

opinião

Praça da Liberdade

Capacitar para os direitos

**Manuel Carvalho da Silva**
Investigador e professor universitário

No passado mês de abril, a Associação Portuguesa dos Industriais do Calçado (APICCAPS) e a Federação dos Sindicatos do Setor Têxtil (FESETE) concluíram a negociação do Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) para a fileira do calçado, tendo como conteúdo mais relevante a eliminação da discriminação profissional e salarial entre homens e mulheres. Vários órgãos de Comunicação Social noticiaram este importante facto, mas abordando-o apenas conjuntamente e com quase total ausência de pronunciamento sindical. A dinâmica neoliberal que vivemos e que influencia quase tudo e todos só abre espaço para os sindicatos quando é para os tratar como réus.

O conteúdo geral deste CCT deixa claro o ainda baixo nível salarial de um setor que se tem modernizado e obtido bons lucros. O aumento salarial acordado para a maioria das operárias e dos operários foi de apenas uns poucos euros acima do SMN, contudo tem significado ter sido assumido em negociação. Sabe-se ainda que uma parte das empresas do setor paga mais que o estabelecido no CCT. Estes e outros factos confirmam a necessidade de a negociação coletiva ser retomada com normalidade: disso dependerá um impulso para a melhoria dos salários e das condições de trabalho, também

para os trabalhadores mais qualificados de que o setor precisa crescentemente. Os sindicatos reivindicam, estão na luta social do dia a dia, mas também dispõem de notável conhecimento sobre a economia e as realidades das empresas. Esse conhecimento, quando vertido na negociação coletiva, é um ganho para os trabalhadores, para as empresas e para a sociedade.

O processo negocial do setor do calçado tem uma pequena história que merece ser conhecida. Em 2010 a FESETE deu início a um estudo técnico e científico sobre o setor, socorrendo-se de especialistas, do acompanhamento de entidades públicas credenciadas e das orientações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o emprego digno. Nesse estudo, uma das várias dimensões identificadas sobre a situação do setor e do

emprego nele existente foi a (chocante) discriminação de género entre categorias profissionais compostas maioritariamente por mulheres ou por homens. Aconteceu, entretanto, que entre 2012 e final de 2014 – muito em decorrência da intervenção da troika e do Governo PSD/CDS – a contratação coletiva esteve congelada. Só em 2015 iniciaram o processo negocial, tendo a FESETE aproveitado para dar enfoque àquela discriminação. As negociações desenvolveram-se lentamente, mas terminaram em acordo.

Há ilações importantes a retirar desta negociação. Primeiro, a igualdade remuneratória é um direito consagrado na lei, na Constituição da República, nas convenções e normas da OIT, contudo a sua efetivação, como a de outros direitos, só acontece quando há representação coletiva e mediação com capacidade para dar

forte evidência às violações que se observam.

Segundo, as pessoas para acederem a muitos dos seus direitos precisam de, nomeadamente, ter conhecimento consciente deles, precisam muitas vezes de meios materiais, precisam de dispor de quem, com força coletiva, os reivindique junto dos poderes que têm a responsabilidade de os garantir. No trabalho, a relação individual trabalhador/patrão é desequilibrada; é imprescindível a organização dos trabalhadores e o exercício da negociação coletiva.

Terceiro, o Estado é garante dos direitos dos cidadãos e tem a obrigação de utilizar com eficácia os instrumentos de que dispõe para os efetivar, porém, ou as pessoas se organizam e constroem fortes atores coletivos e processos de mediação com o Estado, forçando-o ao exercício do seu papel, ou jamais o Estado é cumpridor.

Quarto, há recursos financeiros e outros que o Estado gere, existem meios técnicos e científicos nas universidades e centros de investigação, há capacidades, conhecimentos e práticas de representação coletiva que, se utilizados de forma articulada, podem melhorar muito a efetivação dos direitos das pessoas.

Valoriza-se muito as colaborações entre as universidades e as empresas, mas as áreas do trabalho, do emprego, da proteção e segurança social, da saúde e de outras políticas sociais precisam tanto ou mais dessa colaboração.



No trabalho, a relação individual trabalhador/patrão é desequilibrada; é imprescindível a organização dos trabalhadores e o exercício da negociação coletiva.