

PARECER N.º 3/CITE/91

Assunto: Discriminação no trabalho entre homens e mulheres ao serviço da ..., Lda

1 - A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego recebeu em 10/5/90 uma queixa do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul, onde se apontava uma situação de desigualdade salarial entre trabalhadores e trabalhadoras ao serviço da empresa ... , Lda, sita em

A queixa baseia-se no facto daquela empresa ter passado a atribuir desde Janeiro de 199 mais 1 800\$00 aos homens do que às mulheres, e recusar corrigir este critério. Tanto os trabalhadores como as trabalhadoras encontram-se classificados na categoria de Especializados e recebiam anteriormente o mesmo vencimento.

2 - Dos 10 trabalhadores ao serviço da empresa classificados como Especializados, 6 são mulheres e 4 são homens. Os homens passaram a auferir 42 300\$00 e as mulheres 40 500\$00. Segundo a gerência da empresa, os homens com a categoria de Especializado desempenhavam antes dos finais de 1989 várias tarefas, entre as quais se incluíam a preparação mistura de matéria-prima para a laboração das máquinas e a de operar com máquinas de injeção.

As mulheres com a categoria de Especializada tratavam da alimentação das máquinas de gravar, além da escolha das peças e da gravação manual.

As funções desempenhadas pelos homens têm, segundo a gerência, carácter executivo complexo ou delicado e normalmente não rotineiro, cabendo à mulheres a execução de tarefas com carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineira e por vezes repetitivas.

A diferenciação salarial deve-se, segundo a gerência, essencialmente ao menor grau de penosidade e complexidade das tarefas executadas pelas trabalhadoras, que deveriam seu ver ser classificadas como semi-especializadas.

A gerência da empresa não demonstrou que as trabalhadoras estejam menos aptas ou disponíveis para assumir o desempenho de tarefas que caracteriza como sendo de maior grau de penosidade e de responsabilidade, e conseqüentemente auferirem salários que fixou para o desempenho dessas tarefas.

Segundo o Instrumento de Regulamentação Colectiva aplicável, aos 10 trabalhadores, homens e mulheres, classificados como Especializados, corresponde o desempenho de «funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

A entidade patronal porém, atribuiu às mulheres e só às mulheres tarefas diferentes da atribuídas aos homens, tarefas que considera terem carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras e por vezes repetidas. Porquê?

3 - Segundo a Inspeção Geral do Trabalho, nos finais de 1989 foi introduzida a automatização no sistema de alimentação da máquina de gravar operada pelas mulheres.

Este factor implica um menor grau de penosidade da tarefa o que foi indicado pela entidade patronal como determinante para a diferenciação salarial introduzida, por entender que actualmente, as tarefas desempenhadas não têm a mesma penosidade e responsabilidade.

Para a IGT é por isso duvidoso que exista discriminação em função do sexo em termos do artigo 2.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, já que a diferenciação salarial resultaria de as tarefas não serem equivalentes e do trabalho actualmente prestado não possuir valor igual.

A discriminação a existir situar-se-ia a seu ver no acesso ao posto de trabalho que actualmente confere o acréscimo salarial.

A IGT procurou determinar quais as medidas para permitir o acesso das trabalhadoras ao posto de trabalho que, actualmente, conferia o acréscimo salarial.

Apurou terem já sido iniciados contactos com entidades oficiais no sentido de serem efectuadas as acções de formação necessárias ao desempenho dessas tarefas por parte das mulheres.

A gerência da empresa foi questionada pela CITE, designadamente para indicar que medidas concretas previas no sentido de as mulheres classificadas como especializadas auferirem o mesmo tratamento e vencimentos atribuídos aos homens, por forma a eliminar diferenciação salarial na empresa entre homens e mulheres com a mesma categoria profissional.

A gerência da empresa respondeu a esta questão dizendo que no momento actual não prevê, porque não pode, tomar quaisquer medidas nesse sentido, alegando crise conjuntural e situação económica da empresa.

Permanece no entanto em aberto a questão de saber porque é que as tarefas actualmente prestadas por homens e mulheres não são equivalentes ou não possuem valor igual, apesar de ambos terem a mesma classificação profissional.

4 - Aos trabalhadores e às trabalhadoras que tinham a mesma categoria profissional e o mesmo vencimento, a entidade patronal atribuiu o que considera ser trabalho desigual ou de valor desigual, passando posteriormente a remunerar valores superiores aos homens. Porquê?

É apontado como motivo explicativo para esta decisão da entidade patronal o facto de terem sido introduzidas alterações tecnológicas no sentido de maior automatização das máquinas operadas pelas mulheres.

Porém, essas alterações tecnológicas não explicam o facto de as mulheres e só as mulheres terem sido prejudicadas no que se refere à retribuição auferida, se não existisse discriminação anterior na empresa na forma como as tarefas foram atribuídas aos 4 homens e às 6 mulheres.

É a divisão sexual do trabalho existente na empresa que explica o motivo porque as mulheres e só as mulheres foram prejudicadas pelas alterações tecnológicas introduzidas. As trabalhadoras são assim prejudicadas, como consequência da discriminação de que anteriormente foram vítimas, quando a gerência da empresa, ao efectuar uma divisão sexual do trabalho, atribuiu tarefas distintas para os homens e para as mulheres, apesar de ambos estarem classificados na mesma categoria profissional.

Às trabalhadoras, que detinham a mesma categoria profissional que os homens, deviam ter sido confiadas idênticas tarefas, proporcionando-lhes igualdade de oportunidade e de tratamento, designadamente através de uma rotação dos homens e das mulheres pelos postos de trabalho correspondentes às funções em que estavam classificados.

Competiria à entidade patronal evitar a discriminação, ao afectar homens e mulheres, com a categoria de Especializados, a postos de trabalho diferenciados, prevenindo igualmente efeitos gravosos que teriam para as mulheres e só para as mulheres as alterações tecnológicas a introduzir.

As mulheres trabalhadoras não devem por isso ser prejudicadas em relação aos homens com a mesma categoria profissional, pela alegada introdução de alterações tecnológicas no trabalho.

5 - O Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro define Discriminação no seu artigo 2.º a) «toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada no sexo que tenha como finalidade ou consequência comprometer ou recusar o reconhecimento, o gozo ou o exercício dos direitos assegurados pela legislação do trabalho»

Os artigos 4.º, 6.º e 10.º do mesmo decreto-lei estabelecem o seguinte:

«Art. 4.º - É garantido o acesso das mulheres a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho».

«Art. 6.º - As entidades patronais devem assegurar às trabalhadoras igualdade de oportunidade e de tratamento com os homens no que se refere à formação profissional em todos os níveis e modalidades».

«Art. 10.º 1 - É garantido às trabalhadoras, nas mesmas condições dos homens, o desenvolvimento de uma carreira profissional que lhe permita atingir o mais elevado nível hierárquico da sua profissão».

De acordo com o estabelecido no artigo 22.º do decreto-lei 49 408 de 24/11/69, «o trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado».

6 - Do anteriormente exposto, a CITE conclui:

a) Existe na empresa uma situação de discriminação no trabalho, já que a gerência da empresa atribui a homens e mulheres, profissionalmente classificados na mesma categoria de Especializados, postos de trabalho ou tarefas diferentes, criando uma divisão sexual do trabalho. A gerência da empresa viola assim o Decreto-Lei n.º 392/79 de 20 de Setembro, designadamente os seus artigos 4.º, 6.º e 10.º.

b) A gerência da empresa adoptou nessa sequência um critério discriminatório relativamente às actualizações salariais a que procedeu, passando a atribuir salários diferentes aos homens e às mulheres, apesar de ambos estarem classificados na mesma categoria profissional e auferirem anteriormente os mesmos vencimentos.

c) Compete à entidade patronal provar que o critério adoptado na atribuição dos trabalhos a homens e mulheres e na actualização salarial a que procedeu fixando menos remuneração às mulheres do que aos homens com a mesma categoria profissional, assenta em factor diverso do sexo (artigo 9.º, n.º 4 do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro).

7 - A CITE decide ainda:

a) Recomendar à gerência da empresa que adopte medidas adequadas por forma a eliminar situações discriminatórias que se traduzem nomeadamente na diferenciação salarial entre homens e mulheres com a mesma categoria profissional, e a promover a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho para homens e mulheres.

b) Solicitar à gerência da empresa o envio à CITE de um relatório sobre medidas tomadas e a tomar na alínea anterior, no prazo de três meses após a publicação deste parecer.

c) Dar a conhecer o presente parecer a Inspeção-Geral do Trabalho para informação e acompanhamento da evolução deste caso.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES, NA REUNIÃO DE 9 DE ABRIL DE 1991

(Publicado no B.T.E., 2.ª Série, n.º 4-5-6/91)