

## PARECER N.º 14/CITE/91

**Assunto:** ...  
Processo n.º 9/89

### I - Objecto

Em 11.08.89, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego recebeu um ofício do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa, solicitando a intervenção desta Comissão em virtude da empresa metalúrgica ... atribuir um subsídio de almoço de Esc: 400\$00/dia para os homens e Esc: 1 50\$00/dia para as mulheres sendo, posteriormente, aumentado para Esc: 465\$00/dia, apenas o do homens, violando, assim, o Decreto-Lei n.º 392/79.

Tendo o referido Sindicato solicitado a intervenção de Inspeção Geral do Trabalho, esta de opinião que «a firma ..., L.da está a assegurar todas as obrigações sociais e contratuais relativamente aos profissionais ao seu serviço.»

Acrescenta aquela Inspeção que «quanto ao subsídio de refeição que a empresa concede ao seu pessoal, assim como o passe de transportes colectivos, a entidade patronal não está vinculada legalmente a essa concessão, não diminuindo a retribuição a qualquer trabalhador; quer directa quer indirectamente».

Solicitada uma nova inspecção à empresa, em 29.03.90. a IGT conclui o seguinte:

«1 - A firma ... emprega 36 trabalhadores, 9 dos quais são mulheres.

Os trabalhadores do sexo masculino exercem as suas funções na secção de «Mecânica de Precisão» (cunhos e cortantes) e os do sexo feminino na secção de «Peças de arame» (fixação de grampos);

II - O trabalho desempenhado pelos homens requer especialização, enquanto que o das mulheres é de natureza diferente, simples e sem qualquer particularidade mais trabalhosa. A entidade patronal referiu que, se eventualmente fosse colocada uma mulher na secção onde trabalham os homens, executando iguais tarefas às dos seus colegas, auferiria igual remuneração;

III - Tal hipótese não virá a acontecer com qualquer das trabalhadoras actualmente ao serviço, dado que estas não têm sequer a instrução primária, o que as impossibilita da leitura e interpretação dos desenhos ou peças modelo, necessárias ao desempenho daquelas funções.

A entidade patronal referiu ainda que actualmente é difícil manter trabalhadores especializados, dada a concorrência e a falta de pessoal habilitado.

E assim, o subsídio de almoço que concede voluntariamente visa premiar o trabalho especializado que, na presente data, é desempenhado só por indivíduos do sexo masculino;

IV - Portanto, não havendo trabalho objectivamente igual, não há lugar a remuneração igual, pelo que não se verifica qualquer situação de discriminação».

Entretanto foi julgada procedente uma acção interposta contra a empresa por uma trabalhadora, com os fundamentos seguintes:

1 - Existe discriminação em função do sexo na atribuição do subsídio de almoço por; como refere a sentença, «não estarmos perante uma questão de remuneração base, mas perante um subsídio com

finalidade determinada», que é a de compensar o trabalhador por almoçar fora de casa.

2 - «O subsídio de alimentação não é atribuído de acordo com o trabalho prestado ou com a categoria profissional do trabalhador».

3 - «Por esse motivo é totalmente inválida a consideração da Ré (...) de não se estar perante trabalho igual».

4 - É exactamente atenta a natureza do subsídio de refeição que não podemos aceitar para os efeitos da parte final do n.º 4 art.º 9.º do Decreto-Lei n.º 392/79, a argumentação da Ré.

O ter passado a incluir no subsídio de alimentação a trabalhadores especializados o montante correspondente ao aumento que entendesse aplicar, não lhe retira tal carácter de subsídio de refeição .. - pago por dias úteis.

Qualquer que tenha sido a motivação da Ré - porventura gravosa face à Lei - ao incluir no subsídio de refeição o montante de um aumento salarial nada obsta e como vimos tudo o confirma que tal montante - 400\$00 e posteriormente 450\$00 - passasse a ser um aumento de subsídio de alimentação atribuído a esses trabalhadores especializados, todos do sexo masculino.

Enquanto mantinha o subsídio de alimentação de 150\$00 às trabalhadoras não especializadas, todas do sexo feminino.»

Pois, da discussão da causa provou-se nomeadamente que:

«Todas as trabalhadoras ao serviço da Ré (...), desde à cerca de oito anos, recebem um subsídio de alimentação que inicialmente se cifrava em 150\$00 diários, montante esse igual para todos os trabalhadores.

Em Fevereiro de 1988 a Ré alterou os montantes dos subsídios, passando os homens a receber 400\$00 diários, montante que em 1/2/89 foi aumentado para 465\$00.

Mantendo-se as mulheres a receber os focados 150\$00 diários com excepção de uma trabalhadora do sector administrativo da Ré, a qual passou a auferir os montantes referenciados na alínea anterior».

Por informações do tribunal e do advogado da ..., esta empresa não recorreu da presente sentença, em virtude de esta ter chegado a um acordo com a trabalhadora, autora nesta acção, bem como com as restantes trabalhadoras do sector das «peças de arame» no sentido de estas aceitarem a rescisão do seu contrato de trabalho, mediante uma indemnização.

## **II - Enquadramento Jurídico**

Dado que não existe qualquer regulamentação do subsídio de almoço na CTT do sector da Metalurgia e Metalomecânica, cingir-nos-emos, apenas à lei sobre o direito à igualdade no trabalho e no emprego - Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.

No art. 1.º daquele Decreto-Lei, refere-se que «o presente diploma visa garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego como consequência do direito ao trabalho consagrada na Constituição da República Portuguesa.»

Será que a atribuição a todas as trabalhadoras da ..., à excepção de uma, de um subsídio de refeição, de quantitativo inferior ao atribuído aos trabalhadores, homens, constitui discriminação em função do sexo?

Se é certo que, a finalidade do subsídio de alimentação é conceder ao trabalhador uma comparticipação nas despesas resultantes de uma refeição tomada fora da residência habitual, nos

dias de prestação efectiva de trabalho, não faz sentido relacionar este subsídio com o desempenho de tarefas de natureza objectivamente semelhante prestadas a uma mesma entidade patronal.

Embora, no caso «sub judice» as trabalhadoras que se consideram lesadas com manutenção do valor do seu subsídio de almoço em Esc: 150\$00, tenham um trabalho não especializado, e bastante simples, substancialmente diferente do dos homens que têm um trabalho complexo e muito especializado, o que objectivamente se verificou foi uma desigualdade de tratamento entre trabalhadores do sexo feminino e masculino, prejudicando aquelas e beneficiando estes, embora, pudesse a não ser essa a intenção da entidade patronal.

Segundo o art.º 3.º n.º 1, do citado Decreto-Lei n.º 392/79, «o direito ao trabalho, implica a ausência de qualquer discriminação baseada no sexo, quer directa, quer indirecta,...»

Decorre este preceito do principio da igualdade consagrado no artigo 13.º da Constituição que refere nomeadamente, que «ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo,...»

### **III - Conclusões**

Considerando que:

1 - Que a Empresa ... concedia há vários anos um subsidio de refeição para todos/as os/as seus/suas trabalhadores/as, no valor de Esc: 150\$00/mês, e que a partir de Fevereiro de 1988 a empresa passou a pagar aos homens Esc: 400\$00/mês e passado um ano Esc: 465\$00/mês, mantendo-se as mulheres trabalhadoras nos Esc: 150\$00/mês, com excepção de uma.

2 - Que a finalidade do subsidio de alimentação é compensar o/a trabalhador/a por ter de tomar uma refeição fora de casa, nos dias de prestação efectiva de trabalho.

3 - Que uma tal situação se configura objectivamente como uma desigualdade de tratamento, entre trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino da empresa ... violando-se assim a letra e o espírito do Decreto-Lei n.º 392/79. de 20 de Setembro, art.º 1.º e 3.º n.º 1.

A Comissão deliberou recomendar:

A empresa metalúrgica ... que rectifique o seu procedimento no sentido de não fazei incidir sobre o subsídio de almoço qualquer tipo de eventuais compensações, de modo a não gerar situações de desigualdade de tratamento entre os/as seus/suas trabalhadores/as.

**APROVADO POR UNANIMIDADE NA REUNIÃO DA COMISSÃO DE 5 DE NOVEMBRO DE 1991**