

PARECER N.º 11/CITE/91

Assunto: Discriminação salarial em função do sexo Confecções ..., Lda

1 - Foi apresentada à CITE uma queixa de discriminação salarial com base no sexo respeitante à empresa Confecções ..., Lda, comunicada em 26/11/86 pelo Sindicato do Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul.

Segundo a queixa apresentada, a empresa praticaria remunerações diferentes para homens e mulheres, embora a ambos estivesse atribuída a mesma classificação profissional de «Engomadores» e «Chefes de linha».

2 - A CITE solicitou à Gerência da empresa uma justificação para este procedimento. Na resposta obtida, as diferenças salariais praticadas entre dois «Chefes de linha» são justificadas com referência ao desempenho de funções diferentes e ainda porque o «Chefe de linha do sexo masculino» é mais assíduo, diligente e responsável do que o chefe de linha do sexo feminino, e, em consequência goza da confiança da entidade patronal, o que não se verifica no outro caso.

3 - A CITE solicitou a colaboração da Inspeção Geral do Trabalho que informou «não se te apurado existir discriminação salarial em função do sexo, dado que, na realidade, existem dois trabalhadores classificados como «Chefes de linha», um trabalhador auferindo Esc: 75 000\$00 ..., auferindo Esc.: 44 000\$00, (...)o que se observa é que os dois chefes de linha, segundo declarações prestadas a estes serviços, não desempenhavam as mesmas funções, porquanto o chefe de linha do sexo feminino limita-se a dirigir apenas o sector de acabamentos, ao passo que o chefe de linha do sexo masculino dirige as secções de linha de montagem, de prensa e de corte, daqui resultando não existir trabalho objectivamente igual».

A diferença salarial seria justificada pela diferente produtividade e assiduidade destes dois trabalhadores.

Nas observações efectuadas pela IGT refere-se a não existência de trabalho objectivamente igual, mas nada se conclui sobre uma eventual e incorrecta classificação profissional atribuída aos trabalhadores em questão.

4 - Na visita realizada por técnicas da CITE à empresa Confecções ..., Lda. em 7/3/91 para recolha de dados, foram contactados os sócio gerente e os dois chefes de linha tendo-se apurado que:

- Nos quadros de pessoal da empresa referentes aos anos de 1986 e 1987 não constam quaisquer homens com a categoria de «Engomador»;

- Os dois chefes de linha existentes na empresa - um homem e uma mulher - auferiram salários diferentes;

- A diferença salarial não resulta de critérios claros e objectivos uma vez que não existem prémios salariais ou outros que a justifiquem;

- Da análise de funções realizada, ressaltou que os dois chefes de linha não desempenham as mesmas funções.

5 - Com base no quadro de pessoal da empresa referente a 1990 apurou-se existirem nessa data três chefes de linha: um homem e uma mulher auferindo o vencimento base do Esc.: 90 000\$00, e a trabalhadora ..., auferindo Esc.: 48 152\$00.

6 - Da nova visita efectuada por técnicas da CITE à empresa em 9/5/91 para analisar funções dos 3 chefes de linha e apurar os dados emergentes da nova situação apurou-se que:

a) A trabalhadora ... dirige a secção de acabamentos: organiza o trabalho, instrui os trabalhadores e exemplifica sempre que necessário as operações a efectuar; tem a seu cargo a orientação do trabalho da secção; pode ter que desempenhar todas as operações de qualquer posto de trabalho na secção de acabamentos; procede à contagem do número de peças produzidas por cada trabalhador no final de cada dia de trabalho e regista essas informações numa folha de serviço.

A rotação de trabalhadores intersecção ocorre sempre que necessário e havia quatro trabalhadores na secção no momento da visita.

b) As funções do outro trabalhador e da trabalhadora também classificados como chefes de linha consistem em efectuar a supervisão das secções de montagem (que no momento da visita apresentava 26 trabalhadores), da secção de corte (com 2 trabalhadores) e da secção de prensas (com 3 trabalhadores).

As funções do trabalhador chefe de linha consistem mais concretamente em: organizar o trabalho; instruir os trabalhadores sobre a forma de execução das peças novas; exemplificar os procedimentos necessários a essa execução; proceder a qualquer reparação nas máquinas sempre que necessário e efectuar alterações nos moldes.

Pode ter de desempenhar as tarefas de qualquer posto de trabalho dentro das secções mencionadas, quando necessário.

A trabalhadora chefe de linha que aufera o mesmo vencimento que o homem, desempenha as mesmas funções que o seu colega do sexo masculino: partilha com ele as responsabilidades inerentes à direcção das três secções mencionadas; dá instruções sobre a forma de execução do trabalho; exemplifica procedimentos quando necessário.

Pode assegurar qualquer posto de trabalho dentro das secções mencionadas, quando necessário.

c) Ambos os chefes de linha referidos na alínea b) foram promovidos à categoria de «Encarregados» em Março de 1991, após a última visita efectuada pelas técnicas da CITE à empresa, permanecendo a trabalhadora queixosa classificada como Chefe de linha.

Tal é confirmado pelos dados constantes dos quadros de pessoal enviados pela empresa ao MESS.

7 - A PRT que regula a Indústria Têxtil e de Vestuário, publicada no BTE no 19 de 22 de Maio de 1979, define: «Chefe de linha ou grupo - O/a trabalhadora que dirige uma linha e/ou parte de uma secção de produção e/ou as prensas e/ou as embalagens».

«Chefe de secção ou encarregado - O/a trabalhador/a que tem a seu cargo a secção. Institui, exemplifica e pratica todas as operações e execuções no corte e/ou verificação da obra».

8 - Resumindo, a actuação da entidade patronal face ao caso tem evoluído do seguinte modo:

1.º À data da queixa, a trabalhadora queixosa ganhava Esc.: 44 000\$00, enquanto o trabalhador ganhava Esc. : 75 000\$00, apesar de ambos estarem classificados pela entidade patronal como chefes de linha.

2.º A entidade promoveu posteriormente uma outra trabalhadora a Chefe de linha; um homem e uma mulher ganhavam então 90 000\$00, enquanto a queixosa ganhava 48 152\$00, apesar dos 3 trabalhadores estarem classificados como Chefe de linha.

3.º A entidade patronal em Março de 1991 proveu os dois Chefes de linha à categoria de Encarregados, excepto a queixosa.

9 - Esta nova situação criada na empresa parece já não poder caracterizar-se à primeira vista discriminatória em função do sexo.

De facto a entidade patronal, ao ter equiparado profissional mente ao homem outra mulher que não a queixosa, e ao tê-los posteriormente promovido a ambos a categoria superior, mantendo a queixosa na mesma posição, transforma a situação inicial numa configuração mais complexa na qual só dificilmente podem ser descortinadas as evidências das discriminação. Isto porque os trabalhadores em relação aos quais a trabalhadora ... si pode agora sentir discriminada salarialmente são de ambos os sexos e detêm classificação diferente da de Chefe de linha, que lhe continua a estar atribuída.

A entidade patronal está assim aparentemente ilibada de manter uma situação discriminatória, apesar de se poder vir a concluir que a trabalhadora queixosa face às tarefas que desempenha e à PRT aplicável deva também ser classificada como «Chefe de secção o encarregada» (ver ponto 6 a) e 7 deste parecer).

10 - O facto de ser eventual mente conflituoso o tipo de relação entre a entidade patronal a queixosa em nada retira o carácter discriminatório à situação na qual esta se encontrava antes terá contribuído para o seu agravamento.

Para caracterizar a situação como discriminatória para a trabalhadora, é também irrelevante se houve ou não intencionalidade de discriminar por parte da entidade patronal. Discriminação é definida no artigo 2.º alínea a) do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, como «toda e qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada no sexo que tenha como finalidade ou consequência comprometer ou recusar o reconhecimento, o gozo ou exercício dos direitos assegurados pela legislação do trabalho».

11 - independentemente da posterior evolução do caso, importa porém apurar se até data da apresentação da queixa a trabalhadora tinha razão, se a situação então existente confirmava ou não uma discriminação salarial em função do sexo.

Duas questões se podem colocar a este respeito:

a) Se as funções eram distintas para a trabalhadora e para o trabalhador, como a entidade patronal alegou para justificar a diferença salarial, porque razão atribuía a ambos mesma classificação profissional?

b) Se a entidade patronal atribuía a ambos os trabalhadores a mesma classificação profissional, como de facto se verificava, por que razão não atribuía ao homem e à mulher trabalho igual ou de valor igual?

Esta última questão constitui o cerne para determinar da existência de discriminação.

De acordo com o Decreto-Lei n.º 49 408, de 24/11/69, «O trabalhador deve, em princípio exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado».

A prática de remunerações diferentes para trabalhadores e trabalhadoras com idêntica categoria profissional constitui manifesta transgressão do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.

No seu artigo 9.º - 1, este Decreto-Lei estabelece que «é assegurada a igualdade de remuneração entre trabalhadores e trabalhadoras por um trabalho igual ou de valor igual prestado mesma entidade patronal».

Entende-se que o valor igual do trabalho, neste caso, resultaria de ser comum a categoria profissional de Chefe de linha atribuída tanto ao trabalhador como à trabalhadora, sendo igualmente comum a definição de função que lhe corresponde e que consubstancia o próprio objecto de prestação de trabalho.

Sendo inicialmente a classificação profissional de Chefe de linha igual para o homem e mulher, não deveria a entidade patronal atribuir-lhes trabalho desigual ou de valor diferente. Deveria antes a entidade patronal tratar os trabalhadores sem discriminação, atribuindo-lhes tarefas de valor equivalente, promovendo a rotação de postos de trabalho ou outra forma não discriminatória de organização do trabalho, respeitando a igualdade de tratamento que nas condições de trabalho, - tarefas e vencimentos - quer nas oportunidades de promoção a categorias superiores.

O artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, estabelece:

«1 -É garantido às trabalhadoras, nas mesmas condições dos homens, o desenvolvimento de uma carreira profissional que lhes permita atingir o mais elevado nível hierárquico da sua profissão».

«2 - O direito reconhecido no número anterior estende-se ao preenchimento de lugares de chefia e à mudança de carreira profissional».

A trabalhadora queixosa, detendo a mesma categoria profissional que o seu colega, era legítimo esperar igualdade de tratamento no trabalho e iguais oportunidades.

Mas, ao invés disso, viu serem-lhes atribuídas pela entidade patronal tarefas considerada, de menor valor, continuou a auferir vencimentos inferiores ao seu colega, e ficou ainda preterida em termos de progressão profissional.

12 - Da análise deste caso a CITE conclui:

1.º A empresa Confecções ..., Lda. praticava em relação a 2 trabalhadores, remunerações diferentes para categorias profissionais iguais, recebendo a mulher menos remuneração que o homem.

2.º A afectação do homem e da mulher detendo a mesma categoria profissional a tarefas distintas e a remuneração diversa como o fez a entidade patronal, é por si só uma clara discriminação, que se traduziu para a mulher numa situação de desfavor.

3.º A entidade patronal não demonstrou que as diferenças de remuneração e de tratamento assentavam em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, e consequentemente, em factores diversos do sexo.

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

5.º O aparecimento de uma nova trabalhadora com categoria de Chefe de linha e posteriormente a sua promoção, juntamente com o trabalhador, à categoria de Encarregado não retira o carácter discriminatório à situação em que a trabalhadora se encontrava, apenas fez evoluir o caso para uma situação mais complexa na qual se torna mais difícil descortinar as evidências de discriminação.

6.º Atendendo a que o caso em questão tem evoluído para situações que não são mais favoráveis para a trabalhadora do que a situação em que inicialmente esta se encontrava, CITE chama a atenção da entidade patronal para o disposto no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro: «É vedado à entidade patronal despedir, aplicar sanções o por qualquer forma prejudicar a trabalhadora por motivo de esta haver reclamado alegando discriminação».

13 - Na sequência destas conclusões, a CITE decide:

a) Dar a conhecer o presente Parecer ao Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do

Sul, lembrando que pelo artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 392/79 pode ser exercido o direito de acção junto dos tribunais competentes pelo trabalhador que se considere discriminado, ou se este assim o entender, pela associação sindical que o represente.

b) Dar a conhecer à entidade patronal o presente Parecer e recomendar que esta, na gestão de pessoal ao seu serviço, cumpra o princípio da igualdade no trabalho e da não discriminação para homens e mulheres. Deverá para tal efectuar reclassificações profissionais, rotação de tarefas enriquecimento de funções, adoptar outras medidas ou outras formas de organização de trabalho que conduzam a uma situação não discriminatória e que promovam a igualdade para trabalhadores. de ambos os sexos.

c) Dar a conhecer o presente Parecer à Inspeção Geral do Trabalho, para informação acompanhamento da evolução do presente caso.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DE 15 DE OUTUBRO DE 1991

(Publicado no B.T.E., 2.ª Série, n.º 10-11-12/91)