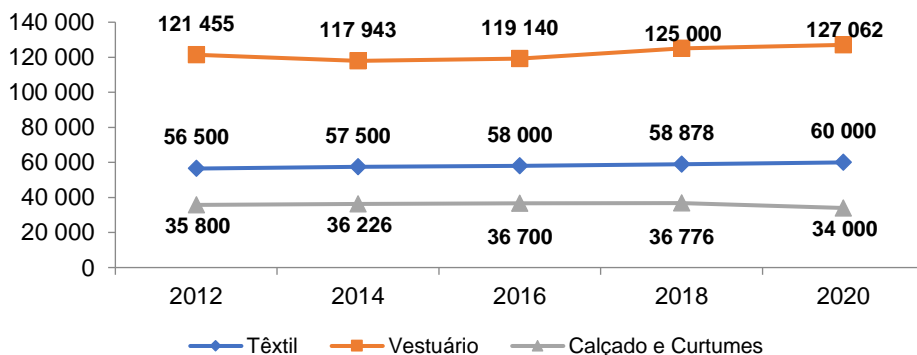
Gráfico n.º 10 | Distribuição do número de trabalhadores/as por género na Indústria do Calçado e Curtumes em 2020 (em %)



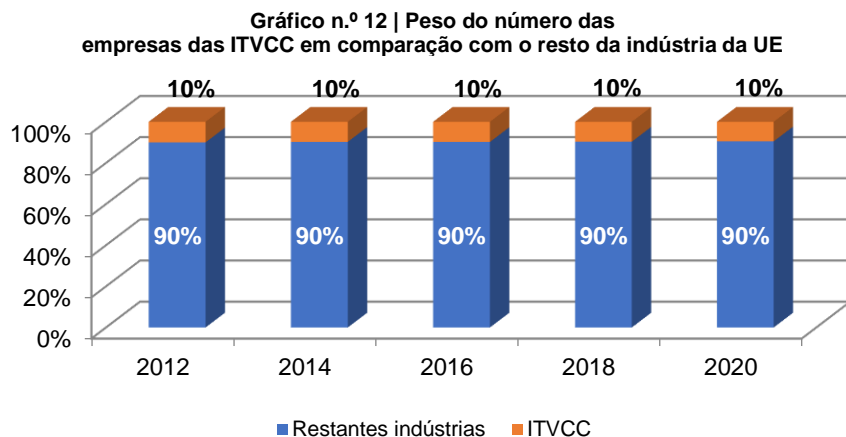
2.2 NÚMERO DE EMPRESAS

Relativamente ao número de empresas das ITVCC verificamos um ligeiro aumento entre 2012 e 2020 (gráfico n.º 11). Se em 2012 existiam cerca de 214.000 empresas, em 2020 assistimos a um ligeiro aumento de 3% (cerca de 6% no setor têxtil, 4% no setor do vestuário) para um total de cerca de 221.000 empresas. Neste período, o setor do calçado e curtumes apresenta uma queda de aproximadamente 5%.

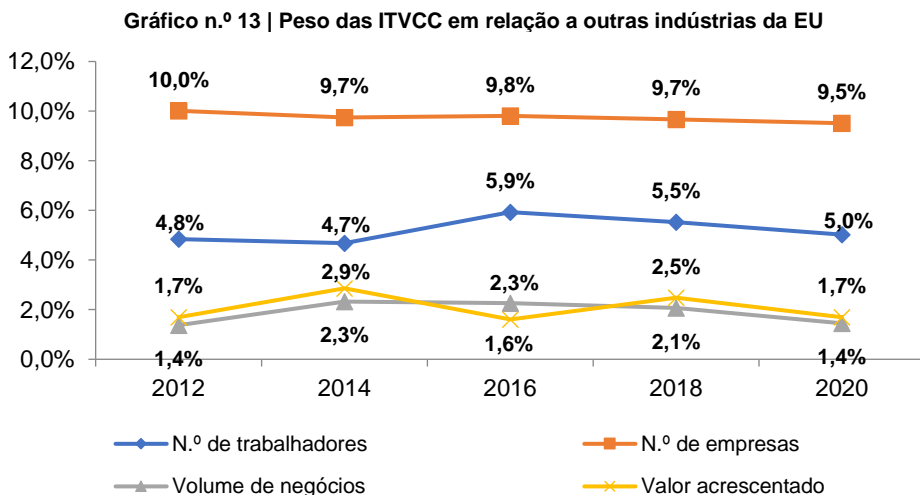
Gráfico n.º 11 | Evolução no número de empresas das ITVCC entre 2012 e 2020



Apesar deste aumento, a representação do número de empresas das ITVCC no total das indústrias da UE manteve-se e representa aproximadamente 10% de todas as indústrias europeias entre 2012 e 2020 (gráfico n.º 12).



Se por um lado as ITVCC face às restantes indústrias da UE correspondem a cerca de 5% do emprego da indústria e 10% do número de empresas, quando avaliamos o volume de negócios e o valor acrescentado das ITVCC no que diz respeito ao resto da indústria, verificamos que o volume de negócios em 2020 corresponde apenas a cerca de 1,4% e o valor acrescentado a 1,7% de toda a indústria da UE (gráfico n.º 13).



3. IGUALDADE DE GÉNERO NA LEGISLAÇÃO NACIONAL DE PORTUGAL, HUNGRIA E TURQUIA

Procurámos observar de que forma os principais conceitos que têm como função garantir a Igualdade de Género ao nível da legislação, são utilizados em cada um dos países que compõe a parceria, Portugal, Hungria e Turquia). Assim procuramos avaliar se os princípios constam no quadro legislativo de cada um dos países e como é que abrangem e salvaguardam a igualdade de género. A descrição apresentada para cada um dos conceitos não corresponde a uma transcrição exata da lei em cada um dos países, mas uma síntese do que refere a lei nos três países.

1. Princípio da Igualdade:

A Constituição dos três países refere que todos/as os/as cidadãos/ãs têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de descendência, género, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, condição económica, condição social ou orientação sexual.

2. Discriminação de Género

A Constituição e Leis Gerais dos três países registam prevenir e proibir a discriminação, direta e indireta, baseada no género, no acesso a bens e serviços e na sua oferta, e sancionar a prática de atos que resultam na violação do princípio da igualdade entre homens e mulheres.

3. Princípios Gerais sobre a Retribuição

A Lei Geral nos três países consagra que a remuneração como a prestação a que nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o/a trabalhador/a tem direito em contrapartida do seu trabalho. Adicionalmente, a remuneração compreende a remuneração base e outros pagamentos regulares e periódicos efetuados, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

4. Critérios de Determinação da Remuneração

A remuneração (de acordo com a lei geral nos três países) é determinada pela a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que, para trabalho igual ou de igual valor, salário igual.

5. Transparência Salarial

Nos três países a legislação consagra que, o/a empregador/a deve assegurar a existência de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, assente em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres.

6. Igualdade de Condições de Trabalho

Nos três países a legislação garante que os/as trabalhadores/as têm direito à Igualdade de Condições de Trabalho, nomeadamente no que diz respeito à remuneração, não devendo os elementos que a determinam conter qualquer discriminação em razão do sexo.

7. Discriminação Salarial com Base no Sexo

A Legislação dos três países define a Discriminação Salarial Baseada no Género como a diferença, direta e indireta, em matéria de remuneração, que se baseia no género e não se baseia em critérios objetivos comuns a homens e mulheres.

8. Discriminação Direta

Os três países contemplam no seu quadro legislativo a definição de Discriminação Direta como, sempre que, devido a um fator de discriminação, uma pessoa é sujeita a um tratamento menos favorável do que aquele que é, foi ou será dado a outra pessoa numa situação comparável.

9. Discriminação Indireta

À imagem do conceito de discriminação direta, também o conceito de Discriminação Indireta, está presente no quadro legislativo dos três países como, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra é suscetível de colocar uma pessoa, em razão de um fator de discriminação, em desvantagem em relação a outras, a menos que tal disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar são adequados e necessários.

10. Trabalho de Igual Valor

A Lei dos três países define Trabalho de Igual Valor como aquele em que as funções exercidas ao serviço da mesma entidade patronal são equivalentes, tendo em conta, nomeadamente, a qualificação ou experiência exigida, as responsabilidades atribuídas, o esforço físico e mental e as condições em que o trabalho é realizado.

11. Aprendizagem

Nos três países, a Aprendizagem corresponde a um processo através do qual se adquirem conhecimentos, competências e atitudes no contexto do sistema educativo, da formação e da vida profissional e pessoal.

12. Competências

Nos três países o conceito Competência é definido como a capacidade reconhecida de mobilizar conhecimentos, habilidades e atitudes em contextos de trabalho, desenvolvimento profissional, educação e desenvolvimento pessoal.

13. Qualificação

Nos três países, a Qualificação é o resultado de um processo formal de avaliação e validação comprovado por um órgão competente, reconhecendo que um/a indivíduo/a adquiriu competências, de acordo com os referenciais estabelecidos. A qualificação pode ser obtida através de formação e/ou desenvolvida no âmbito do sistema de ensino e formação. A qualificação também pode resultar do reconhecimento de títulos adquiridos em outros países.

14. Qualificação Profissional

O Conceito de Qualificação Profissional está também presente nos três países, e compreende a formação que tem como objetivo dotar o/a indivíduo/a de competências com vista ao exercício de uma ou mais atividades profissionais.

15. Formação Certificada

A figura de Formação Certificada está prevista nos três países e de acordo com o quando legislativo nos três países deve realizada por uma entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelos ministérios competentes.

16. Formação Contínua

Nos três países, a Formação Contínua é composta pela educação e formação realizada após a saída do sistema de ensino ou após a entrada no mercado de trabalho. Este tipo de formação permite aos/às indivíduos/as o aprofundamento das suas competências profissionais e relacionais, com vista ao exercício de uma ou mais atividades profissionais, uma melhor adaptação às mudanças tecnológicas e organizacionais e reforço da sua empregabilidade.

Com base no levantamento efetuado procuramos avaliar juntos dos parceiros a aplicabilidade e efetivação destes conceitos nas relações de trabalho. De acordo com o parceiro Disk-Tekstil, apesar do quadro legislativo Turco regular a

Igualdade de Género, na prática, o artigo n.º 5 da Lei do Trabalho Turca (o princípio da igualdade de tratamento) não é aplicado na maioria dos locais de trabalho. Por exemplo, a Lei do Trabalho Turca diz que todos/as os/as trabalhadores/as devem ter um contrato de trabalho e esse contrato deve incluir uma política salarial, mas muitos/as dos/as trabalhadores/as não têm um contrato, embora sejam trabalhadores/as registrados/as. Portanto, as práticas nem sempre estão em consonância com a Lei.

No caso português e húngaro, apesar do quadro legislativo também regular a igualdade entre homens e mulheres em todas as dimensões da sociedade, verificamos que as práticas não estão em consonância com o que está plasmada na Constituição destes países e na sua Lei geral. Como também é referido pela Comissão Europeia, “o direito à igualdade de remuneração não é devidamente aplicado nem feito cumprir e muitos Estados-Membros não asseguram a transparência salarial.”. É necessário dar este passo e criar mecanismo que garantam a efetivação da Transparência Salarial.

4. EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA EM PORTUGAL, HUNGRIA E TURQUIA

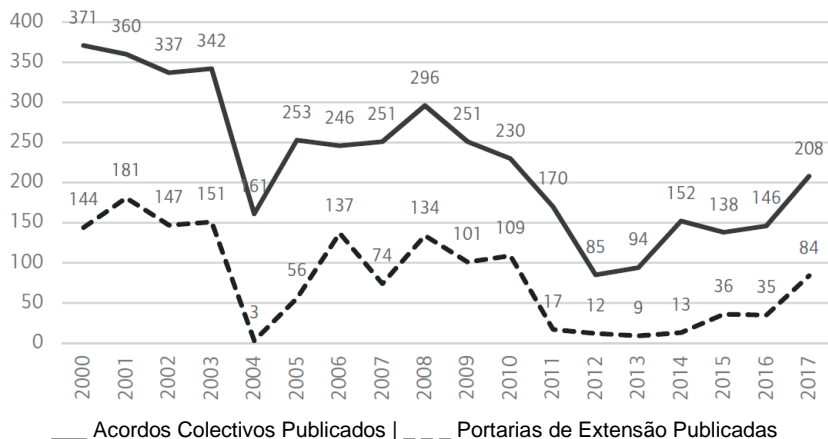
A Contratação Coletiva de Trabalho e os Acordos Coletivos são cruciais para promover a igualdade de remuneração e assegurar a sua implementação. Na prática, a Contratação Coletiva de Trabalho foi, também, identificada como um instrumento importante na redução das diferenças salariais entre homens e mulheres. ([OIT, 2013](#)).

4.1 PORTUGAL

A contratação coletiva em Portugal ocorre maioritariamente ao nível da indústria/sector e residual ao nível da empresa, sendo que a negociação ao nível da indústria/sector é a mais importante em termos de cobertura. Não existem convenções coletivas interprofissionais assinadas por organizações sindicais e patronais que abranjam toda a economia ou todo o sector privado. A negociação ao nível da indústria/sector é apoiada posteriormente pelas “Portarias de Extensão” que estendem a matéria negociada a todos/as os/as trabalhadores/as daquela indústria/sector, a todas as empresas filiadas e não filiadas na associação patronal, a todos os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos envolvidos na negociação e a trabalhadores não sindicalizados. Em 2011, a

reboque da crise provocada pela intervenção da Troika e com o objetivo de descentralizar a negociação coletiva para a empresa, o governo português implementou um pacote de austeridade que entre outras coisas incluía medidas que acentuaram a tentativa de bloqueio à negociação coletiva sectorial, que já se verificava desde 2004, e que levou a um decréscimo acentuado no número de contratos coletivos negociados e publicados durante o período de 2011 e 2014, bem como das respetivas Portarias de Extensão.

Gráfico nº 13 | Número de Acordos Coletivos e Portarias de Extensão publicadas anualmente entre 2000 e 2017



Fonte: [ETUI, 2019](#)

Algumas organizações patronais sentindo-se apoiadas pelas medidas do governo levaram os contratos coletivos sectoriais à caducidade impedindo a sua renovação e fazendo com que os/as trabalhadores/as perdessem a quase totalidade dos direitos até aí conquistados e negociados. Apesar de um ligeiro aumento Portugal ainda está longe dos números anteriores a 2004.

4.2 HUNGRIA

A realidade Húngara difere da realidade Portuguesa. Se em Portugal apesar das tentativas políticas neoliberais de reduzir os efeitos positivos da negociação coletiva industrial/sectorial, que atualmente predomina, e privilegiar a negociação empresa a empresa, verificamos que na Hungria essa situação se tem vindo a alterar e que atualmente o que predomina são os Acordos de Empresa.

Os números indicam claramente que a negociação coletiva com um único empregador é o modelo dominante. A maioria destes acordos são conseguidos apenas nas médias e grandes empresas, na maioria estatais e municipais, criando um vazio nas micro e pequenas empresas onde praticamente não existem Acordos Colectivos.

Tabela nº 1 | Número e cobertura dos Acordos Coletivos na Hungria, 2017

	Sector	Number of agreements	Number of companies/ institutions	Number of employees	Total number of employees	Coverage (employees) (%)
Single-employer	Competitive sector*	972	972	443,691	2,031,700	21.8
	Budgetary sector	1,629	1,629	259,887	707,500	36.7
Multi-employer	Competitive sector	66	3,621	214,262	2,031,700	10.5
	Budgetary sector**	1	3	320	707,500	0.1
Total***		2,668		812,386	2,739,200	29.6

Notes:

* The 'competitive sector' includes private sector and state/municipality owned enterprises.

** The new sectoral health-care agreement is not included.

*** Single and multi-employer agreements' coverage should not be added up due to the overlap between the bargaining levels.

Fonte: [ETUI, 2019](#)

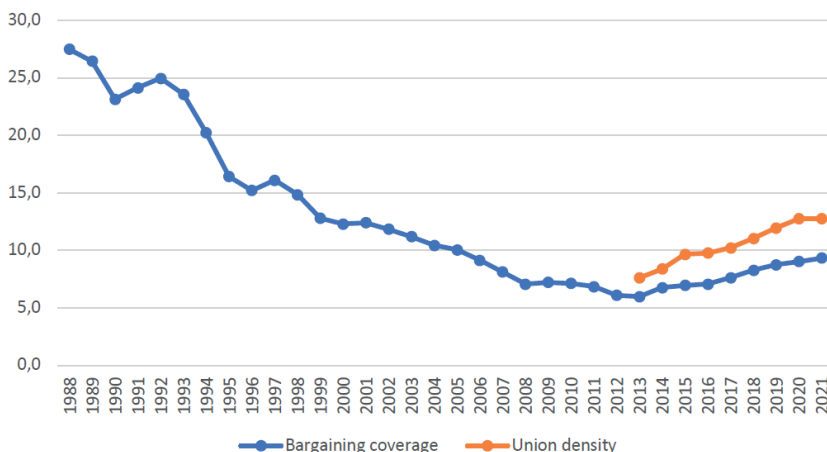
A dificuldade em se chegar a um acordo industrial/sectorial deve-se, entre outros fatores, também à ausência de organizações patronais representativas ou falta de mandato por parte dos seus associados para negociação acordos industriais/sectoriais, numa posição clara de manter o modelo de negociação descentralizada, empresa a empresa. Face a esta dificuldade ao nível da negociação coletiva industrial/sectorial estima-se que apenas 29% dos/as trabalhadores/as são abrangidos por um Acordo Coletivo.

4.3 TURQUIA

Na Turquia a negociação coletiva faz-se através de Acordos de Empresa. Com a exceção do sector público, no sector privado as organizações sindicais negoceiam empresa a empresa um Acordo Coletivo que abrange apenas os trabalhadores daquela empresa. Mas um outro desafio se coloca às organizações sindicais Turcas. Para poderem sentar-se à mesa de negociação com uma empresa é preciso que o sindicato represente mais de 50% dos/as

trabalhadores/as da empresa, através da sindicalização. Só assim têm poder para se apresentar perante a empresa para negociar um Acordo de Empresa.

Gráfico nº 14 | Cobertura dos Acordos Coletivos e Nível de Sindicalização entre 1988 – 2021 (%)



Fonte: [Fundação Friedrich Ebert \(2022\)](#)

Apesar de todas as dificuldades que o movimento sindical atravessou na Turquia e a perseguição de que foi alvo, que fez com que a percentagem de trabalhadores abrangidos por um Acordo Coletivo de Trabalho quase desaparecesse. A partir de 2008 verificou-se uma estabilização na percentagem de trabalhadores abrangidos por um acordo coletivo; e a partir de 2013 verificamos um ligeiro aumento, sendo que em 2021 o número de trabalhadores abrangidos por um acordo coletivo atinge quase os 10%; e o número de trabalhadores sindicalizados é de aproximadamente 13%.

De acordo com a OIT (OIT, 2018) o aumento da desigualdade de salários e a diminuição da proporção da componente salarial no produto interno bruto em muitos países deve-se em parte “à erosão da Contratação Coletiva de Trabalho”.

LIGAÇÕES PARA CONSULTA

- Página do Projeto: <https://fesete.pt/elimination-of-discrimination/>
- EU – Igualdade de Género: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en
- OIT: <http://www.ilo.org> (página da Organização Internacional do Trabalho);
- FESETE: www.fesete.pt
- Disk-Tekstil: <https://disktektstil.org/en/>
- BDSZ: <https://www.banyasz.hu/>
- IndustriAll – Europe: <https://news.industrial-europe.eu/>
- Eurostat: [Eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat/)

OUTRAS REFERÊNCIAS PARA CONSULTA

- Organização internacional do Trabalho (2013), *Igualdade Salarial – Um Guia Introdutório*, Genebra.
- Comissão Europeia (2016), *Um novo começo para o Diálogo Social*, Bruxelas.
- Organização internacional do Trabalho (2018), *Tripartismo e Diálogo Social*, Genebra.
- Instituto Sindical Europeu – ETUI (2019), *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*, Brussels.
- Friedrich Ebert Stiftung (2022), *Trade Unions in Turkey 2022*, Istanbul.
- Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento (COM(2021) 93 final), disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2021:93:FIN>
- International Labour Organization (2007), *ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality*. 2ª ed. Geneva.
- Chicha, Marie-Thérèse (2008), *Promoting Equity: gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide*. Geneva, International Labour Office
- International Labour Organization (2022) – *ILO Conventions*, available in www.ilo.org
- FERREIRA, Virgínia (1999) – A segregação sexual do mercado de trabalho – perspectivas teóricas e políticas in MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL, Sociedade e Trabalho – Igualdade de Oportunidades, n.º 6, Lisboa
- International Labour Organization (2020), *Report - Measuring the Gender Pay Gap (Turkey Case)*
- *European Parliament resolution of 24 May 2012 with recommendations to the Commission on application of the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value (2011/2285(INI))*, available in <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>
- *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions an initiative to support work-life balance for working parents and carers (COM/2017/0252)*, available in <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>

PROMOTOR



PARCERIA:



DISK Tekstil



BDSZ

ORGANIZAÇÃO ASSOCIADA



Co-funded by
European Union