



**XIV JORNADAS
NACIONALES
DE HISTORIA
DE LAS MUJERES.**

Intersecciones:
feminismos, teorías
y debates políticos.

**IX CONGRESO
IBEROAMERICANO
DE ESTUDIOS
DE GÉNERO.**

29 de julio
1 de agosto
2019

Mar del Plata
Bs. As.
Argentina



A igualdade e a não discriminação de género na negociação coletiva em Portugal

Paulo Marques Alves

• **Introdução**

Entre as várias matérias passíveis de negociação em sede de negociação coletiva incluem-se a promoção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego e o combate à discriminação de género.

A atitude sexista que orientou durante um longo período as estratégias sindicais face às mulheres também se verificou em Portugal e transpareceu na negociação coletiva. Disso nos dá conta Patriarca (1990) para o período da ditadura salazarista.

Muitas décadas depois, Ferreira demonstrou a manutenção de disposições com um carácter segregacionista, ao mesmo tempo que referia que os sindicatos na viragem do milénio estavam a “*ensaiar os primeiros passos no sentido de reexaminarem as suas atitudes e comportamentos*” em relação às mulheres (Ferreira, 2002, p. 144-145).

É neste quadro que importa analisar como é que a questão da igualdade e da não discriminação, bem como de matérias com ela relacionadas, como sucede com o assédio sexual, vêm sendo tratadas na negociação coletiva nos tempos mais recentes.

Tendo este objetivo, procedeu-se a uma análise documental que incidiu sobre as convenções coletivas negociais que foram assinadas no triénio 2016-2018. Foram retidas para análise as novas convenções (num total de 81), as convenções revistas parcialmente, mas que apresentam texto consolidado (115) e as convenções revistas

globalmente (110). No total foram analisadas 306 de um total de 574 convenções (53,3%) publicadas nestes anos no BTE.

Conclui-se que apesar dos ténues progressos registados face a anos anteriores, muito há ainda a fazer, o que não deixará de convocar a necessidade de uma maior presença das mulheres nas equipas negociadoras.

- **Quadro legislativo de promoção da igualdade e da não discriminação**

Portugal possui um enquadramento legislativo robusto no que concerne à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, ainda que as práticas sociais muito frequentemente fiquem aquém do que se encontra legislado.

A matriz desse enquadramento é a CRP, datada de 1976, e cujas revisões subsequentes não macularam o que se encontra aí definido em termos de direitos, liberdades e garantias, capítulo onde se inclui o n.º 1 do art.º 26º, onde se afirma que “*a todos são reconhecidos os direitos (...) e à protecção legal contra quaisquer formas de discriminação.*”

Sob o impulso da Constituição e de convenções e tratados internacionais visando a eliminação da discriminação contra as mulheres e a defesa e promoção dos seus direitos, tendo alguns destes diplomas contado com Portugal como um dos primeiros países a ratificá-los, um intenso labor legislativo tem vindo a ser desenvolvido desde meados da década de 70, materializando-se num conjunto de documentos legislativos que alteraram de forma radical o panorama herdado do regime ditatorial derrubado em 25 de Abril de 1974, no qual a discriminação em razão do sexo constituía uma pedra angular do respetivo regime jurídico.

No domínio do trabalho e do emprego, as disposições que por via legislativa pretendem eliminar todas as formas de discriminação tendo por base o sexo e garantir a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres encontram-se definidas no CT, desde a sua versão inicial de 2003, tendo sido reforçadas na sua primeira revisão em 2009.

De facto, em 2009 introduziram-se neste diploma disposições no sentido de que as normas das convenções coletivas de trabalho ou dos regulamentos internos das empresas que violem o princípio da igualdade e da não discriminação sejam substituídas “*pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.*” (art.º 26º - *Regras contrárias ao princípio da igualdade e não discriminação*).

Cabe à CITE, apreciar as convenções coletivas publicadas, enviando para o Ministério Público as que contém disposições que contrariam a lei.

Por outro lado, no art.º 29º do mesmo código proíbe-se estritamente todas as formas de assédio, as quais atingem muito mais intensamente as mulheres, sendo que no ponto 3 deste mesmo artigo se refere explicitamente o assédio sexual.

A não observância do princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo no acesso ao emprego, atividade profissional e formação constitui uma contraordenação muito grave (art.º 30º), o mesmo sucedendo a violação do princípio da igualdade no respeitante às condições de trabalho (em particular a retribuição), conforme consta do art.º 31º, constituindo contraordenação grave segundo o mesmo artigo a não existência de critérios objetivos comuns a homens e mulheres nos sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções.

Para além do normativo que acabamos de referenciar, os sucessivos governos têm vindo a atuar igualmente no sentido da promoção da igualdade e do combate a todas as formas de discriminação, incluindo a relativa à orientação sexual, bem como da prevenção dos riscos psicossociais que atingem as mulheres de forma mais intensa através da elaboração de um conjunto de estratégias e de planos de ação. De entre as medidas implementadas, destacamos os Planos Nacionais para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação (o primeiro data dos anos 90, sendo o último, o quinto, relativo ao período 2014-2017) e os Planos de Ação Setorial, cuja implementação é coordenada e monitorizada pela CIG. No ano de 2018 o governo português instituiu a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação Portugal + Igual e, no mesmo ano, foi aprovada a Lei n.º 60/2018 de 21.08, que só entrou em vigor em fevereiro de 2019, a qual estabelece medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

• A negociação coletiva

A negociação coletiva é uma forma de regulação autónoma, porque definida pelos atores sociais do trabalho (Fernandes, 2012), que tem na sua base dois grandes princípios norteadores: o da liberdade sindical e o da autonomia coletiva (Ramalho, 2012). A sua evolução ao longo do tempo foi considerável, demonstrando simultaneamente ser extremamente eficaz, em resultado da implementação de dois

tipos de mecanismos específicos. Por um lado, aqueles que visaram a promoção da sua universalidade, o que no caso português foi assegurado por portarias de extensão; por outro, os que contribuíram para assegurar a “*intangibilidade do regime de tutela instituído pelas convenções coletivas*” (Ramalho, 2012, p. 209), implicando a instituição de um conjunto de regras que regulam a relação entre as convenções e entre estas e os contratos de trabalho e a legislação.

Através desta forma de autorregulação, os atores sociais do trabalho podem consensualizar normas que sejam consentâneas com as especificidades dos vários ramos de atividade económica e a sua dinâmica, tendo em vista que as convenções são revistas periodicamente.

A negociação coletiva surgiu em Inglaterra no século XIX sob impulso patronal, com o intuito claro de tentar limitar a ação sindical às questões salariais e sobre outras condições de trabalho, para assim evitar que os sindicatos enveredassem por ações de carácter disruptivo para o capitalismo.

Nascida da prática, ela foi-se paulatinamente enraizando ao longo desse século, só tendo adquirido estatuto jurídico em grande parte dos países europeus no século seguinte, o que ocorreu de forma lenta e desigual (Barreto, 1980).

Atendendo às suas origens, a negociação coletiva foi alvo de um intenso debate no seio do movimento operário, podendo ser descortinadas basicamente duas atitudes. Uma, de rejeição, protagonizada pelo sindicalismo revolucionário e o anarcosindicalismo, que a consideravam perniciosa por ter implícito um tratado de paz em benefício do patronato.

Outra, bem mais favorável, da parte do sindicalismo reformista, a começar pelos seus principais teóricos, os esposos Webb, a quem se deve o cunhar da expressão. Sydney e Beatrice Webb consideravam a negociação coletiva como constituindo um processo estratégico através do qual os sindicatos poderiam controlar o mercado de trabalho e assim contribuir para a criação de uma “ordem industrial democrática” baseada na “justiça” (Webb & Webb, 1897).

As teses dos Webb foram posteriormente retomada e desenvolvida por autores como Flanders (1970) que, ao insistir na centralidade da “*espada da justiça*” e na criação e defesa de uma “*ordem industrial*”, sublinhou a sua relevância não só como fator de superação da individualização das relações de trabalho e de regulação destas

relações, mas também enquanto fonte de definição de direitos laborais e sociais, ao conferir aos trabalhadores um determinado estatuto e ao libertá-los do arbítrio patronal. Por seu lado, Clegg (1976) aduziu que ela reflete a capacidade de pressão de cada uma das partes envolvidas sobre a outra, consistindo numa regulação conjunta das condições de trabalho, implicando a definição de normas substantivas e a sua implementação. Assim sendo, os sindicatos conseguem influenciar as condições de trabalho de modo favorável aos trabalhadores.

Já para Marx, que não viveu o suficiente para observar a generalização da negociação coletiva ocorrida em finais do século XIX nem para ver os Webb criar esta expressão e sobre ela teorizar, não se lhe refere nas suas obras, ainda que nas suas *Instruções para os Delegados do Conselho Geral Provisório* da AIT, datadas de 1866, tenha expressado claramente a ideia de que “o contrato entre capital e trabalho não pode nunca ser estabelecido em termos equitativos” (Marx, 1866), tendo em conta que os operários apenas dispõem da sua força de trabalho, enquanto o capital é uma “força social concentrada”.

Daí que para os marxistas a negociação coletiva não constitui o “*primeiro princípio*” dos sindicatos e com ela não se pretenda resolver o antagonismo de classes existente no capitalismo. A negociação coletiva é inseparável do conflito, ocorrendo no quadro da luta de classes e, sendo uma forma de luta, como tal subordina-se a toda a estratégia de luta. Através dela, visa-se fortalecer a classe-que-vive-do-trabalho (Antunes, 2013) e enfraquecer a burguesia, tanto no curto prazo (através de aumentos salariais e da redução do horário de trabalho), como no longo prazo, através do incremento da autoconfiança e da organização da classe trabalhadora. A negociação pressupõe a ameaça explícita ou implícita da ação coletiva, com a qual os trabalhadores pressionam o patronato visando obter dele concessões.

Deste modo, através da negociação coletiva os sindicatos podem obter do patronato um conjunto de concessões que permitam robustecer os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, ao serem negociadas disposições não só mais favoráveis do que as constantes da lei, mas que sejam também mais específicas e adequadas a cada área profissional, empresas ou ramos de atividade. Acresce que, sendo as convenções revistas periodicamente, elas poderão acompanhar as dinâmicas presentes na sociedade.

- **A evolução da negociação coletiva em Portugal**

De acordo com Barreto (1980, 1981, 1982), o surgimento da negociação coletiva em Portugal está indissoluvelmente associado ao operariado gráfico, tendo a primeira convenção coletiva sido negociada e assinada em 1904 na indústria tipográfica de Lisboa, após um longo processo reivindicativo destes trabalhadores que durou algumas décadas.

Com o regime ditatorial instaurado em 1926 e derrubado em 1974, um regime defensor de uma política de conciliação de classes, a negociação coletiva passou a ser encarada como um mecanismo que devia contribuir para alcançar esse desiderato. Após a publicação em 1933 da Constituição e do Estatuto do Trabalho Nacional, decalcado da *Carta del Lavoro* de Mussolini, os primeiros contratos coletivos enformados por estes atos legislativos foram assinados logo em 1934. Desde meados dos anos 30 e até aos finais da década de 60, a dinâmica da negociação foi muito débil. Em 1969, no contexto da chamada “Primavera Marcelista”, o regime promoveu um conjunto de “reformas laborais” com incidência nos sindicatos e na negociação coletiva. Apesar de extremamente limitada, a “abertura” de 1969 foi de curta duração, pois logo no ano seguinte um novo diploma veio fechar novamente uma janela que se havia entreaberto.

Após a Revolução de Abril, o primeiro enquadramento legislativo da negociação coletiva foi publicado em 1976. Ela começou titubeante, com apenas 126 convenções publicadas em 1976 e 118 em 1977. Dadas as dificuldades de negociação ou a ausência de representação patronal, durante este período inicial, verificou-se uma forte intervenção estatal, manifestada nas várias dezenas de PRT emitidas, que atingiram as 37 em 1976 e as 32 no ano seguinte (atualmente, em geral, é emitida apenas uma anualmente). A difusão alargou-se nos anos seguintes, com a maioria das convenções a assumirem um carácter sectorial.

Em 2003, durante a vigência de um governo de coligação de dois partidos situados à direita do espectro político (PSD e PP), o novel CT, sob o argumento da “*necessidade de dinamizar a negociação coletiva*”, veio introduzir um conjunto de disposições que, pelo contrário, significaram o início da tentativa do seu desmantelamento, que se veio a aprofundar com a intervenção da *troika*. Entre elas

contavam-se a reversão do princípio do tratamento mais favorável e a introdução de mecanismos visando a caducidade das convenções coletivas, o que desequilibrou enormemente a correlação de forças entre capital e trabalho, fornecendo ao patronato uma arma poderosa. O resultado da introdução desta norma expressou-se num decréscimo do número de convenções publicadas anualmente.

Gráfico 1 - Evolução do número de convenções coletivas negociais, por tipo de convenção, em Portugal, entre 1976 e 2018 e do número de trabalhadores abrangidos, entre 1998 e 2018 (setor privado)

Fonte: Cálculos próprios a partir do BTE (número de convenções) e DGERT (número de trabalhadores abrangidos)

Já sob a vigência de um governo do PS, a revisão do CT em 2009 agravou a norma da caducidade e manteve a disposição que reverteu o princípio do tratamento mais favorável, tendo limitado este princípio a um conjunto restrito de domínios.

Com a intervenção da *troika* em 2011 aumentou a pressão no sentido do desmantelamento da negociação coletiva, em particular a setorial, constando do Memorando de Entendimento várias medidas que vieram a ter posteriormente consagração legislativa. Como consequência verificou-se um drástico declínio, quer do número de convenções negociadas quer do número de trabalhadores abrangidos quer ainda do número de portarias de extensão emitidas, pelo que após 2011 foram atingidos vários mínimos históricos, como se pode observar no Gráfico 1.

A crise da negociação coletiva aprofundou-se. Uma crise que apresenta esta dimensão quantitativa que acabamos de sublinhar, mas que apresenta igualmente uma dimensão qualitativa, que se expressa numa sua profunda ritualização, com as convenções a limitarem-se muito frequentemente a reproduzir os conteúdos legislativos e/ou a descurar temáticas cruciais. É o que sucede, por exemplo, no campo da segurança e saúde no trabalho (Alves et al., 2013; Alves e Gonçalves, 2013) ou no atinente à regulação do emprego temporário (Alves, 2017).

- **A regulação da igualdade e da não discriminação na negociação coletiva em Portugal**

Como referimos anteriormente, a negociação coletiva é uma sede privilegiada para obtenção de novos direitos para os trabalhadores e trabalhadoras ou para aprofundamento de direitos consagrados por via legislativa. O mesmo se passa no domínio da igualdade e da não discriminação.

Acresce que o próprio CT incentiva a negociação coletiva a desempenhar um papel primordial neste domínio, pois na alínea d) do n.º 2 do art.º 492 (relativo ao *Conteúdo de convenção coletiva*) se afirma expressamente que as convenções coletivas devem regular “*medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação*”.

Contudo, esta matéria, à semelhança de outras, encontra-se atualmente profundamente subalternizada, apresentando uma presença muito limitada nas convenções analisadas, ainda que tenham sido dados alguns passos em frente por relação à situação vigente há algumas décadas.

E quando surgem disposições nas convenções, elas assumem regra geral um carácter genérico, limitando-se a uma declaração de princípios ou então remetendo-se para a legislação em vigor. Um exemplo é o Contrato Coletivo assinado, do lado sindical pela FESETE e do lado patronal pela APIC. No Capítulo VIII, intitulado “*Igualdade de género*” o n.º 1 da cláusula 55 garante “*às mulheres a igualdade com os homens em oportunidade e tratamento no trabalho e no emprego*”, enquanto o n.º 2 estipula que “*as entidades patronais devem assegurar às trabalhadoras igualdade de oportunidade e tratamento com os homens no que se refere à formação profissional*”. No mesmo capítulo existe uma outra cláusula, a 56, sobre “*Direitos de parentalidade*”, que se limita a consagrar, recorrendo a linguagem inclusiva, que “*às/aos trabalhadoras/es são assegurados os direitos de maternidade e paternidade previstos na lei*”.

O mesmo se passa com temas conexos a estes da igualdade e não discriminação, como é o caso do assédio, em particular o assédio sexual. São poucas as convenções que regulam esta matéria. A maioria daquelas que o fazem limitam-se e/ou à enunciação de princípios gerais, à mera definição do conceito ou à remissão para o CT. São em número marginal as que vão mais além, por exemplo, definindo o montante de indemnizações a conceder às vítimas.

• Conclusão

A análise do clausulado das mais de três centenas de convenções coletivas negociais publicadas no BTE entre 2016 e 2018 revela como principal conclusão a existência de uma profunda subalternização da regulação das matérias inerentes à igualdade e não discriminação e das restantes matérias com elas relacionadas, como sejam o assédio, em particular o sexual. Como tivemos oportunidade de sublinhar, a esmagadora maioria dos instrumentos ou ignora completamente este domínio ou então limita-se a enunciar um conjunto de princípios gerais. São poucas as convenções que vão além desta regra, de que é exemplo a dos seguros, redigida segundo uma linguagem inclusiva. De destacar igualmente o recente alcançar do princípio da igualdade em termos de remuneração na convenção da indústria corticeira. Em contracorrente, continuam a existir exemplos de uma não adequação do clausulado às formulações legais que foram sendo produzidas, o que tem conduzido à intervenção da CITE e à anulação em vários casos de cláusulas que haviam sido negociadas.

Esta situação de subalternização é devedora de um conjunto de fatores. O primeiro reside numa das características centrais do sistema português de relações sociais de trabalho: a ausência de articulação entre os diversos níveis negociais (Alves, 2000; Campos Lima et al., 2000). Isto significa que o resultado do diálogo ao nível macrossocial e que depois é plasmado na legislação nem sempre tem tradução no normativo produzido na negociação coletiva.

Para a invisibilidade detetada também muito contribuirá o tipo de patronato dominante em Portugal, mas igualmente a eventual ausência de uma estratégia sindical visando colocar estas matérias nas agendas negociais. Contudo, esta hipótese só poderá ser comprovada indo além do que se encontra plasmado em letra de forma nas convenções coletivas, ou seja, analisando os processos negociais.

Um último fator poderá residir no facto de que tanto os sindicatos como as associações patronais considerarem que a legislação existente é suficiente, devendo as negociações serem centradas em outras temáticas consideradas mais prementes por ambos os parceiros. No entanto, em particular os sindicatos muito teriam a ganhar com um maior empenhamento nesta questão, o que poderia constituir uma via para alargarem a sua influência social em tempos de crise do sindicalismo.

Para esse eventual maior empenhamento por parte dos sindicatos muito poderia contribuir certamente o reforço da presença feminina não só nos órgãos de decisão das estruturas sindicais, mas também nas comissões negociadoras sindicais. Só assim se poderá acabar com as profundas desigualdades entre mulheres e homens, quer em termos salariais quer de progressão nas carreiras, que atualmente ainda se registam em Portugal.

Bibliografia

- Alves, P. M. (2000). O enquadramento regulador das práticas de gestão de recursos humanos. In A. Caetano (Ed.), *Mudança organizacional e gestão de recursos humanos* (pp. 33-65). Lisboa: OEPF.
- Alves, P. M. (2017). A negociação coletiva e a regulação do emprego temporário em Portugal. *CEScontextos*, (16,): 62-76.
- Alves, P. M. et al. (2013). A regulação da participação dos trabalhadores em segurança e saúde no trabalho na negociação coletiva: uma oportunidade perdida?, *International Journal on Working Conditions*, (6): 37-57.
- Alves, P. M. & Gonçalves, L. (2013). A negociação coletiva e a regulação das matérias relativas à segurança e saúde no trabalho (SST). In APSIOT (Ed.), *Atas do XV Encontro Nacional de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho – Relações Sociais em Tempo de Crise: Trabalho, Emprego e Justiça Social*. Lisboa: APSIOT.
- Antunes, R. (2013). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*. Coimbra: CES/Almedina.
- Barreto, J. (1980). Sobre a implantação da contratação colectiva na Europa e em Portugal, *Análise Social*, vol. XVI (64): 699-711.
- Barreto, J. (1981). Os tipógrafos e o despontar da contratação colectiva em Portugal (I), *Análise Social*, vol. XVII (66): 253-291.
- Barreto, J. (1982). Os tipógrafos e o despontar da contratação colectiva em Portugal (II), *Análise Social*, vol. XVIII (70): 183-212.
- Campos Lima, M. P. et al. (2000). *Conteúdos das convenções coletivas de trabalho na óptica do emprego e formação*. Lisboa: OEPF.
- Clegg, H. (1976). *Trade unionism under collective bargaining*. Oxford: Basil Blackwell.

- Fernandes, A. M. (2012). *Direito do trabalho*. Coimbra: Almedina.
- Ferreira, V. (2002). O efeito Salieri: O sindicalismo perante as desigualdades entre homens e mulheres no emprego, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (62), 121-148.
- Flanders, A. (1970). *Management and unions: the theory and reform of industrial Relations*. Londres: Faber & Faber.
- Marx, K. (198 [1866]). *Instruções para os delegados do Conselho Geral Provisório. As diferentes questões*. Lisboa-Moscovo: Edições Avante! - Edições Progresso. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/marx/1866/08/instrucoes.htm>.
- Patriarca, F. (1990). *Processo de Implantação, Lógica e Dinâmica de Funcionamento do Corporativismo em Portugal*. Lisboa: ICS (Tese de Doutoramento).
- Ramalho, M. R. P. (2012). *Tratado de direito do trabalho*. Coimbra: Almedina.
- Webb, S, & Webb, B. (1897). *Industrial democracy*. Londres: Longmans. Disponível em: <https://archive.org/stream/industrialdemocr00webbuoft#page/n7/mode/2up>.

Fontes primárias

Boletim do Trabalho e do Emprego

Constituição da República Portuguesa

Legislação nacional e internacional visando a promoção da igualdade e o combate à discriminação