

Seminário  
**IGUALDADE DE GÉNERO  
NO MERCADO DE TRABALHO**  
DIA DA IGUALDADE SALARIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**Apresentação de uma boa prática na  
negociação colectiva sectorial do  
Calçado no sentido da igualdade  
profissional e salarial**

Dr. MANUEL FREITAS  
Responsável pelo Departamento da  
Negociação Colectiva da FESETE

Lisboa, 2 de Novembro de 2017



Em nome da Direcção Nacional da FESETE começo por saudar a dra. Rosa Monteiro, Secretária de Estado para a Cidadania e Igualdade; o dr. Miguel Cabrita, Secretário de Estado do Emprego; a dra., Joana Gíria, Presidente da CITE, cujo convite para estarmos presentes neste Seminário muito nos honra; e a dra. Teresa Fragoso, Presidente da CIG. Saúdo ainda os representantes dos parceiros sociais presentes, em particular a nossa Confederação CGTP/IN, bem como a dra. Margarida Guerner representante da APICCAPS parceira da FESETE na negociação do CCT sectorial cuja boa prática vamos hoje apresentar neste Seminário, com o tema Igualdade de Género no Mercado de Trabalho – Dia da Igualdade Salarial.

Apesar dos progressos verificados nos conteúdos das normas, quer ao nível da OIT, quer ao nível do Código do Trabalho, que procuram eliminar os diferentes tipos de discriminação de género nas relações de emprego, as práticas nos espaços de negociação colectiva sectorial dos Contratos Colectivos de Trabalho, CCT, e as práticas empresariais evoluem a ritmos mais lentos, mantendo-se ainda, segundo estudos da OIT e outros de nível nacional, velhos e novos fenómenos de discriminação entre homens e mulheres e de que estas são vítimas.

No actual contexto a OIT continua a considerar que os parceiros sociais, nomeadamente os sectoriais podem desempenhar uma relevante acção na irradicação da discriminação e na promoção da igualdade no trabalho, considerando a negociação colectiva como um instrumento crucial para desencadear alterações concretas nas condições de vida e de trabalho e nas perspectivas dos trabalhadores e trabalhadoras vulneráveis à discriminação. Ainda segundo a OIT a discriminação não é uma ocorrência excepcional ou aberrante, mas antes um fenómeno sistémico que, está, em muitas situações enraizado no modo de funcionamento dos locais de trabalho, nos valores, nas regras culturais e sociais dominantes.

Em Portugal e nas Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado, ITVC; os padrões de desregulação de género no espaço laboral e nas relações de emprego são ainda a expressão viva de práticas excludentes e segregadoras dos Sindicatos desde o século XIX. Avaliando os conteúdos das normas do CCT que vigoravam aquando da Revolução de 25 de Abril de 1974, estas continham regras para claramente impedir as mulheres trabalhadoras de beneficiarem da igualdade de oportunidades com os homens.

No sector do calçado até 1998 a segregação nas categorias profissionais da produção entre mulheres e homens começava logo na aprendizagem e nos praticantes com salários diferentes de acordo com o género e prolongava-se nas categorias profissionais que eram organizadas em dois grupos: no grupo A as categorias profissionais de predominância masculina; e no grupo B as categorias profissionais de predominância feminina. Na grelha salarial as categorias do grupo B tinham salários mais baixos. Ao nível intermédio existia ainda o encarregado para o Grupo A e o encarregado para o grupo B que, apesar da definição de funções ser análoga, tinham também diferentes enquadramentos hierárquicos e o respectivo salário na grelha salarial era diferente.

Durante décadas nestes sectores a maioria dos membros dos Corpos Gerentes dos Sindicatos e por consequência a maioria dos membros das Comissões Negociadoras Sindicais eram homens e não reflectiam as diferentes profissões nomeadamente as de predominância feminina. Com o decorrer dos tempos esta realidade alterou-se, tendo as mulheres assumido uma maior presença e protagonismo nas direcções dos Sindicatos filiados na FESETE com âmbito ao sector do calçado, sendo que os quatro Sindicatos mais representativos são hoje presididos por mulheres. Também a FESETE, reflectindo a representação de género nas ITVC, tem hoje uma Direcção composta maioritariamente por mulheres, 11 em 18 membros, incluindo a coordenadora da Direcção Nacional.

Entre 2005 e 2007, período em que os CCTs sectoriais das ITVC foram sujeitos a alterações globais, no sector do calçado foram superadas algumas das segregações constantes do CCT, nomeadamente: as categoriais profissionais passaram a ser identificadas nos dois géneros; na aprendizagem e nos praticante, passou a existir uma única grelha; desapareceram as grelhas profissionais A e B.

Entretanto, a nova grelha salarial negociada, indiciava um padrão de discriminação indirecta, uma vez que as categorias profissionais dos velhos grupos A e B que mantinham salários diferentes foram colocados hierarquicamente na nova e única grelha salarial, mantendo diferenças salariais significativas, face aos baixos salários praticados neste sector.

Chegados a este resultado da negociação sectorial, era necessário construir uma avaliação rigorosa, sustentada em metodologias e técnicas de investigação, das diferentes funções que enformavam as categorias profissionais da produção deste sector para apurar se a nova grelha salarial negociada respeitava ou não a igualdade salarial.

Este estudo de investigação permitir-nos-ia evitar quer na preparação das propostas de revisão do CCT, quer nas reuniões de negociação, discussões contaminadas por avaliações subjectivas ou imbuídas de elementos culturais discriminatórios para a mulher, nomeadamente no que diz respeito à organização da hierarquia das categorias profissionais e na grelha salarial.

Investigámos quais as metodologias mais adequadas e seleccionámos a metodologia EQUAL, já testada em Portugal numa parceria tripartida nos sectores da restauração e bebidas e considerada pioneira pela OIT. Esta metodologia EQUAL de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género, permite apurar o valor efectivo das funções e comparar as retribuições de diferentes funções.

Com o apoio do Ministério do Trabalho e do Programa Operacional de Assistência Técnicas, POAT, e tendo a CITE como parceira no acompanhamento do trabalho de investigação, apresentamos e concluímos entre 2011 e 2012 um estudo ao conjunto de categorias profissionais da produção de calçado de que resultou a construção de um sistema de avaliação de funções e remunerações e cujas conclusões validaram a existência de um padrão de discriminação na construção da grelha salarial nas categorias profissionais de predominância feminina. Destes resultados demos conhecimento à APICCAPS com o objectivo de em futuras negociações superarmos esta segregação profissional e salarial.

Embora o sector do calçado atravessasse desde 2011 um novo período de crescimento na inovação, no valor dos produtos e nas exportações, cujos resultados são hoje publicamente reconhecidos, as negociações colectivas sectoriais do CCT foram bloqueadas pela APICCAPS nos anos de 2012, 2013 e 2015.

Em 2014 no diálogo social sectorial entre a FESETE e a APICCAPS estabelecemos que nas futuras negociações iríamos analisar as conclusões do Estudo e eliminar progressivamente as discriminações salariais. Em dois anos, 2016 e 2017, a FESETE e a APICCAPS através da negociação colectiva sectorial conseguiram implementar as recomendações do Estudo. A título de exemplo em 2015 o operador de corte de 1ª e o operador de montagem de 1ª categorias profissionais de predominância masculina auferiam um salário mínimo de 554,00 euros, enquanto uma operadora de costura de 1ª e uma operadora de acabamentos de 1ª de predominância feminina auferiram 522,00 euros, uma diferença de 32,00 euros.

Em 2017 estas quatro categorias profissionais passaram a auferir sem discriminação o mínimo 561,00 euros; no mesmo sentido evoluíram as categorias profissionais de componentes e marroquinaria. Esta reestruturação hierárquica e salarial da grelha nos dois anos, envolveu a promoção de trinta e cinco categorias profissionais, dum total de sessenta e duas profissões constantes dessa grelha.

Em suma, após um longo período de trabalho de sete anos na investigação e na negociação sectorial, podemos considerar que, no que diz respeito aos salários mínimos negociados pelo Contrato Colectivo de Trabalho para o sector do calçado, está garantida para as actuais funções exercidas nas diferentes categorias profissionais da produção, uma hierarquia de funções sem discriminação de género e a igualdade salarial.

Lisboa, 2 de Novembro de 2017

Dr. Manuel Freitas  
FESETE