



**ITVCC** Indústrias Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes

**MAIS DIÁLOGO SOCIAL,  
MAIS NEGOCIAÇÃO COLECTIVA,  
MAIS TRANSPARÊNCIA,  
MAIS IGUALDADE SALARIAL**



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



**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](#)).

## **REMUNERAÇÃO IGUAL PARA TRABALHO DE VALOR IGUAL INDEPENDENTEMENTE DO SEXO**

Actualmente a discriminação de género e a discriminação salarial em função do sexo é um tema amplamente desenvolvido e para o qual existe já um quadro legal ao nível internacional, europeu e nacional que procura erradicar esta situação do mundo do trabalho.

Apesar do enquadramento jurídico, e de acordo com as mais recentes avaliações realizadas pela Comissão Europeia, a aplicação e a fiscalização do cumprimento deste princípio continua a deparar-se com obstáculos no espaço da União Europeia (UE). Conforme reporta a proposta de Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho ([COM\(2021\) 93 final](#)), a “falta de transparência salarial tem sido identificada como um dos principais obstáculos” à persecução deste objectivo global de eliminar a discriminação em função do sexo e tem-se verificado que “o direito à igualdade de remuneração não é devidamente aplicado nem feito cumprir e que muitos Estados-Membros não asseguram a transparência salarial.”.

De acordo com os dados da Comissão Europeia a disparidade salarial entre homens e mulheres em 2020 era ainda de 13%. Esta disparidade salarial penaliza mais as mulheres no dia a dia, mas tem também impacto a longo prazo na sua qualidade de vida e na sua exposição a uma situação precária, como é exemplo disso a diferença de 33% nas pensões pagas entre homens e as mulheres.

A pandemia causada pelo Covid 19 ajudou a expor a situação precária que continua a afectar as mulheres no mundo do trabalho. Todas as organizações internacionais, europeias e nacionais foram coerentes ao identificar que a crise

provocada pela pandemia de Covid 19 afectou particularmente as mulheres trabalhadoras e que estas foram as mais prejudicadas pelos seus efeitos.

**O DIÁLOGO SOCIAL É CRUCIAL PARA PROMOVER A COMPETITIVIDADE E A EQUIDADE NA EUROPA.** Os países com uma longa tradição de diálogo social tendem a ter economias mais fortes e estáveis e são frequentemente os mais competitivos da Europa. ([Comissão Europeia, 2016](#))

## **É FUNDAMENTAL DAR MAIS FORÇA AO DIÁLOGO SOCIAL E À CONTRATAÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO**

Conforme identifica o Instituto Sindical Europeu ([ETUI, 2019](#)) apesar dos esforços e das tentativas por parte da OIT e da UE, de manter os sistemas de negociação industrial/sectorial na Europa, estes esforços não foram bem sucedidos e não estão a ter os resultados esperados. Verificamos por toda a Europa que as preferências dos empregadores pela negociação descentralizada, para a empresa, tendem a prevalecer. Estas preferências foram apoiadas por governos comprometidos com políticas económicas neoliberais, por intervenções da Troika e pela relutância da UE em dar seu apoio a instituições que sustentam o “modelo social europeu”.

As consequências das mudanças introduzidas nos sistemas de negociação nos Estados-Membros são uma diminuição da do peso dos salários no Produto Interno Bruto (PIB), **O AUMENTO DA DESIGUALDADE** e uma evolução dos salários reais que tende a ficar aquém do crescimento da produtividade, que tem sido inferior desde os anos 80 em comparação com os anos 60 e 70. Em suma, o trabalho pagou um alto preço pela descentralização da negociação. ([OIT, 2018](#))

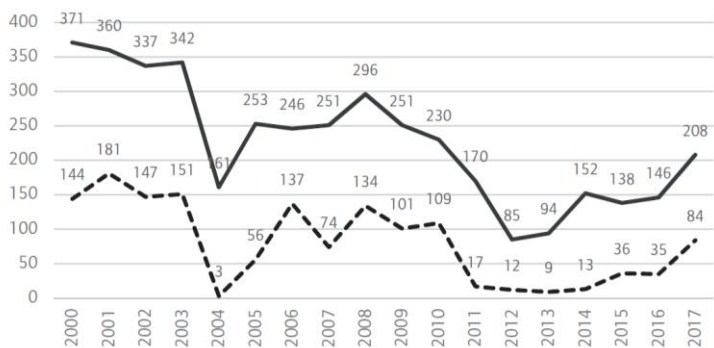
Considerando que anteriormente havia um amplo entendimento de que os sindicatos e a contratação coletiva são parte integrante de uma economia social de mercado, agora são vistos principalmente como "rigidez" institucionais que dificultam o diálogo com os empregadores. ([ETUI, 2019](#))

## EXPERIÊNCIA PORTUGUESA

### A AMEAÇA DA NEGOCIAÇÃO DESCENTRALIZADA PARA A EMPRESA

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 objectivo de descentralizar a negociação colectiva 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 colectiva sectorial, que já se verificava desde 2004, e que levou a um decréscimo acentuado no número de contratos colectivos negociados e publicados durante o período de 2011 e 2014, bem como das respetivas Portarias de Extensão.

**Gráfico nº 1 | Número de Acordos Colectivos e Portarias de Extensão publicadas anualmente entre 2000 e 2017**



— Acordos Colectivos Publicados | - - - Portaria de Extensão Publicadas

Fonte: [ETUI, 2019](#)

Algumas organizações patronais sentindo-se apoiadas pelas medidas do governo levaram os contratos colectivos 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.

## EXPERIÊNCIA HÚNGARA

### MAIS DESCENTRALIZAÇÃO MENOS DIÁLOGO SOCIAL

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

Os números indicam claramente que a negociação colectiva 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 Colectivos 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](#)

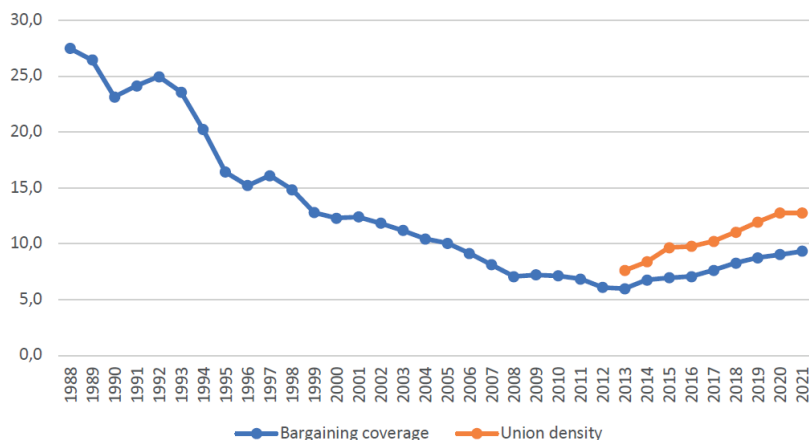
A dificuldade em se chegar a um acordo industrial/sectorial deve-se, entre outros factores, também à ausência de organizações patronais representativas ou falta de mandato por parte dos seus associados para negociação acordos industriais/sectoriais, numa posição clara de manter o modelo de negociação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

## EXPERIÊNCIA TURCA

### NEGOCIAÇÃO EMPRESA A EMPRESA - MENOR COBERTURA, MENOR PROTECÇÃO

Na Turquia a negociação colectiva faz-se através de Acordos de Empresa. Com a excepção do sector público, no sector privado as organizações sindicais negociam empresa a empresa um Acordo Colectivo 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 2 | Cobertura dos Acordos Colectivos 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 Colectivo de Trabalho quase desaparecesse. A partir de 2008 verificou-se uma estabilização na percentagem de trabalhadores abrangidos por um acordo colectivo; e a partir de 2013 verificamos um ligeiro aumento, sendo que em 2021 o número de trabalhadores abrangidos por um acordo colectivo 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”.

A participação dos parceiros sociais na promoção da igualdade de género nas relações laborais é importante, uma vez que estão em melhor posição para detetar os pontos fortes e fracos da ação a nível nacional, regional e local para prevenir e combater a discriminação salarial em razão do género. Desempenham igualmente um **PAPEL FUNDAMENTAL NA CRIAÇÃO DE MÉTODOS DE AVALIAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL NEUTROS EM TERMOS DE GÉNERO.** ([Comissão Europeia, 2021](#))

## **MAIS DIÁLOGO SOCIAL, MAIS NEGOCIAÇÃO COLECTIVA, MAIS TRANSPARÊNCIA, MAIS IGUALDADE SALARIAL**

É consensual entre as principais instituições internacionais e europeias que os parceiros sociais são fundamentais para que a implementação e acompanhamento das medidas de promoção da igualdade salarial se efectivem.

Mas se a Europa mantiver a sua tendência de descentralização, promovendo a negociação empresa a empresa, em substituição de uma negociação industrial/sectorial forte, o resultado será o enfraquecimento da negociação colectiva, uma menor cobertura dos/as trabalhadores/as e concomitantemente o aumento da discriminação entre homens e mulheres no trabalho.



Em 2021 a Comissão Europeia começou a trabalhar numa proposta para promover e melhorar os mecanismos de transparência salarial que permitem aos trabalhadores detetar e fazer prova de eventuais discriminações efetuadas em razão do sexo. A implementação desta medida de transparência salarial é importante porque “pode igualmente revelar a existência de preconceitos de género em sistemas de remuneração e classificação profissional que não valorizam o trabalho dos homens e das mulheres de forma equitativa e neutra em termos de género ou que não valorizam determinadas competências profissionais que, na sua maioria, são consideradas qualidades femininas.”.

É fundamental implementar mecanismos que permitiam “dissipar as dúvidas sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres e combater preconceitos de género nas práticas salariais” e ao mesmo tempo abrir o debate “em torno das razões subjacentes às diferenças salariais estruturais existentes entre os géneros”.

A União Europeia reconhecendo o papel importante do Diálogo Social e os seus benefícios para as economias dos seus estados membros aponta dois desafios importantes:

- Reforçar as capacidades dos parceiros sociais nacionais;
- Envolver parceiros sociais na elaboração de leis e políticas da UE;

Para garantir a viabilidades das medidas que venham a ser implementadas é necessário que o Diálogo Social e a Contratação Colectiva tenham o seu espaço assegurado para que no terreno os parceiros sociais tenham as ferramentas necessárias para avaliar a aplicação e cumprimento do princípio da igualdade de género e assim caminharmos para a eliminação da discriminação de género nas relações de emprego.

## CONCEITOS IMPORTANTES A RETER (FONTE: OIT)

**Discriminação:** 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. Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

**Trabalho de igual valor:** Quando homens e mulheres realizam um trabalho cujo conteúdo é diferente, envolvendo diferentes responsabilidades, exigindo diferentes competências ou qualificações, e é realizado em condições diferentes, mas em geral, é de igual valor, eles devem receber a mesma remuneração. Salário igual para trabalho igual significa que mulheres e homens com qualificações similares receberão a mesma remuneração se realizam o mesmo ou praticamente o mesmo trabalho em condições equivalentes.

**Tripartismo:** Interação entre o governo, representantes dos empregadores e representantes dos/as trabalhadores/as enquanto parceiros iguais e independentes que procuram soluções para problemas de comum interesse, que podem contribuir para a formulação e adoção de políticas sociais, económicas e laborais.

**Diálogo Social:** O diálogo social inclui todos os tipos de negociação, consulta e troca de informações entre representantes governamentais, empregadores e trabalhadores sobre assuntos de interesse comum a políticas socioeconómicas. O diálogo social é tanto um meio para alcançar o progresso social e económico, como um fim em si mesmo, uma vez que dá voz e possibilita às comunidades uma participação ativa nas respetivas sociedades e locais de trabalho.

**Diálogo Social Bipartido:** Envolve duas partes – empregadores e/ou organizações de empregadores, e organizações de trabalhadores com o objectivo de trocar informações, consultas e negociações e geralmente é exercido por meio de ações de negociação coletiva ou de cooperação no local de trabalho.

**Negociação coletiva:** Todas as negociações realizadas entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, por um lado e, por outro, uma ou mais organizações de trabalhadores, com vista a definir termos e condições de trabalho; e/ou reger relações entre empregadores e trabalhadores; e/ou reger relações entre empregadores ou respetivas organizações e uma organização/organizações de trabalhadores.

**Cooperação no local de trabalho:** Consulta e cooperação entre empregadores e trabalhadores, a nível empresarial, sobre assuntos de interesse comum fora do campo de ação da negociação coletiva, ou sobre assuntos não abordados frequentemente por outros organismos responsáveis pela definição dos termos e condições de trabalho.

---

## LIGAÇÕES PARA CONSULTA

- Página do Projecto: <https://fesete.pt/elimination-of-discrimination/>
- EU – Igualdade de Género: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality\\_en](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](http://www.fesete.pt)
- Disk-Tekstil: <https://disktekstil.org/en/>
- BDSZ: <https://www.banyasz.hu/>
- IndustriAll – Europe: <https://news.industriall-europe.eu/>

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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*, Istambul.
- 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>

PROMOTOR



FESETE

PARCERIA::



DISK Tekstil



BDSZ

ORGANIZAÇÃO ASSOCIADA



Co-funded by  
**European Union**