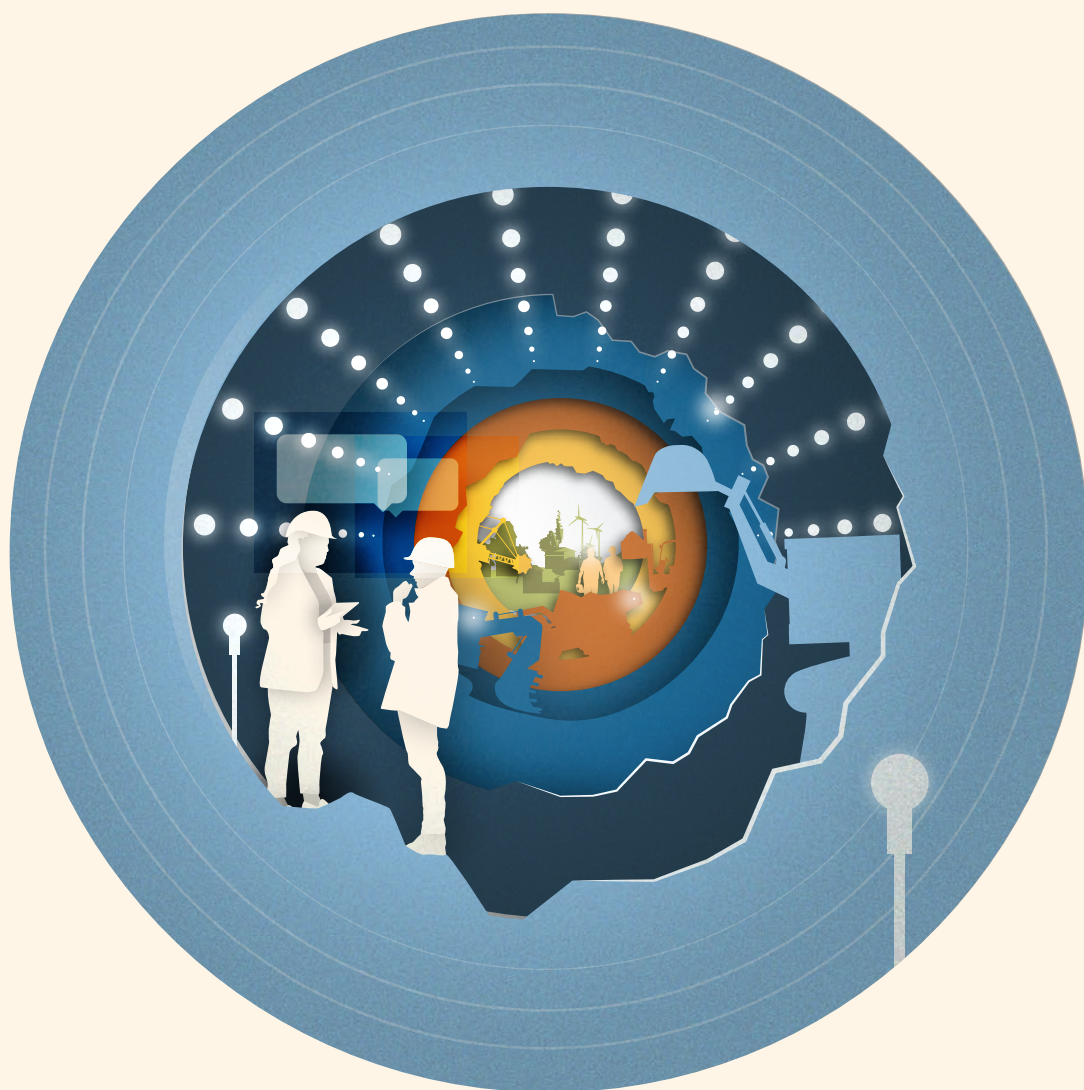


REFORÇAR O DIÁLOGO SOCIAL NO ÂMBITO DAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS EUROPEIAS

Relatório resumido



2025

 **industriAll**
EUROPEAN TRADE UNION

 **euromines**



Co-funded by
the European Union

INTRODUÇÃO

A Europa vive um momento crítico. A busca pela autonomia estratégica e a transição para uma economia limpa exigem o acesso a minerais e matérias-primas, mas essa necessidade não pode ser atendida às custas dos trabalhadores, das comunidades ou da sustentabilidade ambiental. O setor das indústrias extrativas é essencial para o futuro da Europa, mas está sob enorme pressão para se transformar.

No final de 2023, os parceiros sociais Euromines e industriAll Europe lançaram um projeto financiado pela UE, no âmbito do Diálogo Social Setorial Europeu, com o intuito de promover o diálogo social e melhorar as práticas sustentáveis no que respeita às indústrias extrativas europeias. Através de pesquisa documental, workshops em Sevilha, Estocolmo e Katowice, entrevistas e inquéritos realizados pela Syndex em colaboração com os parceiros sociais, este projeto identificou a forma como o diálogo social aborda eficazmente os desafios de sustentabilidade do setor.

Os minerais são essenciais em termos de transição para uma economia verde, mas o setor extrativo enfrenta desafios interligados, desde a descarbonização e a conservação da água à garantia de empregos de qualidade e envolvimento da comunidade. Os parceiros sociais europeus reconhecem que os objetivos ambientais e económicos não podem ser alcançados isoladamente. A verdadeira sustentabilidade implica abordar a dimensão social de frente: tornar o setor bom para os trabalhadores, promover a inclusão, fomentar a inovação, desenvolver competências, gerir a transição e estabelecer um diálogo social robusto para garantir condições de trabalho dignas e uma transição justa para todos.

Este documento apresenta 18 exemplos concretos que mostram como o diálogo social, a nível transnacional, nacional, local ou empresarial, apoia e acompanha a transformação das indústrias extrativas.

O diálogo social é uma ferramenta vital, mas muitas vezes negligenciada, para tornar as indústrias extrativas da Europa mais sustentáveis e socialmente justas, bem como mais seguras para os trabalhadores. Com demasiada frequência, os debates sobre o futuro do setor concentram-se exclusivamente nas metas de produção, na tecnologia ou na conformidade ambiental, ignorando a infraestrutura social que torna a transformação possível. No entanto, as evidências são claras: matérias-primas obtidas de forma responsável para a autonomia da Europa exigem soluções sociais, ambientais e económicas. Através de um diálogo relevante entre empregadores e trabalhadores, e com os decisores políticos e as comunidades, é possível melhorar as condições de

trabalho, reforçar os resultados e construir confiança e resiliência a longo prazo no setor.

Estes exemplos comprovam uma verdade política fundamental: o diálogo social não é uma restrição ou uma formalidade processual, mas sim um trunfo estratégico para o futuro da indústria extrativa europeia e uma necessidade para o futuro da Europa. As práticas aqui documentadas mostram que a sustentabilidade, a competitividade e a justiça social não são prioridades concorrentes, mas sim mutuamente reforçadoras. Quando o diálogo social é efetivamente implementado, contribui para práticas mais justas, inclusivas e sustentáveis, permitindo transições mais suaves, reduzindo conflitos, atraindo talentos e fortalecendo a licença do setor para operar.

A escolha que se coloca à Europa é clara: avançar com uma transformação que deixa para trás os trabalhadores e as comunidades, arriscando conflitos, escassez de competências, oposição pública e danos ambientais, ou reconhecer o diálogo social como a base para um setor socialmente justo. Os 18 exemplos que se seguem destacam casos de sucesso em que o diálogo se revelou fundamental para transformar a indústria extrativa europeia num setor que apoia tanto a sustentabilidade como a equidade para o futuro

Nota: Este documento é uma versão resumida do relatório completo intitulado **“Reforçar o diálogo social para melhorar as práticas sustentáveis no âmbito das indústrias extrativas europeias”**. Destaca exemplos selecionados e as principais conclusões.

O relatório completo está disponível online em: [\[https://news.industriall-europe.eu/p/sodisees-responsible-and-sustainable-mining-in-europe-through-social-dialogue\]](https://news.industriall-europe.eu/p/sodisees-responsible-and-sustainable-mining-in-europe-through-social-dialogue)

FÓRUM GLOBAL DA ERAMET: DIÁLOGO SOCIAL TRANSNACIONAL

Localização: **França/Global**
Partes interessadas:
Empregadores e sindicatos



O Fórum Global da Eramet alarga o conceito dos **Conselhos de Empresa Europeus (CEE)** à escala global, respondendo à crescente internacionalização da economia e à necessidade de diálogo social para além das fronteiras nacionais.

Eramet

A Eramet é o primeiro grupo mineiro a nível mundial a criar um órgão transnacional de diálogo social (2023)

Representantes dos trabalhadores de **França (incluindo a Nova Caledónia), Gabão, Noruega, Senegal e Argentina**

COMITÉ EUROPEU DE DIÁLOGO SOCIAL SETORIAL PARA AS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS

Localização: **UE**

Partes interessadas: **Representantes dos trabalhadores (industriAll Europe e respetivos membros) e várias associações patronais (Euromines, Euracoal, IMA-Europe, Aggregates Europe – UEPG, APEP)**

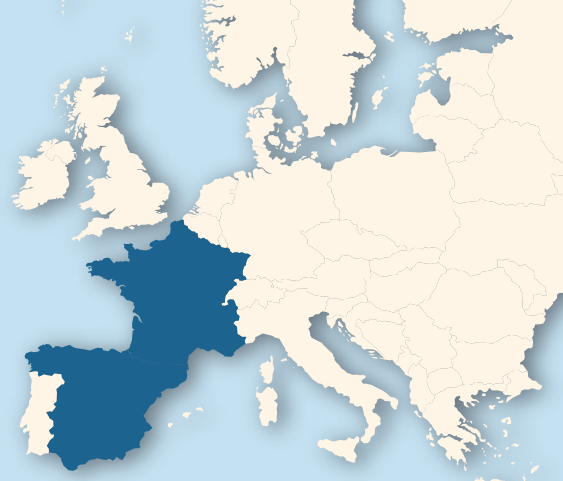
Formalizado em 1998 - Um dos 44 comités existentes a nível setorial europeu.

Por consenso, foram apresentadas **24 opiniões conjuntas à Comissão Europeia**, unindo trabalhadores e empregadores em matéria de clima, formação, saúde e transição justa

O diálogo social setorial impulsiona o progresso na Europa através de uma plataforma única da UE, na qual sindicatos e empregadores unem forças para:

- Fortalecer a saúde e a segurança no trabalho
- Colmatar as lacunas de competências em matéria das transições ecológica e digital
- Acompanhar e influenciar as principais estratégias da UE relacionadas com o Pacto Ecológico Europeu (Green Deal) e o futuro das indústrias de matérias-primas

O PROCESSO DE «DEBATE PÚBLICO» E A INSTITUIÇÃO ASSOCIADA A ELE, O CNDP



Localização: **França e Espanha**

Partes interessadas: **CNDP, vários sindicatos, ONG e administração local em França/parceiros sociais e sociedade civil em Espanha**

França: O debate público é um mecanismo democrático participativo e deliberativo, regido pelo Código do Ambiente francês. Garante que os cidadãos e as partes interessadas desempenhem um papel ativo na tomada de decisões sobre grandes projetos industriais.



Espanha:

Em Puertollano, os trabalhos de restauração dos olivais aumentaram o número de árvores de

7,000

27,000

criando meios de subsistência para quase

anteriores: 40

100 famílias



Trata-se de um exemplo concreto de como o debate público leva a benefícios sociais e ambientais tangíveis.

Em França e em Espanha, o debate público, que inclui sindicatos e a sociedade civil, garante transparência e inclusão. Ao dar às partes interessadas acesso total à informação e influência real, os projetos industriais abordam as questões sociais, ambientais e económicas de forma mais responsável.

PARTICIPAÇÃO ATIVA DOS PARCEIROS SOCIAIS NA ESTRATÉGIA PARA A EXTRAÇÃO SUSTENTÁVEL NA ANDALUZIA 2030

Localização: **Espanha (Andaluzia)**

Partes interessadas: **Governo regional da Andaluzia, organizações patronais e sindicatos**



A Estratégia para a **Extração Sustentável na Andaluzia 2030** foi aprovada em **1 de junho de 2021**



Parceiros sociais diretamente representados no grupo de trabalho

A EMSA 2030 é um **modelo de governança que coloca as pessoas no centro da política de extração**. Garante a sustentabilidade ambiental, económica e social, envolvendo ativamente os empregadores e os sindicatos na definição, implementação e monitorização da estratégia regional. O envolvimento direto dos parceiros sociais garante que a estratégia seja **socialmente inclusiva, ambientalmente responsável e territorialmente integrada**.

INICIATIVA PARA A GARANTIA DA EXTRAÇÃO RESPONSÁVEL (NORMA IRMA)

Localização: **Global**
Partes interessadas: **Empresas
mineiras, ONG, sindicatos e
comunidades afetadas.**



Criada em 2006

publicou uma versão preliminar das suas normas para a extração responsável



2014

Desenvolvida através de um processo de **consulta pública** com mais de **2.000 comentários de mais de 100 indivíduos/organizações.**



Outobre 2023

94 locais envolvidos globalmente, tendo **10 locais** obtido o estatuto de Avaliação Concluída independente no âmbito da **Iniciativa para a Garantia da Mineração Responsável.**

OS 4 PRINCÍPIOS DA IRMA:

- 1. INTEGRIDADE EMPRESARIAL**
- 2. PLANEAMENTO PARA LEGADOS POSITIVOS**
- 3. RESPONSABILIDADE SOCIAL**
- 4. RESPONSABILIDADE AMBIENTAL**

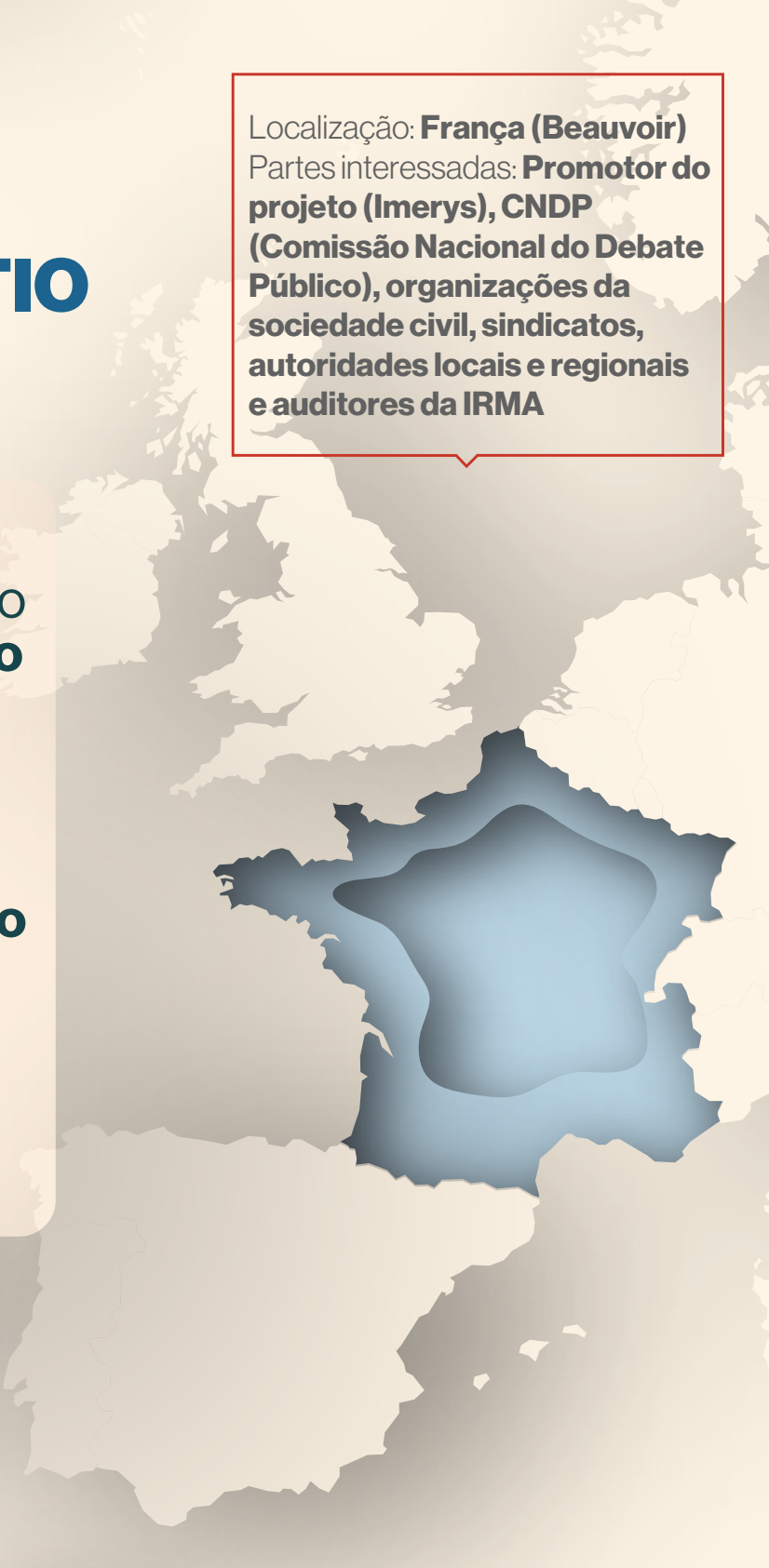
A IRMA é uma norma reconhecida globalmente para a extração responsável, que define as melhores práticas em matéria de responsabilidade social e ambiental. Inclui a perspetiva dos trabalhadores e enfatiza as condições de trabalho e o respeito pelos direitos da comunidade.

PROJETO EMILI: PROJETO DE EXTRAÇÃO DE LÍTIO DA IMERYS

Localização: **França (Beauvoir)**
Partes interessadas: **Promotor do projeto (Imerys), CNDP (Comissão Nacional do Debate Público), organizações da sociedade civil, sindicatos, autoridades locais e regionais e auditores da IRMA**

O projeto EMILI pretende ser o **primeiro projeto de extração europeu a cumprir a norma IRMA**, com uma **vida útil prevista de 25 anos**

Primeiro projeto de extração na França metropolitana com o objetivo de reduzir a dependência de fontes externas de matérias-primas



O **projeto EMILI** estabelece uma referência para o **diálogo social** ao adotar, desde o início, a rigorosa **norma IRMA**. Abrangendo todas as fases (estudo, consulta, exploração e pós-extração), esta abordagem garante **elevada transparência e envolvimento contínuo das partes interessadas** ao longo do ciclo de vida da mina.

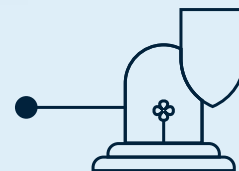
ERAMET GLOBAL CARE

Localização: **França**
Partes interessadas: **Parceiros sociais**
Objetivo principal: **Alinhar o diálogo social e os resultados concretos na proteção social.**

Aplica-se aos trabalhadores da Eramet em **13 países** onde o Grupo tem subsidiárias

Conjunto comum de garantias em 3 áreas principais:

- **cobertura por morte**
- **saúde e prevenção**
- **maternidade e condições das mulheres**



Em junho de 2024, a Eramet e o seu Fórum Global, composto por representantes dos trabalhadores e empregadores, lançaram o Eramet Global Care, um programa mundial de proteção social que abrange saúde, morte, prevenção, maternidade e condições das mulheres, demonstrando o compromisso de elevar os padrões de vida de todos os trabalhadores.

ACORDO DE DIÁLOGO SOCIAL DA NEPSI SOBRE SÍLICA CRISTALINA

Localização: **Europa**

Partes interessadas: **Parceiros
sociais europeus e instituições
europeias**

Objetivo principal: **Proteger a saúde
dos trabalhadores e minimizar a
exposição à sílica cristalina
respirável.**

Pontos principais do acordo: proteger a saúde dos trabalhadores, minimizar e prevenir a exposição à sílica cristalina respirável, aumentar a consciencialização e o conhecimento sobre os potenciais efeitos da SCR na saúde

Este acordo multissetorial europeu coloca o diálogo social no centro, reunindo trabalhadores e empregadores para proteger os trabalhadores face à sílica cristalina respirável. Através da partilha das melhores práticas, de um Guia de Boas Práticas e de indicadores-chave de desempenho (KPI) para monitorizar o progresso, mostra como o diálogo estruturado pode definir e alcançar elevados padrões de saúde e segurança em toda a Europa.



O MODELO SUECO

Localização: **Suécia**

Partes interessadas: **Parceiros sociais setoriais**

Objetivo principal: **Demonstrar que um sistema baseado em negociações coletivas regulares, sem regulamentação legal, pode proporcionar resultados sólidos.**

Suécia em 3.º lugar na Europa em termos de bem-estar dos trabalhadores (estudo ECS da Eurofound, 2019).

• **85% das organizações realizam avaliações dos riscos profissionais,** em comparação com a média de 75% na UE-27 (inquérito ESENER da EU-OSHA de 2019)

1931
Motins de Adalen

1997
Acordo da Indústria Transformadora

2015
– A AFS 2015:4 introduziu disposições sobre o ambiente organizacional e social de trabalho, com força jurídica. Os acordos coletivos são negociados periodicamente.

O modelo sueco mostra como os acordos coletivos voluntários e um forte diálogo social, baseados na confiança e na cooperação, conduzem a boas condições de trabalho, elevado envolvimento dos trabalhadores na avaliação de riscos e influência nas normas jurídicas emergentes.



BÉLGICA: O CEE PROMOVE A SAÚDE E A SEGURANÇA NO TRABALHO



- Dois grandes grupos belgas do setor da cal (Lhoist e Carmeuse), cada um com **mais de 100 locais** e entre **5.300 e 6.650 trabalhadores**
- Lhoist: **Formação especializada e em língua inglesa com duração de 5 dias** para representantes com mais de 2 anos de experiência, com o objetivo de melhorar o diálogo entre os representantes dos países
- O projeto Green Lime da Lhoist envolve **4 reuniões do comité restrito** com foco na saúde e segurança no trabalho
- Carmeuse: **visitas anuais ao local e exercícios de avaliação comparativa de EPP**

Localização: **Bélgica**

Partes interessadas:

Administração e sindicatos

Objetivo principal: **Partilhar as melhores práticas no Conselho de Empresa Europeu, com foco na saúde e segurança no trabalho.**

Os CEE demonstram um **diálogo social** eficaz, com as questões de saúde e segurança no centro das discussões. Investimentos em formação linguística e especializada (Lhoist) e práticas como o foco em reuniões de saúde e segurança no trabalho e avaliação comparativa de EPP (Carmeuse) demonstram um compromisso colaborativo com a saúde e a segurança e a partilha de conhecimentos entre países, indo além dos acordos formais.

ÓRGÃO PERMANENTE PARA A SEGURANÇA NAS MINAS DE HULHA

Localização: **Espanha**

Partes interessadas: **Sindicatos, organizações patronais, autoridades mineiras, especialistas técnicos**

Objetivo principal: **Estabelecer um órgão técnico permanente para melhorar a saúde e a segurança no trabalho no setor mineiro, com envolvimento direto dos sindicatos.**

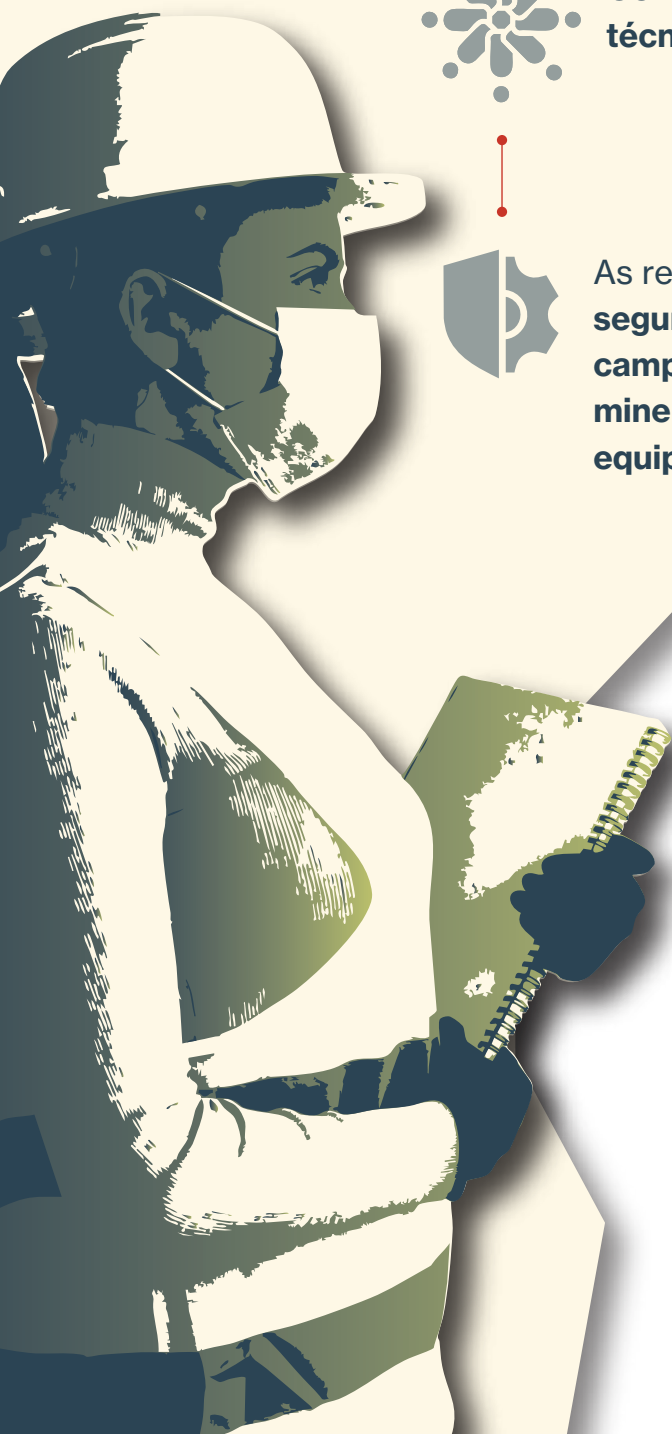


Os membros do órgão permanente incluem seis técnicos nomeados pelos sindicatos.



As responsabilidades abrangem o estudo da **operação segura de minas, prevenção de acidentes, promoção de campanhas de segurança, aconselhamento às autoridades mineiras, elaboração de regulamentos e aprovação de equipamentos de extração.**

Este mecanismo institucional destaca-se como uma boa prática, ao integrar técnicos nomeados pelos sindicatos diretamente no processo regulamentar. O seu envolvimento garante que as perspetivas dos trabalhadores moldem as normas de segurança, levando a políticas mais eficazes e a uma implementação mais forte.



ACORDO COLETIVO SETORIAL SOBRE O TEMPO DE TRABALHO

Localização: **Bélgica**

Partes interessadas: **Organizações patronais e sindicatos**

Objetivo principal: **Melhorar a organização do tempo de trabalho e introduzir férias remuneradas adicionais.**



- **Tempo médio de trabalho fixado em 36 horas/semana em todo o setor.**
- **Na Lhoist e na Carmeuse: 35 horas/semana oficialmente, 40 horas na prática, com 30 dias de descanso compensatório + 20 dias de férias anuais + 2 dias extra de folga remunerada.**
- **Melhoria significativa no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal**



Este acordo setorial mostra como o diálogo social pode ir além das normas legais para proporcionar benefícios tangíveis aos trabalhadores. Ao negociar a redução do horário de trabalho e licenças generosas, melhora o bem-estar e estabelece uma referência para práticas de emprego responsáveis no setor extrativo.

REFORÇAR O DIÁLOGO SOCIAL SETORIAL NA EXTRAÇÃO ATRAVÉS DA DIRETIVA DA UE SOBRE O SALÁRIO MÍNIMO

Localização: **Hungria**

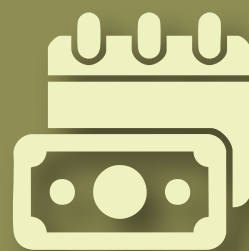
Partes interessadas: **Organizações patronais e sindicais e o governo**

Objetivo principal: **Impulsionar a negociação coletiva no setor mineiro, alinhando-se com a diretiva da UE relativa ao salário mínimo.**



Foi criada uma comissão conjunta composta por **10 membros (5 por parceiro social)** para conduzir as negociações

A cobertura da negociação coletiva na Hungria está abaixo de 80%, o que desencadeou um plano de ação ao abrigo da diretiva da UE.



Acordo tripartido assinado:

- O salário mínimo aumentará 9% em 2025, 13% em 2026 e 14% em 2027.
- O salário mínimo garantido aumentará 7% em 2025.

Este exemplo mostra como as iniciativas a nível da UE podem catalisar a ação nacional. Através de um diálogo estruturado e de um compromisso conjunto, a Hungria está a reforçar as políticas salariais e a promover condições de trabalho justas no setor mineiro.



PLANOS DE IGUALDADE

Localização: **Espanha**

Partes interessadas: **Parceiros sociais, empresas e governo.**

Objetivo principal: **Exigir que as empresas promovam a igualdade de género através de um quadro regulamentar.**



Fase 1. Lançamento do processo de elaboração do plano de igualdade:

comunicação e abertura das negociações e constituição do comité de negociação.

Fase 2. Realização do diagnóstico: compilação e análise dos dados quantitativos e qualitativos para determinar o grau de integração da igualdade entre mulheres e homens na empresa.

Fase 3. Conceção, aprovação e registo do plano de igualdade: definição de objetivos, conceção de medidas, estabelecimento de indicadores de acompanhamento e avaliação, calendário de implementação, aprovação e registo do plano.

Fase 4. Implementação e monitorização do plano de igualdade: verificação do grau de desenvolvimento e cumprimento das medidas e avaliação dos resultados.

Fase 5. Avaliação do plano de igualdade: avaliação do grau de cumprimento dos objetivos, dos resultados e do impacto que o plano teve na empresa.

Obrigatório para empresas com **50 ou mais trabalhadores**, ou quando estabelecido por acordo coletivo ou autoridade trabalhista.

O processo envolve **cinco fases**, desde o lançamento à avaliação, e os representantes dos trabalhadores e/ou sindicatos participam **em todas as fases**.

Fase 1. Lançamento do processo de elaboração do plano de igualdade: Os trabalhadores, os representantes dos trabalhadores e/ou os sindicatos participam na comissão de negociação e negociam ao longo de todo o processo.

Fase 3. Conceção, aprovação e registo do plano de igualdade: Durante a conceção do plano de igualdade, os sindicatos participam na definição de objetivos, medidas específicas e calendários de implementação.

Fase 4. Implementação e monitorização do plano de igualdade: Nesta fase, os sindicatos trabalham em conjunto com a empresa para garantir que as medidas estabelecidas sejam executadas conforme o planeado. Também atuam como intermediários para resolver quaisquer conflitos ou dificuldades que possam surgir.

Fase 5. Avaliação do plano de igualdade: Os sindicatos participam na avaliação periódica do plano de igualdade, analisando os resultados obtidos e propondo melhorias para responder a novas necessidades ou desafios.

Os Planos de Igualdade espanhóis são uma boa prática na elaboração de políticas inclusivas. Exigem o envolvimento contínuo dos sindicatos em todas as cinco fases de conceção, implementação e avaliação, garantindo que as medidas de igualdade de género sejam criadas em conjunto, aplicadas de forma eficaz e constantemente melhoradas. Esta abordagem vai além da conformidade para promover a inclusão real e locais de trabalho diversificados.

PLANOS TERRITORIAIS DE TRANSIÇÃO JUSTA

Localização: **Polónia**

Partes interessadas: **Sindicatos, governo e Comissão Europeia**

Objetivo principal: **Garantir uma transição justa e socialmente responsável nas regiões carboníferas e com uso intensivo de energia.**



Foram totalmente aprovados **5 Planos Territoriais de Transição Justa** pela Comissão Europeia em **dezembro de 2022**



Foram assinados vários acordos sociais **desde 2020** (por exemplo, sobre a extração de carvão, o setor elétrico e a extração de lenhite).

Acordo social para os trabalhadores do setor energético e mineiros de lenhite e soluções sob a forma de proteções sociais

férias para trabalhadores do setor energético - até 4 anos = 80% da remuneração mensal do trabalhador para férias

férias para mineiros - até 4 anos = 80% da remuneração mensal do trabalhador calculada como remuneração por férias

indenização única por cessação de funções = 12 vezes a remuneração mensal do trabalhador calculada como remuneração por férias (é necessário ter, no mínimo, 5 anos de experiência profissional)

A condição para receber subsídios para férias e indemnização única por cessação de funções será o encerramento de uma unidade geradora convencional (unidade de energia) ou uma redução sistémica na extração de lenhite.

O processo depende do desenvolvimento de novas fontes de energia e estende-se até 2049.

Os Planos Territoriais de Transição Justa da Polónia mostram como um diálogo social forte entre sindicatos, governo e UE pode impulsionar as transições. Através de vários acordos sociais, os planos dão prioridade à proteção dos trabalhadores e ao planeamento a longo prazo para uma transição energética justa.

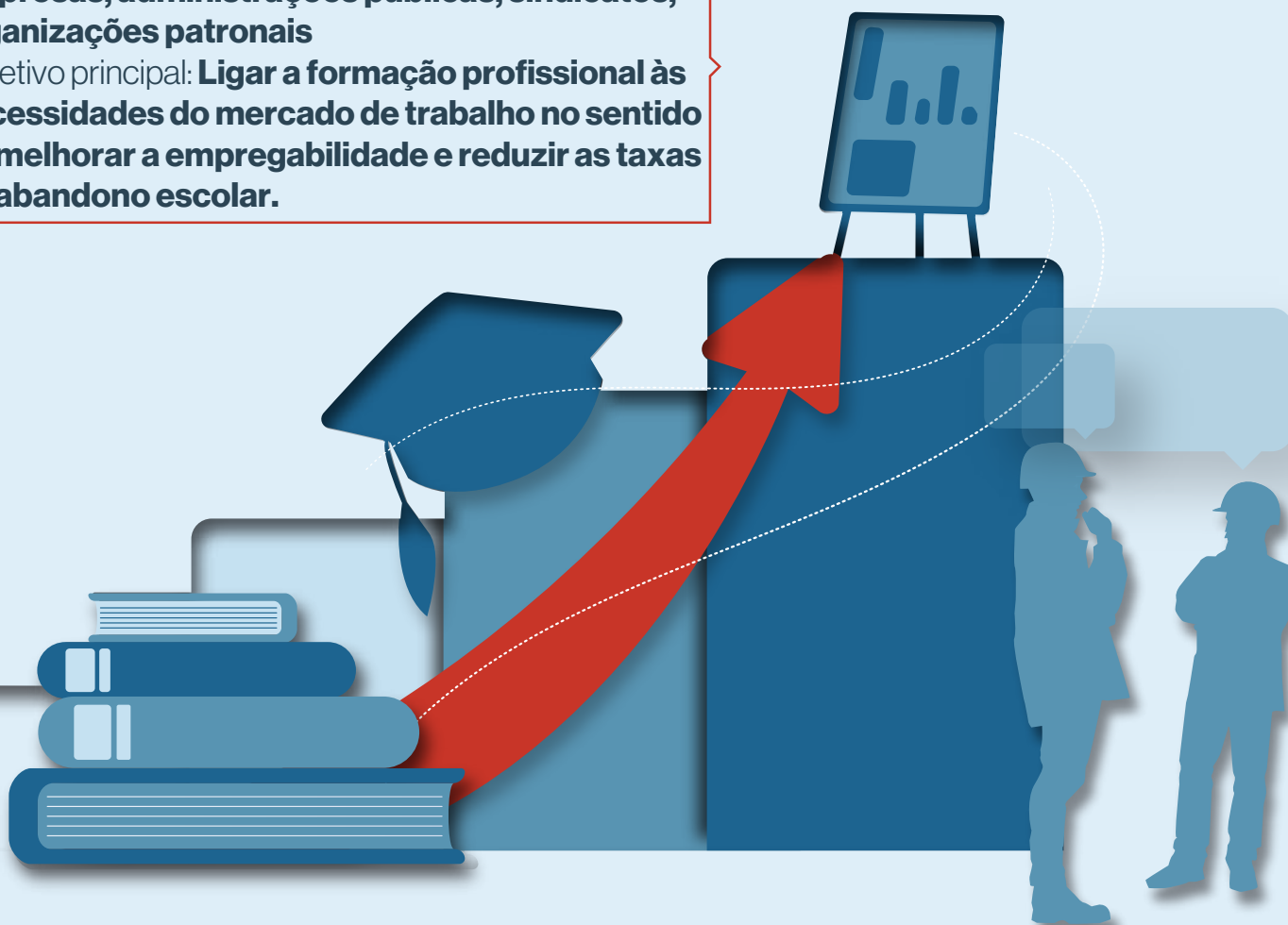
FORMAÇÃO PROFISSIONAL DUPLA



Localização: **Espanha**

Partes interessadas: **Instituições educativas, empresas, administrações públicas, sindicatos, organizações patronais**

Objetivo principal: **Ligar a formação profissional às necessidades do mercado de trabalho no sentido de melhorar a empregabilidade e reduzir as taxas de abandono escolar.**



Modelo FP dupla
desenvolvido
desde 2012.



Oferece qualificações especializadas em extração e geologia (por exemplo, Exploração de Recursos Minerais, Perfuração e Detonação de Rochas).



Estágios em grandes empresas como Acciona, Ferrovial, Minera Los Frailes e Roca em várias regiões.

O modelo espanhol de Formação Profissional Dupla é uma boa prática em matéria de colaboração entre várias partes interessadas. Ao envolver escolas, empresas, autoridades públicas, sindicatos e organizações patronais, alinha a formação com as necessidades do mercado de trabalho, aumentando a empregabilidade, reduzindo as taxas de abandono escolar e preparando profissionais qualificados para as indústrias extrativas em evolução

ACORDO DE TRANSIÇÃO JUSTA – SETOR DE EXTRAÇÃO DE CARVÃO

Localização: **Espanha**

Partes interessadas: **Governo espanhol, sindicatos (CCOO, UGT, USO), indústria do carvão (Carbuni3n), Comiss3o Europeia**

Objetivo principal: **Regenerar as regi3es mineiras e promover o desenvolvimento sustent3vel ap3s a elimina3o progressiva do carv3o.**



Estrat3gia de Transi3o Justa adotada em **2019**.



Acordo-quadro para uma transi3o justa da extra3o de carv3o e o desenvolvimento sustent3vel das regi3es mineiras, **2019-2027**.



Inclui ajuda aos trabalhadores afetados, cria3o de uma bolsa de trabalho, apoio governamental para a reconvers3o da 3rea e um Plano de Restaura3o.

Este acordo tripartido demonstra como o di3logo social estruturado pode proporcionar uma transi3o justa e sustent3vel. Combina recupera3o econ3mica, prote3o dos trabalhadores e responsabilidade ambiental, garantindo que ningu3m seja deixado para tr3s na transi3o para uma economia mais ecol3gica.

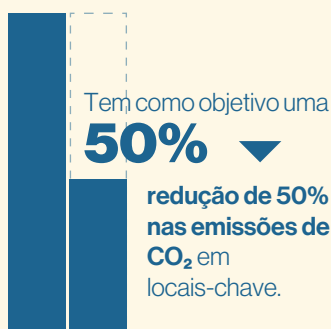


PROJETO WERRA 2060 PARA MODERNIZAR A MINA E RESPETIVAS INSTALAÇÕES

Localização: **Alemanha**

Partes interessadas: **Administração, sindicatos, autoridades locais.**

Objetivo principal: **Modernizar as operações de extração, reduzindo o impacto ambiental, garantindo a segurança no emprego e apoiando a criação de valor regional a longo prazo através de um diálogo social ativo.**



Envolve um investimento de **600 milhões de euros**, com previsão de amortização em menos de 10 anos.

Prevê-se que venha a gerar **mais de 500 milhões de euros em valor acrescentado líquido atual.**

PROJETO WERRA 2060

Werra 2060 é uma prática recomendada em modernização de minas, negociada com sindicatos para garantir uma transição justa e inclusiva. Integra objetivos ambientais, inovação tecnológica e planeamento da força de trabalho, qualificando os trabalhadores atuais e atraindo novos talentos para o desenvolvimento regional a longo prazo.

