

PARECER N.º 4/CITE/2003

Assunto: Discriminação salarial com base no sexo

..., S. A.

I - OBJECTO

- 1.1. O Sindicato ... enviou à CITE em 14.06.00, para conhecimento e diligências convenientes, cópia do pedido de intervenção que dirigira à Inspeção-Geral do Trabalho sobre discriminação com base no sexo na ..., S. A
- 1.2. De acordo com o Sindicato, as trabalhadoras classificadas como *Condutor de máquinas de acabamento* auferem uma remuneração inferior à dos homens com a mesma categoria profissional. A diferença, à data do pedido de intervenção, era de Esc. 13.000\$00.
- 1.3. Em 04.07.00, a CITE solicitou à administração da empresa que se pronunciasse sobre a situação relatada pelo Sindicato e remeteu cópia dessa comunicação ao Inspector-Geral do Trabalho e ao Delegado do IDICT de Braga.
- 1.4. Em resposta, a empresa confirma que os *Condutores de máquinas de acabamento* das duas linhas de pintura são do sexo masculino e recebem um salário superior ao dos restantes trabalhadores com a mesma categoria profissional, na qual predominam as mulheres, porque considera que os equipamentos operados apresentam “... *significativas diferenças nas suas características, requerendo o domínio de diferentes técnicas profissionais e envolvendo diferentes responsabilidades em termos económicos.*”
- 1.5. Em 05.07.01, teve lugar nas instalações da empresa uma reunião com a presença de dois representantes da empresa, bem como de um inspector do trabalho da Delegação do IDICT de Braga e de um técnico da CITE.
Dessa reunião resultou apenas o compromisso da empresa de procurar uma solução para o problema.

1.6. Porém, a posição da empresa manteve-se inalterada conforme se constata pelo teor das comunicações que enviou à CITE sobre o assunto. Na carta enviada em 03.11.02, a empresa confirma a posição que transmitira em 10.07.02, a qual vem resumida nos seguintes termos:

“O entendimento da Direcção de Produção, que esta Administração acolheu, no sentido de que os trabalhadores responsáveis pelas linhas de pintura justificam, pela superior exigência técnica e responsabilidade da função, uma remuneração diferente, não se alterou. É matéria claramente definida, assente em critérios objectivos e de justiça relativa entre os trabalhadores da empresa.”

Em anterior comunicação, com data de 21.07.00, contendo idêntica argumentação, a empresa considera que é da sua competência exclusiva decidir sobre a matéria.

1.7. Refere também que ofereceu às trabalhadoras a possibilidade de operarem com os equipamentos de pintura, com o consequente ajustamento da remuneração, mas as trabalhadoras não apoiaram esta iniciativa.

Porém, esta afirmação não é comprovada por eventual documentação interna da empresa ou por qualquer outro meio de prova, antes é contrariada pelas declarações de diversas trabalhadoras que foram contactadas na fábrica no dia 5 de Julho de 2001, data em que teve lugar a reunião a que acima se fez referência.

De qualquer forma, a possibilidade oferecida às trabalhadoras de operarem com os equipamentos de pintura, não sendo, reconheça-se, irrelevante, deixa, no entanto, sem resposta a questão a resolver no presente parecer, a saber, a da legitimidade da diferenciação salarial que a empresa pratica relativamente a trabalhadores com a mesma categoria profissional.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A categoria profissional *Condutor de máquinas de acabamento* vem definida no CCT que abrange a empresa e os trabalhadores ao seu serviço, publicado no Bol. Trab. e Emprego n.º 28/78, nos seguintes termos:

“É o trabalhador responsável pela condução de qualquer das máquinas de acabamento, nomeadamente laminadoras simples e de fricção, bobinadoras, rebobinadoras, calhandras, guilhotinas, cortadoras goufradoras, máquinas de lacar, etc., cabendo-lhe a detecção de defeitos no papel ou cartão e seu registo.”

Esta definição manteve-se ao longo dos vários CCT celebrados e respectivas alterações, encontrando-se em vigor nesta data.

2.2. A expressão “*qualquer das máquinas de acabamento*” obriga a que se considere que as máquinas das linhas de pintura estão incluídas na definição de funções acima transcrita uma vez que não constam isoladamente em qualquer outra disposição do CCT.

Esta questão é pacífica. O mesmo não se poderá dizer do eventual desfasamento entre a definição de funções constante do CCT e a organização interna do sector fabril, uma vez que a empresa defende e pratica uma diferenciação salarial entre os trabalhadores das linhas de pintura e os restantes com fundamento no facto de se tratar de tarefas diferentes, sendo as inerentes à secção de pintura mais exigentes.

Trata-se, no entanto, de matéria cuja análise e eventual alteração deverá ter lugar na sede própria, a negociação colectiva.

2.3. O entendimento da empresa contém na sua lógica a conclusão segundo a qual não estamos perante trabalho igual nem sequer trabalho de valor igual.

Esta argumentação, porém, falece perante a evidência de que a questão de ser ou não trabalho igual ou de valor igual já se encontra resolvida através da definição de funções consagrada no CCT. Isto é, ao englobar na categoria de *Condutor de máquinas de acabamento* as tarefas de condução de qualquer máquina de acabamento, não distinguindo entre as várias máquinas operadas pelos trabalhadores, permite concluir que as tarefas foram consideradas da mesma natureza, razão pela qual lhes foi atribuída a mesma remuneração de base.

2.4. O artigo 59.º, n.º 1, al. a) da Constituição da República Portuguesa consagra o direito à retribuição do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual e o art.º 9.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, ao proceder à transposição deste preceito constitucional, estabelece o direito à igualdade de remuneração entre os trabalhadores do sexo masculino e do sexo feminino.

A concretização daquele direito, no caso vertente, é realizada através do CCT, no qual se estipulou que as funções de *Condutor de máquinas de acabamento* é de igual valor, ainda que sejam diferentes os equipamentos que operam.

A definição das categorias profissionais e a fixação dos diferentes níveis salariais são da competência das associações patronais e sindicais em processo de negociação, nos termos do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro. No caso em análise, verifica-se que as associações patronais e sindicais do sector, podendo alterar o clausulado na parte respeitante àquelas matérias, não fizeram até à presente data.

A prática adoptada pela ..., empresa obrigada ao cumprimento do CCT, contraria as normas que, em sede de negociação colectiva, foram aceites pelas partes nela envolvidas.

Não cabe no âmbito deste parecer a apreciação dos fundamentos nos quais assenta a referida prática, uma vez que essa discussão, conforme já se referiu, deverá ter lugar, caso as partes o entendam fazer, na instância adequada que é a negociação colectiva. A menos que ficasse demonstrado, mas não está, que o CCT contraria as normas constitucionais e legais acima indicadas, o que se pode concluir é que a prática da empresa, ela sim, está em conflito com os referidos preceitos.

2.5. Em suma, podemos afirmar que a prática da empresa é duplamente irregular. Por um lado, pela via do incumprimento das cláusulas do CCT em matéria de definição de funções e da hierarquia salarial nelas previstas. Por outro, sendo este o aspecto relevante em termos de emissão de parecer pela CITE, conduz a uma situação de discriminação salarial entre trabalhadoras e trabalhadores.

Esta discriminação salarial com base no sexo pode aferir-se a partir de dois aspectos distintos, mas que ocorrem em simultâneo.

Em primeiro lugar, pela comparação entre a situação dos homens e das mulheres com a categoria de *Condutor de máquinas de acabamento*.

De acordo com os dados fornecidos pela empresa, dos 13 trabalhadores com aquela categoria profissional, apenas dois são do sexo masculino e apenas estes operam com os equipamentos das linhas de pintura, auferindo por esse motivo salários superiores aos das restantes 11 trabalhadoras.

A inexistência de trabalhadores masculinos com a categoria de *Condutor de máquinas de acabamento* e remuneração igual à das trabalhadoras em causa constitui, por outro lado, um forte indício de que a diferenciação salarial praticada pela empresa não é fundamentada exclusivamente em critérios objectivos de atribuição, comuns a homens e a mulheres (n.º 2 do art.º 9.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro).

Em segundo lugar, pela dificuldade ou impossibilidade do acesso das mulheres às funções inerentes aos equipamentos de pintura. A empresa argumenta que ofereceu essa possibilidade às trabalhadoras, mas não apresentou qualquer comprovação das diligências que terá desenvolvido nesse sentido. A alegação de que foram as trabalhadoras que recusaram essa possibilidade está em contradição com as declarações de diversas trabalhadoras as quais, contactadas durante a visita efectuada às instalações da empresa, referiram que não foi oferecida às trabalhadoras essa possibilidade.

III - CONCLUSÕES

Em face de todo o exposto, formulam-se as seguintes conclusões:

- 3.1.** As trabalhadoras da ..., S. A, com a categoria de *Condutor de máquinas de acabamento* auferem uma remuneração inferior à dos trabalhadores masculinos com a mesma categoria profissional, alegando a empresa que a diferenciação salarial em causa tem como fundamento o facto de os trabalhadores masculinos operarem com equipamentos de pintura, considerando essas tarefas de mais elevado grau técnico e responsabilidade.
- 3.2.** Porém, não estabelecendo o CCT que abrange a empresa e os trabalhadores ao seu serviço qualquer distinção, para efeitos salariais, entre as referidas funções, tal prática, não estando fundamentada em critérios objectivos, além de contrariar a definição de funções e a hierarquia salarial consignada no referido CCT, consubstancia uma situação de discriminação com base no sexo uma vez que o grupo de trabalhadores com as remunerações mais baixas é constituído apenas por mulheres.
- 3.3.** Na sequência destas conclusões, a CITE delibera enviar cópias deste parecer à Inspeção- Geral do Trabalho, nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 3.º, n.º 1 e 4.º da Lei n.º 9/2001, de 21 de Maio, bem como à ..., S. A e ao Sindicato

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 7 DE JANEIRO DE 2003**