

PARECER N.º 9/CITE/91

Assunto: Discriminação salarial com base no sexo na empresa ... S.A.

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego recebeu em 20/07/89 uma queixa do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Leiria referente a discriminação salarial com base no sexo na Empresa ... S.A., situada em

A queixa fundamenta-se em três pontos:

- Nessa empresa, em 10 Picadores oficiais de 1.^a, 9 homens ganham 45.000\$00, enquanto a única mulher com aquela categoria ganha apenas 41.540\$00;
- Existe ainda um Picador menos qualificado - oficial de 2.^a, que vence 44.250\$00.
- Em 3 Detectores de fabrico, oficiais de 1.^a, os homens ganham 44.250\$00 enquanto a única mulher com esta categoria vence apenas 41.130\$00.

2 - A CITE solicita à Inspeção Geral do Trabalho o envio dos mapas de pessoal de empresa e sua colaboração no fornecimento de informações que permitam uma correcta avaliação do presente caso.

3 - A CITE oficia igualmente a empresa ..., S.A. questionando-a sobre as razões que a levaram a remunerar de forma diferente trabalhadores e trabalhadoras com mesma categoria profissional e remunerar com vencimento superior trabalhador homem com a categoria inferior a uma mulher.

A empresa responde que:

- Todos os trabalhadores, homens e mulheres, auferem remunerações superiores às das tabelas oficialmente aprovadas e actualmente em vigor.

As categorias profissionais, por força do CTT, são adquiridas pela antiguidade e não pela capacidade profissional de cada um dos trabalhadores, sejam mulheres ou homens.

A empresa há muito que classifica os seus trabalhadores, independentemente do seu sexo pelas suas aptidões profissionais e pelo trabalho desenvolvido quer a nível de qualidade quer a nível de quantidade, para além da categoria profissional que são legalmente obrigados a atribuir a cada um.

4 - A CITE envia em 16/01/91 à gerência da empresa ..., S.A. uma lista de questões cujas respostas se consideravam necessárias para a instrução deste processo.

Em 26/02/91, foi enviado novo ofício à gerência da empresa, solicitando que esta enviasse, com a maior brevidade, os dados e as respostas às questões que lhe haviam sido apresentadas.

5 - Após novas insistências e dado não terem sido recebidos os dados solicitados à gerência da empresa, efectuou-se em 18/04/91 uma visita às instalações da mesma em ..., com o objectivo de recolher "in loco" os dados pedidos:

Da visita efectuada ressaltam os seguintes factos:

- A empresa atribui diferentes remunerações a trabalhadores com idêntica categoria profissional.
- A entidade patronal alega que o desfasamento que se verifica nas remunerações é devido sobretudo aos seguintes factores: tarefas bem diferentes que os trabalhadores executam; maior ou menor competência, adaptação e assimilação das funções exercidas, reveladoras da capacidade profissional dos trabalhadores; produtividade e eficiência demonstradas no desempenho das respectivas funções pelos trabalhadores.

A trabalhadora ... classificada como detectora de deficiências de fabrico de 1.^a que antes executara as tarefas inerentes à detecção de deficiências de fabrico de 1.^a na fase final, efectua agora as mesmas tarefas na fase inicial.

- A trabalhadora ... classificada como Picador de 1.^a opera com uma máquina manual de pequena dimensão, que lhe exige mais esforço físico que as semi-automáticas.

Por outro lado, não é correcto comparar os níveis de produtividade de trabalhadores que operam com máquinas tão diferentes. Na verdade, tal não faz sentido, e, contraria os resultados de qualquer análise baseada nestes pressupostos.

6 - Segundo o CTT para as Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas, (BTE n.º 33 de 8/9/81), «Picador ou repicador de limas - é o trabalhador que manobra uma máquina que serve para picar limas novas ou repicar limas usadas. Corrige deficiências de trabalho mecânico e executa a mesma operação manualmente».

Esta definição de funções, não inclui a amolação de cinzéis outro dos motivos apontados pela entidade patronal como elemento diferenciador das remunerações da trabalhadora ... e dos seus colegas do sexo masculino.

A legislação portuguesa, afirma de forma clara e inequívoca que: «os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos e comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação» - artigo 9.º n.º 3 do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.

No artigo 10.º do mesmo Decreto-Lei, «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».

A Directiva 76/207/CEE consagra igualmente o «princípio de igualdade de tratamento» relativamente ao acesso ao emprego, à formação profissional e às condições de trabalho.

Ao atribuir remunerações diferentes a trabalhadores com idêntica categoria profissional, a empresa..., S.A., contraria não só esse princípio como o disposto na Directiva do Conselho 75/117/CEE concretamente no seu artigo 1.º que estipula o «princípio da igualdade de remuneração» entre os trabalhadores masculinos e os trabalhadores femininos e, implica, para um mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual, a eliminação, no conjunto dos elementos e condições de remuneração de qualquer discriminação em razão do sexo. «Em especial, quando for utilizado um sistema de classificação profissional para a determinação das remunerações, este sistema deve basear-se em critérios comuns aos trabalhadores masculinos e femininos e ser estabelecido de modo a excluir as discriminações em razão do sexo».

7 - Do acima exposto, a CITE conclui:

1.º A empresa ..., S A. pratica salários diferentes para categorias iguais e as mulheres recebem menos que os homens.

Esta 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 onde «é assegurada a igualdade de remuneração entre trabalhadores e trabalhadoras por

um trabalho igual ou de valor igual prestado à mesma entidade patronal».

2.º A diferenciação de salários praticada nesta empresa constitui uma discriminação em função do sexo e o facto da empresa praticar remunerações superiores às estabelecidas contratualmente, não obsta à existência de discriminação.

3.º A entidade patronal não demonstrou que as variações de remuneração efectiva se baseiam em critérios objectivos de atribuição, comuns a homens e mulheres e por isso incumbe-lhe:

«provar que as diferenças de remuneração efectiva assentam em factor diverso do sexo» (artigo 9.º-4 do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro).

8 - De acordo com as conclusões, e ao abrigo do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 392/79, a CITE decide:

a) Dar a conhecer à entidade patronal este Parecer para que esta corrija situação de discriminação existente na empresa e na sua política de gestão de recursos humanos tenha sempre presente o princípio da igualdade no trabalho e da não discriminação para homens e mulheres.

b) A empresa deve ainda enviar à CITE uma informação relativa às acções desenvolvida neste domínio, no prazo de três meses, após a publicação deste Parecer.

c) Dar conhecimento do conteúdo deste Parecer e à I.G.T., para acompanhamento deste processo.

d) Dar conhecimento do conteúdo deste Parecer ao Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Leiria, que apresentou a queixa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DE 2 DE JULHO DE 1991

(Publicado no B.T.E., 2.ª Série, n.º 7-8-9/91)