

PARECER N.º 1/CITE/89

Assunto: Igualdade no trabalho e no emprego - Discriminação salarial em função do sexo

1 - Relativa à empresa ... SARL, sita em ..., foi formulada uma queixa à CITE, apresentada em 1/10/85 pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul.

2 - Da queixa apresentada consta que:

«A empresa ..., sita na ... - Vem desde há alguns anos a esta parte praticar sistematicamente actos discriminatórios na atribuição de vencimentos Homem/Mulher. Na secção de canetas e giletes, concretamente na máquina das operações, laboram homens e mulheres com a mesma categoria profissional e com vencimentos diferentes. O vencimento do homem é em média superior ao da mulher em 5200\$00, para o desempenho das mesmas funções. Na máquina de giletes em que laboram alternadamente um homem e uma mulher tendo esta uma categoria profissional superior, auferem no entanto um vencimento inferior, sendo diferença de 3400\$00. Na secção de isqueiros - máquina de enchimento - verificam-se substituições temporárias de mulheres por homens detendo ambas categorias profissionais iguais, vindo no então as mulheres a auferir menos 5200\$00 que os homens»

3 - Após recolha de elementos e da análise do processo, ressaltam como pontos mais salientes:

- A empresa não atribui a mesma remuneração a trabalhadores com idêntica categoria profissional.
- As mulheres recebem sistematicamente salários inferiores aos homens, apesar de terem as mesmas categorias ou mesmo categorias superiores às dos homens.
- Os trabalhadores ao serviço da empresa em 1986, num total de 129, distribuem-se por 38 categorias profissionais.
As categorias só ocupadas por homens tem médias de remunerações mais elevadas que as categorias só ocupadas por mulheres.
Nas categorias profissionais abrangendo 71 trabalhadores e desempenhadas simultaneamente por homens e por mulheres, as médias de remuneração das mulheres são sempre as mais baixas em cada categoria, com uma só excepção.
- A entidade patronal alega que o desfasamento que se verifica nas remunerações é devido sobretudo aos seguintes factores: Tarefas bem diferentes e diversificadas que os trabalhadores executam e até em sectores bem distintos; maior ou menor competência, adaptação e assimilação das funções exercidas, reveladoras da capacidade profissional demonstrada pelos trabalhadores; disponibilidade, vontade e interesse demonstrados na execução do trabalho, independentemente das categorias profissionais; produtividade, sentido prático e eficiência demonstradas no desempenho das respectivas funções pelos trabalhadores.
- Além da alegação de que os homens desempenham tarefas ditas «acrescidas» e têm ritmos de produção mais elevados, a entidade patronal considera ainda ser muito restrito e leque de categorias semi-especializado e especializado, face à gama de funções existentes
- O desempenho de tarefas «acrescidas», consiste em certas intervenções ao desencravar as máquinas com que operam bem como no abastecimento, limpeza e pintura de máquinas, e mesmo reparações e trabalhos de construção civil.
- A atribuição pela entidade patronal de tarefas «acrescidas», não se afigura a esta Comissão motivo suficientemente justificativo: primeiro porque só ocorre em certas categorias profissionais - designadamente semi-especializados; segundo porque essas tarefas não farão parte das atribuições

dessas categorias; terceiro porque no caso de o fazerem, essas tarefas deveriam ser atribuídas aos trabalhadores independentemente do sexo a que pertencem.

- O argumento de «produção mais elevada por parte dos homens» não se afigura também motivo justificativo para discriminação.

Nos próprios indicadores apresentados pela empresa, verifica-se que nem sempre as mulheres com índice de produção superior ao dos homens é atribuída maior remuneração.

Esta produção mais elevada deve-se a atribuição das tarefas acrescidas já referidas, designadamente certas reparações em máquinas efectuadas pelos operadores destas.

- O facto da empresa praticar remunerações superiores às estabelecidas contratualmente não é relevante para aferir da existência ou não de discriminação.

- Os dados constantes dos mapas de pessoal e análise das remunerações praticadas na empresa, por sexos e categorias profissionais, indicia a existência de discriminações declaradas ou implícitas em função do sexo, mais do que diferenças salariais legítimas quanto ao valor do trabalho efectuado.

4 - Da análise deste caso a CITE conclui:

1.º A empresa pratica salários diferentes para categorias iguais e as mulheres recebem sistematicamente menos que os homens, embora tenham as mesmas categorias ou mesmo categorias superiores.

2.º Perante estas situações de discriminação evidenciadas nomeadamente pela discrepância de remunerações praticadas na empresa e constantes dos seus mapas de pessoal, a entidade patronal não demonstrou que as diferenças de remuneração assentavam em critérios objectivos comuns a homens e mulheres e, conseqüentemente, em factores diversos do sexo.

3.º Nos termos legais, incumbe «à entidade patronal provar que as diferenças de remuneração efectiva assentam em factor diverso do sexo» (artigo 9.º n.º 4 do Decreto-Lei n.º 392/79).

4.º Assim considera-se que a diferenciação de salários detectada constitui uma discriminação em função do sexo.

5 - De acordo com estas conclusões a CITE decidiu:

1.º Dar a conhecer à entidade patronal o presente Parecer para que esta repare a situação de discriminação que existe na empresa e para que na gestão de pessoal tenha sempre presente o princípio da igualdade no trabalho e da discriminação para homens e mulheres neste domínio: Deve atribuir a mesma remuneração a trabalhadores com a mesma categoria profissional e se necessário proporcionar formação para o desempenho de tarefas que caibam nas atribuições profissionais, por forma a que na empresa, mulheres e homens desempenham o trabalho e sejam remuneradas em condições de igualdade e não discriminação; deve ainda atribuir remunerações superiores aos trabalhadores com categorias profissionais superiores; deve considerar também o acesso ou promoção de mulheres a postos de trabalho que na empresa estão somente atribuídos aos homens como nas vendas e na moldagem de plásticos, bem como tomar outro tipo de medidas adequadas à concretização do referido princípio.

2.º Solicitar à entidade patronal o envio à CITE no prazo de três meses de um relatório contendo as medidas concretas que já tenham adoptado e que assegurem na empresa a observância do princípio da igualdade no trabalho e da não discriminação.

3.º Dar a conhecer o presente Parecer à IGT para informação e acompanhamento da evolução do presente caso.

4.º Recomendar às partes subscritoras do CCT, de uma mais rigorosa delimitação e

concretização de certas funções.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA COMISSÃO DE 17 DE OUTUBRO DE 1989