



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

## PARECER N.º 352/CITE/2014

**Assunto:** Discriminação entre homens e mulheres – disparidades salariais

Processo n.º 619 – QX/2013

### I – OBJETO

- 1.1. Em 26.06.2013, a CITE recebeu do SINDICATO DAS INDÚSTRIAS ELÉCTRICAS DO SUL E ILHAS (SIESI), exposição cujo conteúdo é o seguinte que se transcreve:

*“Assunto: Discriminação salarial e profissional de mulheres trabalhadoras, fundada no sexo, na ..., Lda.*

*Estrada Nacional ... – ... – ...*

*Exma. Senhora,*

*A ..., Lda., com sede em ..., concelho de Cascais, é uma multinacional, do Grupo ..., de capital chinês, que se dedica à fabricação de resistências elétricas, componentes incorporados em equipamentos elétricos e eletrónicos, que exporta na totalidade. Emprega 125 trabalhadores, dos quais 80 são mulheres.*

*Contudo:*

*1- Na produção laboram cerca de 95 trabalhadores, dos quais 67 são mulheres. O processo produtivo da empresa baseia-se na operação com máquinas de diferentes tipos, designadamente de bobinar, de carimbar, de cortar, de cravar e de enchimento;*

*2- Contratualmente, conforme o n.º 2 do Anexo I do CCT para o setor de fabricação de material eléctrico e electrónico, publicado no BTE n.º 41, de 8/11/1999, os trabalhadores que operam com máquinas devem ser classificados de operadores especializados. Assim acontece, mas unicamente em relação a todas as mulheres;*

*3- Em todos os setores da empresa, mulheres e homens operam com máquinas, realizando trabalho igual em natureza, qualidade e quantidade. No entanto,*

*enquanto as mulheres, como se disse, detêm a categoria de operadoras especializadas, os homens que operam com máquinas estão todos classificados de profissionais qualificados e auferem remunerações substancialmente superiores;*

*4- No setor da bobinagem, por exemplo, trabalham 6 trabalhadores, quatro homens e duas mulheres, que operam com máquinas de bobinar idênticas. Enquanto os homens, caso dos trabalhadores ... e ..., estão classificados de profissionais qualificados e auferem remunerações, respetivamente, de € 860 e € 914, as trabalhadoras ... e ..., estão classificadas de operadoras especializadas e auferem €655.*

*5- O mesmo se passa no setor ... em que, a título de exemplo, o trabalhador ..., que opera com uma máquina de cortar, está Incluído no grupo dos profissionais qualificados e auferem € 1000, enquanto as trabalhadoras ..., ... e ..., entre muitas outras que operam máquinas, estão classificadas de operadoras especializadas;*

*6- Os operadores de logística têm uma progressão profissional e salários absolutamente iguais, contratualmente, aos dos operadores especializados. Mas também neste caso, a exemplo dos trabalhadores ... e ..., embora classificados de operadores de logística, os seus vencimentos são respetivamente de € 884 e € 914, ou seja, bastante superiores aos das suas colegas mulheres embora tenham carreiras, salários e enquadramentos contratuais iguais;*

*7- Verifica-se, na ..., um tratamento diferenciado entre trabalhadores homens e mulheres, com prejuízo óbvio para estas últimas, apenas por serem mulheres. O CCT estabeleceu que a operação com máquinas, independentemente da sua designação, conferia a classificação profissional de operador especializado. Esta categoria, no entanto, é apenas atribuída às mulheres da produção, que também auferem remunerações inferiores às dos seus colegas homens.*

*8- Acresce que nenhuma mulher da produção na ..., além de não aceder, sequer, ao grupo dos profissionais qualificados, detém qualquer categoria de chefia, nem mesmo de Coordenador de Operadores Especializados. Existe óbvia discriminação das mulheres que laboram na produção da ... profissional, salarial e também no acesso a profissões qualificadas e de chefia.*

*9- As fontes de que nos socorremos foram o quadro do pessoal, relativo a dezembro de 2012 e recibos de vencimentos de trabalhadores homens e mulheres,*

*além da análise das suas funções. Podemos, oportunamente, facultar estes indicadores em reunião que V. Exa. entenda necessário agendar para tratar o assunto.*

*Em face do exposto, solicitamos que determine a urgente intervenção da CITE com vista ao cumprimento da Lei e à reposição de condições de igualdade no trabalho e no emprego entre homens e mulheres que trabalham na ..., Lda.”*

- 1.2.** Por ofício datado de 4.07.2013, a CITE solicitou informação sobre a exposição do SIESI à entidade empregadora ..., LDA., que remeteu à CITE a seguinte análise que se transcreve, acompanhada de três anexos relativos à Identificação dos Trabalhadores; Organigrama da empresa e Descrição de Funções:

*“Assunto: Igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego — Igualdade de condições de trabalho, eventual discriminação salarial N/Processo n.º 619-QX/2013*

*Exmos. Senhores,*

*Vimos por este meio dar resposta ao vosso ofício acima referenciado.*

*Face ao exposto pelo Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas (SIESI), importa informar:*

- 1. No presente momento, a ... tem estabelecido contrato de trabalho com 144 colaboradores, dos quais 95 mulheres e 49 homens. Em anexo (A) apresentamos identificação detalhada destes colaboradores - n.º mecanográfico, nome abreviado, data de nascimento, habilitação literária, data de admissão, departamento onde laboram, sexo e observações. Também em anexo (B) apresentamos o organigrama da empresa.*

*O quadro 1 permite aferir a distribuição dos sexos pelos diferentes (4) Departamentos da ..., bem como verificar que o Departamento “Gestão de Operações” incorpora o maior número de colaboradores.*

#### Quadro 1

Dept.	M	H	TT
-------	---	---	----

F&A	3	5	8
GV&L	6	5	11
OPER	80	38	118
QUAL	6	1	7
Total	95	49	144

% 66% 34%

2. Também em anexo (A) podemos identificar quem são as chefias na empresa: Chefias de Departamento (cor azul), de Secção (cor laranja) e Chefias Intermédias (cor verde). O quadro 2 quantifica o número de chefias (20) e a sua distribuição por sexo: 45% mulheres, 55% homens.

Quadro 2

Chefia	M	H	TT
Dept.	2	2	4
Secção	2	7	9
Intermédia	5	2	7
Total	9	11	20

% 45% 55%

3. Por sua vez, no que diz respeito à afirmação do SIESI, no seu ponto 3, de que “em todos os setores da empresa, mulheres e homens operam com máquinas, realizando trabalho igual em natureza, qualidade e quantidade”, atente-se ao que se passa em concreto no exemplo dado pelo próprio SIESI no seu ponto 4, o “setor da bobinagem”.

Na área da Bobinagem estão habilitados a operar 7 colaboradores, porém com funções e valências distintas, ver quadro 3.

Quadro 3

n.º	Nome Abreviado	Data Admis.	Categoria Profissional	Venc. Base	H/M	Funções
5873	...	01-03-1998	T.F. + 6 anos	936,00	M	Coordenadora- Bobinagem Coordenadora - Crav. K
10078	...	22-03-1990	P Q OFICIAL	986,00	H	Afinador de máquinas - Bobinagem Afinador de máquinas - BW
9490	...	10-05-1989	OP. ESPECIALIZADO 1ª	914,00	H	Bobinador - Bobinagem - K Bobinador - Bobinagem - KP Bobinador- Bobinagem - BW
8941	...	23-01-1989	Op. Especializado	883,00	H	Bobinador – Bobinagem – K Bobinador- Bobinagem - BW
6397	...	25-01-1988	OP. ESPECIALIZADO 1ª	860,00	H	Bobinador – Bobinagem – K Bobinador – Bobinagem – KP Manutenção equipam. – Bobinagem
9337	...	18-04-1989	OP. ESPECIALIZADO 1ª	845,00	M	Bobinador – Bobinagem – K Bobinador – Bobinagem – KP
12436	...	01-01-2009	OP. ESPECIALIZADO 2ª	635,00	M	Bobinador – Bobinagem – K Bobinador – Bobinagem – CR
x	...	Pessoa Desconhecida				

Descrição de Funções em Anexo

A colaboradora ... (5873) tem função de 'coordenadora de operadores especializados', não comparável com os restantes colegas mencionados no quadro acima. O colaborador ... (10078) tem a função 'Afinador de máquinas', também neste caso não comparável.

Os colaboradores ... (6397), ... (8941), ... (9337) e ... (9490) apesar de terem a função 'bobinador', têm entre si valências diferentes, como sejam operar (ou não) noutras áreas da Produção, veja-se BW. Terem (ou não) tarefas adicionais, veja-se manutenção de equipamentos. Também se dá o caso de uns estarem (ou não) especializados em determinado produto (ou semiacabado), veja-se K e KP.

Note-se que a diferença na especialização é de tal forma evidente que em junho do corrente ano, o colaborador ... (9490) foi o escolhido para ir dar formação profissional, nas fábricas da ... (China) (...), sobre como operar em máquinas iguais às que opera na área da Bobinagem.

A colaboradora ... (12436), pelos seus poucos anos de experiência também é um caso não comparável. Atente-se que a colaboradora está ainda num processo de progressão (de categoria) profissional, sendo essa a razão por que a sua atual categoria profissional é 'Op. Especializada 2ª' e não 'Op. Especializada 1ª'.

Quanto à colaboradora "... " apontada pelo SIESI, informamos desconhecer a sua existência.

4. Quanto ao exemplo dado pelo SIESI no seu ponto 5, a situação ainda é mais díspar conforme se procura demonstrar no quadro 4. Note-se a dispersão por áreas de produção distintas em causa, veja-se LPS, CR, K, Embalagem.

#### Quadro 4

n.º	Nome Abreviado	Data Admis.	Categoria Profissional	Venc. Base	H/M	Funções
8590	...	19-09-1988	P.Q. Oficial	1.001,00	H	Mecânico Operador - LPS
2021	...	22-04-1974	OP. Especializado 1ª	691,00	M	Embalagem
8631	...	19-09-1988	OP. Especializado 1ª	675,00	M	ELME - CR
5060	...	24-08-1987	OP. Especializado 1ª	675,00	M	Areia - K

Descrição de Funções em Anexo

No entanto, a comparação que o SIESI procura fazer é entre o colaborador ... (8590) e as restantes colegas mencionadas no quadro. Neste caso, importa demonstrar a diferença no grau de complexidade da sua função e o das funções de qualquer uma das outras colegas. Ver quadro 5.

Quadro 5

	<i>Mecânico Operador</i>	<i>Embalagem</i>	<i>ELME</i>	<i>Areia</i>
<i>Tarefas</i>				
<i>Operação</i>	<i>Operador único de máquina complexa e de precisão, sendo responsável pela sua preparação ligação, controlo e pelo abastecimento da matéria prima.</i>	<i>Forma as caixas de embalagem; procede á contagem e colocação das resistências, enfiadas ou soltas, no seu interior; imprime e coloca a etiqueta de identificação</i>	<i>3 Operadores responsáveis pela preparação, ligação, controlo e pelo abastecimento da matéria prima na E.L.M.E. (máquina de Endireitar/ Lacar/Medir/ Enfitar).</i>	<i>coloca os corpos cerâmicos no pente de vibração, os semi-acabados nos corpos cerâmicos e completa o enchimento com óxido de alumínio. Sela com laca, verifica e remove excessos.</i>
	<i>A Laboração de diferentes produtos obriga a diferentes e frequentes alterações mecânicas nos parâmetros da máquina.</i>		<i>Preparação das lacas para a fase da lacagem.</i>	
	<i>Responsável pelo registo fiável da quantidade de peças boas e de sucata, bem como do tempo de duração da operação.</i>	<i>Responsável pelo registo fiável da quantidade de peças boas e de sucata, bem como do tempo de duração da operação.</i>	<i>Responsável pelo registo fiável da quantidade de peças boas e de sucata, bem como do tempo de duração da Operação.</i>	<i>Responsável pelo registo fiável da quantidade de peças boas e de sucata, bem como do tempo de duração da Operação.</i>

	Mecânico Operador	Embalagem	ELME	Areia
	Tarefas (Continuação)			
Manutenção e reparação	Cumprir o plano de manutenção preventiva da máquina, de acordo com o respetivo plano de manutenção.	Providenciar o bom funcionamento do equipamento com o qual opera.	Providenciar o bom funcionamento do equipamento com o qual opera.	Providenciar o bom funcionamento do equipamento com o qual opera.
	Efetuar a reparação de avarias, requisitando o material necessário e em caso de avaria grave trabalhar em equipa com outros mecânicos,			
	Controlar e assegurar o bom estado de funcionamento das demais ferramentas e equipamentos à sua guarda.			
Organização	Proceder ao registo dos dados relevantes da sua atividade, de acordo com os procedimentos definidos no Sistema de Garantia da Qualidade,	Proceder ao registo dos dados relevantes da sua atividade, de acordo com os procedimentos definidos no Sistema de Garantia da Qualidade.	Proceder ao registo dos dados relevantes da sua atividade, de acordo com os procedimentos definidos no Sistema de Garantia da Qualidade.	Proceder ao registo dos dados relevantes da sua atividade, de acordo com os procedimentos definidos no Sistema de Garantia da Qualidade.
	Responsável por manter o posto de trabalho devidamente limpo e arrumado.	Responsável por manter o posto de trabalho devidamente limpo e arrumado.	Responsável por manter o posto de trabalho devidamente limpo e arrumado.	Responsável por manter o posto de trabalho devidamente limpo e arrumado.
Requisitos				
Habilitações	Escolaridade mínima obrigatória.	Escolaridade mínima obrigatória.	Escolaridade mínima obrigatória.	Escolaridade mínima obrigatória.
	Conhecimentos gerais de mecânica e pneumática.			
	Conhecimento de			



	desenho de máquinas.			
Trabalho em equipa	Capacidade de trabalhar em equipa.	Facilidade de trabalhar em equipa.	Facilidade de trabalharem equipa.	Facilidade de trabalharem equipa.
Experiência profiss,	2 anos em função similar.	Na área do material elétrico e eletrónico,	Na área do material elétrico e eletrónico,	Na área do material elétrico e eletrónico.

5. No exemplo exposto pelo SIESI no seu ponto 6, deparamo-nos com a impossibilidade de fazer a análise sugerida já que um dos colaboradores mencionados como operador de logística, na verdade tem uma categoria profissional e função diferente. Ver quadro 6.

Quadro 6

n.º	Nome Abreviado	Data Admis.	Categoria Profissional	Venc. Base	H/M	Funções
12426	...	16-10-2005	OP. Logística	884,54	H	Operador Logística
9490	...	10-05-1989	OP. Especializado 1ª	914,00	H	Bobinador

6. Em conclusão, gostaríamos de salientar:

- No presente, a ... tem estabelecido contrato de trabalho com 144 colaboradores, dos quais 66% são mulheres e 34% homens.
- Das chefias existentes na organização, 9 são mulheres e 11 são homens.
- Na área da Bobinagem a diferença salarial existente entre os diferentes colaboradores que lá operam, deve-se ao facto de desempenharem diferentes funções ou valências procurando a diferença salarial remunerar o maior ou menor grau de responsabilidade, complexidade e/ou polivalência das respetivas funções.
- A comparação entre a complexidade da função desempenhada pelo colaborador ... (8590) e a complexidade das funções desempenhadas pela colaboradora ... (8631), ... (2021) e ... (5060) demonstra que o diferente salário auferido pelo primeiro resulta de trabalho diferente em natureza, qualidade e quantidade.
- A menção por parte do SIESI de um nome alheio à ... (...), a atribuição de função errada ao colaborador ... (Operador de Logística) ou afirmar erradamente que “nenhuma mulher da produção... detém qualquer categoria de chefia, nem mesmo de Coordenador de

*Operadores Especializados” deixa-nos particularmente apreensivos quanto ao grau de rigor levado a cabo pelo SIESI na sua exposição, bem como ao real conhecimento que o SIESI tem da nossa empresa para se pronunciar sobre matérias tão importantes e delicadas como as que aqui estão em questão.*

*(...)*

*Documentos em anexo:*

*Anexo A — Identificação dos trabalhadores.*

*Anexo B — Organigrama da Empresa.*

*Anexo C — Descrição de Funções: Operador de Logística; Afinador de Máquinas; Operador Especializado Areia; Operador Especializado Bobinagem; Operador Especializado Bobinagem CR; Coordenador de Operadores Especializados; Operador Especializado ELME; Operador Especializado Embalagem; Mecânico Operador;”*

**1.3.** Após clarificação da entidade empregadora a CITE solicitou ao SIESI, por Ofício datado de 13.08.2013 que se pronunciasse relativamente ao alegado pela empresa como justificativo das disparidades salariais existentes, e em 17.10.2013 o referido Sindicato respondeu, nos termos que se transcrevem, juntando um mapa elaborado pelo SIESI sobre a distribuição salarial na ... e a alteração ao CCT/FMEE publicada no BTE n.º 41, de 8.11.1999:

*“Assunto: Igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego*

*Discriminação salarial — ..., Lda.*

*Exma. Senhora,*

*No passado dia 25 de junho a Direção do SIESI apresentou à CITE uma queixa relativa à eventual discriminação profissional das mulheres trabalhadoras que laboram na produção da empresa em referência, fundada no sexo. Dizíamos, então, que nos vários setores da produção homens e mulheres operam com máquinas de diferentes tipos, designadamente de bobinar, de corte, de carimbar e de enchimento, entre outras e que, embora aquelas funções correspondam contratualmente à categoria profissional de operador especializado, tal designação*

*está atribuída apenas às mulheres que auferem, também, retribuições muito inferiores às dos seus colegas do sexo masculino.*

*A gerência da ..., por documento enviado à CITE em 26 de julho p.p. e que nos foi remetido por V. Exa., veio argumentar que existiriam condições de igualdade entre homens e mulheres na classificação profissional e no salário, referindo mais especificamente o setor da bobinagem. A gerência da ..., a nosso ver, não tem qualquer razão. Com efeito:*

- 1- Segundo o documento da ..., estão adstritos à produção, presentemente, 118 trabalhadores, dos quais 80 são mulheres e 38 homens (Quadro 1). Observando o Anexo A daquele documento (identificação dos trabalhadores), podemos desde logo verificar que 32 dos 38 trabalhadores, homens, estão integrados em grupos profissionais de chefia, técnicos ou em profissões qualificadas. Apenas 6 estão incluídos no grupo dos profissionais especializados;*
- 2- Já no caso das mulheres, 72 estão classificadas de operadoras especializadas, 5 detêm a categoria profissional de Coordenadoras de Operadoras Especializadas e apenas três, duas com a categoria de Técnica Fabril e outra de Engenheira, estão integradas num grupo profissional técnico. Ainda assim esta trabalhadora, pelo que é dito pela gerência da ..., desempenha funções de Coordenadora de Operadores especializados, cujo conteúdo funcional e enquadramento profissional está aquém do grupo dos profissionais qualificados;*
- 3- Do ponto de vista dos salários praticados, todos os homens, com exceção de 2, recentemente admitidos e que foram imediatamente classificados de operadores especializados de 1ª, isto é, sem terem cumprido qualquer carreira profissional, auferem vencimentos substancialmente superiores aos das mulheres (vide mapa elaborado pelo SIESI em anexo);*
- 4- Segundo o CCT celebrado entre a então FSTIEP — Federação dos Sindicatos das Indústrias Elétricas de Portugal (integrada na Fiequimetal em maio de 2007) e a Animee, Associação Nacional dos Industriais de Material Elétrico e Eletrónico, publicado no BTE Nº 41, de 8/11/1999, o conteúdo funcional dos operadores especializados é o seguinte:*

*“Intervém, no todo ou em parte, num determinado processo produtivo, executando, manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, trabalhos pouco complexo, traduzidos geralmente em operações com número limitado e frequentemente rotineiras, identifica e assinala, visual ou eletronicamente, deficiências em produtos e materiais a partir de critérios pré definidos; abastece as máquinas e coloca as ferramentas adequadas nos equipamentos que utiliza, podendo proceder a afinações e manutenções simples dos mesmos; procede à embalagem dos produtos, dentro ou fora das linhas de montagem; pode realizar, dentro ou fora das linhas de montagem, trabalhos de recuperação, afinação ou carimbagem de componentes, peças ou equipamentos, utilizando, para o efeito, ferramentas ou outros equipamentos adequados.”*

- 5- *No que se refere ao setor da bobinagem (Quadro 3), note-se que a gerência da ... indica que estão “habilitados a operar 7 colaboradores, porém com funções e valências distintas”.*

*A este propósito faz-se notar que a determinação da categoria profissional do trabalhador afere-se em razão das funções que efetivamente exerce, em conjugação com o que está convencionado para a respetiva atividade, sendo elemento decisivo o núcleo funcional que caracteriza a categoria em questão. A invocação de que existem “funções e valências distintas” não tem, no caso em apreço, qualquer significado. O que importa saber é se os trabalhadores classificados de operadores especializados, naquela área da produção e noutras, realizam tarefas que se acomodem no conteúdo funcional enunciado no n.º 4 e se, sendo assim, existem razões objetivas que justifiquem que todos os trabalhadores, homens, auferam remunerações superiores aos das suas colegas mulheres.*

*E é preciso saber, também, se a gerência da ... observa as condições de igualdade de oportunidades, entre homens e mulheres, estabelecida no Art.º 24 do CT.*

*Estamos certos que não;*

- 6- *No caso dos trabalhadores classificados de operadores especializados da área da bobinagem, como se disse, todos operam com máquinas de bobinar*

*enquadrando-se as suas funções no descritivo funcional definido contratualmente. As diferentes “valências” que a gerência da ... invoca para procurar justificar os salários superiores dos homens não têm qualquer sentido, uma vez que se resumem à indicação de que alguns trabalhadores operariam máquinas noutras áreas da produção, tarefa, aliás, realizada indistintamente por homens e mulheres. Os operadores especializados, de resto, operam com diferentes tipos de máquinas, procedendo à colocação das respetivas ferramentas, procedendo também à sua afinação e manutenção, desde que lhes seja proporcionada a adequada formação profissional, sendo irrelevante o local da produção onde realizam essa tarefa. E o que fica confirmado é que os operadores especializados no setor da bobinagem, mulheres e homens, realizam trabalho semelhante em natureza, quantidade e qualidade. Nada justifica, por isso, que os trabalhadores homens, em todos os casos, auferam salários superiores aos das mulheres, apesar de todos, excetuando a trabalhadora ..., estarem classificados de operadores especializados de 1ª.*

- 7- *Sobre a área da bobinagem refere-se, ainda, que a trabalhadora ..., classificada de Técnica Fabril + de 6 anos, desempenha, segundo a gerência da ..., funções de Coordenadora de Operadores Especializados. Estas funções representam uma desvalorização qualitativa da posição da trabalhadora na empresa, uma vez que deixou de realizar uma função técnica, altamente qualificada, enquadrada no nível 4 da grelha salarial, para realizar uma tarefa de coordenação cuja evolução profissional termina no nível daquela grelha. Ainda assim e estando a trabalhadora integrada no grupo dos Profissionais Técnico Fabris, como se constata, o trabalhador ..., classificado de Profissional Qualificado, integrado num grupo profissional menos qualificado e cuja evolução salarial se esgota no nível 6 da tabela salarial, auferir um salário superior ao da trabalhadora ..., sendo a única justificação plausível para esta desigualdade o facto de ser mulher;*
- 8- *Os quadros 4, 5 e 6 do documento da gerência da ... confirmam a discriminação profissional e salarial das mulheres trabalhadoras relativamente aos seus colegas homens. No exemplo apresentado, sublinha-se que o trabalhador ..., embora operando com uma máquina de corte, está classificado de profissional*

*qualificado. É facto que procede à colocação dos moldes e à sua afinação. Mas estas funções, até por definição contratual, são comuns a todos os operadores especializados e não aos trabalhadores homens com a categoria de profissionais qualificados. E mesmo que assim não fosse, era obrigação da gerência da ... proporcionar formação profissional adequada às mulheres trabalhadoras de modo a poderem realizar tarefas idênticas às dos seus colegas homens.*

*A atribuição das tarefas de colocação de ferramentas e afinação das máquinas apenas a trabalhadores homens, ainda que as mulheres operadoras especializadas também as possam realizar, é utilizada depois pela gerência da ... para justificar a desigualdade profissional e salarial que se observa entre homens e mulheres, com óbvio prejuízo para estas últimas. No caso concreto, o trabalhador ... é substituído na operação da máquina de corte, nos períodos de férias e noutros impedimentos, pela trabalhadora ..., classificada de operadora especializada e que habitualmente opera com uma máquina de carimbar. E o mesmo se passa com as trabalhadoras ... e ..., também com a categoria de operadoras especializadas, que embora operando com diferentes tipos de máquinas e realizando trabalho semelhante ao do seu colega homem em apreço, auferem um salário inferior e estão integradas num grupo profissional menos qualificado;*

9- *Observa-se, por outro lado, que o tratamento discriminatório das mulheres trabalhadoras da ... ocorre, também, no direito à formação profissional. Com efeito e salvo a participação em ações de formação genérica verificada há mais de três anos no âmbito de um programa específico do IEFP destinado a empresas que produzem componentes destinados à indústria automóvel, as mulheres trabalhadoras da ... nunca foram contempladas com o direito à formação contínua consagrada no Código do Trabalho. Pelo contrário, os seus colegas homens, designadamente chefias, técnicos e profissionais qualificados, participam regular e periodicamente em iniciativas de formação profissional promovidas pela entidade patronal.*

10- *A situação geral de discriminação das mulheres trabalhadoras da ..., no acesso a funções qualificadas e à formação profissional, tem óbvio reflexo nas*

*retribuições, conforme se demonstra no quadro anexo, elaborado pelo SIESI a partir do Quadro do Pessoal, fornecido pela gerência, relativo a 2012.*

*Como pode ser verificado, entre os trabalhadores da produção que auferem os 40 salários mais elevados, 30 são homens. E vários operadores especializados, homens, casos dos trabalhadores ..., ... e ..., auferem remunerações superiores aos das Coordenadoras de Operadores Especializados, que os dirigem.*

*O salário mais elevado entre as trabalhadoras da produção é o da trabalhadora ..., classificada de Engenheira 1ª, é de € 1100, montante inferior ao de muitos profissionais qualificados. As Técnicas Fabris com + de 6 anos ... e ..., embora integradas num grupo profissional altamente qualificado, auferem, também, remunerações inferiores aos dos homens classificados de profissionais qualificados e, mesmo, nalguns casos, de especializados.*

*Nenhuma mulher trabalhadora da ..., funcionalmente adstrita à produção, está integrada no grupo dos profissionais qualificados, estando fixadas, na sua esmagadora maioria (65%) no grupo dos profissionais especializados. As suas remunerações mensais variam entre os 626 e os 728 euros, oscilando entre os 780 e os 845 euros no caso das coordenadoras de operadores especializados.*

#### *Em conclusão*

*As mulheres trabalhadoras da ..., particularmente as classificadas de operadoras especializadas, laboram em condições de profunda desigualdade relativamente aos seus colegas homens.*

*Primeiro porque realizando trabalho semelhante em natureza, quantidade e qualidade idêntica aos dos seus colegas homens, também classificados de operadores especializados e mesmo de profissionais qualificados, auferem remunerações inferiores.*

*Segundo, porque mesmo nos casos em que estão integradas em grupos profissionais altamente qualificados, casos das Técnicas Fabris e de uma Engenheira, auferem salários inferiores aos dos profissionais qualificados. Depois porque até as Coordenadoras de Operadores Especializados auferem remunerações mais baixas que os trabalhadores que dirigem. Os operadores de logística, homens, cuja carreira profissional é absolutamente idêntica à dos*

*operadores especializados, auferem, como é tendência da gerência, remunerações superiores às das mulheres.*

*O acesso das mulheres trabalhadoras ao grupo dos profissionais qualificados e superiores está-lhes vedado, por mera discriminação patronal. Muitos profissionais qualificados operam com máquinas, tal como a maioria das operadoras especializadas, mas apenas os trabalhadores homens acedem ao grupo dos qualificados, a pretexto de terem “valências”, contratualmente irrelevantes e que as mulheres também podem executar.*

*A prática discriminatória da ..., começando nas desigualdades que pratica na classificação profissional e na objetiva limitação à progressão das mulheres trabalhadoras na carreira profissional e na profissão, reflete-se, depois, numa prática salarial em que os homens trabalhadores, independentemente da sua categoria e das suas funções, têm tratamento mais favorável que as suas colegas, mulheres.*

*A formação profissional e o direito à valorização profissional são sonegados às mulheres trabalhadoras da ... e proporcionados unicamente aos seus colegas do sexo masculino.*

*Pelas razões enunciadas reiteramos o teor da queixa que formulámos, sublinhando que as mulheres trabalhadoras da ... classificadas de operadoras especializadas devem auferir, no mínimo, retribuições idênticas à mais elevada praticada em relação aos homens com idêntica categoria. As Coordenadoras de Operadores Especializados, por sua vez, não podem auferir salários inferiores aos trabalhadores que dirigem, circunstância aplicável às Técnicas Fabris e Engenheira.*

*A formação profissional deve abranger as mulheres trabalhadoras, em particular as operadoras especializadas, de modo a que possam aceder a grupos profissionais e categorias superiores, designadamente de Profissionais Qualificados, tanto mais que, por desempenharem funções idênticas aos dos seus colegas homens, já deveriam estar integradas, em muitos casos, naquele grupo profissional.*  
*(...)*

*Anexos: Alteração ao CCT/FMEE publicada no BTE N.º 41, DE 8/11/1999*

*Mapa elaborado pelo SIESI sobre a distribuição salarial na ...”.*



- 1.4. Atendendo ao desenvolvimento da exposição apresentada pelo SIESI, a CITE, por Ofício datado de 10.12.2013, deu cumprimento ao princípio do contraditório e nessa sequência veio a receber da empresa ..., LDA., resposta conforme se transcreve, com junção de quatro anexos, um relativo da CCT (classificação profissional); outro com a tabela salarial dos Operadores Especializados; outro com a tabela salarial dos Profissionais Qualificados e por ultimo os quadros de Ações de Formação Profissional nos anos de 2011, 2012 e 2013:

*“Assunto: Igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego — Igualdade de condições de trabalho, eventual discriminação salarial N/Processo n.º 619-QX/2013*

*Exmos. Senhores,*

*Vimos por este meio dar resposta ao vosso ofício acima referenciado.*

1. *O Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) do Setor Elétrico e Eletrónico, Energia e Telecomunicações pelo qual a ... se rege, publicado no BTE, n.º 23 de 22/6/2013 (Anexo A), no seu Anexo I, n.º 5, define o Grupo profissional dos operadores(as) especializados(as):*

*“Intervém, no todo ou em parte, num determinado processo produtivo, executando, manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, trabalhos pouco complexos, traduzidos geralmente em operações num número limitado e frequentemente rotineiros, identifica e assinala, visual ou eletronicamente, deficiências em produtos e materiais a partir de critérios pré-definidos; abastece as máquinas e coloca as ferramentas adequadas nos equipamentos que utiliza podendo proceder a afinações e manutenções simples dos mesmos; procede à embalagem dos produtos, dentro ou fora das linhas de montagem; pode realizar, dentro ou fora das linhas de montagem; pode realizar, dentro ou fora das linhas de montagem, trabalhos de recuperação, afinação ou carimbagem de componentes, peças ou equipamentos utilizando, para o efeito, ferramentas ou outros equipamentos adequados.*

*A experiência profissional adquirida através de treino permite a estes profissionais:*

*Compreender instruções elementares e precisas, verbais ou escritas, e ou esquemas simples, fichas de trabalho, etc.;*

*Executar trabalhos de tolerâncias longas ou rotinas de ciclos curtos;*

*Executar medidas simples ou contagens, dentro de limites que previamente lhes são indicados.*

*À designação “operador(a) especializado(a)” poderá ser acrescentada denominação específica”.*

- 2. Na ..., os 83 trabalhadores (76 mulheres e 7 homens) classificados com a categoria profissional de “Operador(a) Especializado(a)” desempenham funções que se enquadram no descrito no CCT (Anexo B).*

*As diferenças salariais existentes resultam da necessidade de gestão dos recursos humanos da empresa, em diferenciar os seus trabalhadores em função do mérito, produtividade, polivalência, disponibilidade, capacidade, assiduidade ou antiguidade.*

- 3. Também o CCT, no mesmo Anexo I, mas agora no n.º 4, define o Grupo dos Profissionais Qualificados:*

*“Pertencem a este grupo os trabalhadores cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras.*

*A formação teórica e/ou prática exigida a estes trabalhadores deverá permitir, conforme os casos, e por exemplo:*

*Interpretar documentos ou especificações da trabalha a efetuar (normas, instruções, desenhos, etc.);*

*Executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas e ensaios relativamente aprofundados;*

*Rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.*

*À designação “Profissional Qualificado” poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua atividade...”.*

- 4. Também neste caso, os 19 trabalhadores (homens) classificados com a categoria profissional de “Profissional Qualificado — Oficial” desempenham funções que se enquadram no descrito no CCT (Anexo C).*

5. *Tratando-se de categorias profissionais diferentes, logo competências/funções/trabalhos diferentes, a comparação levada a cabo pelo SIESI, entre o colaborador ... (funcionário n.º 8590; P.Q.-Oficial) e as colaboradoras ... (funcionária n.º 8631; Op. Especializada 1ª), ... (funcionária n.º 2021; Op. Especializada 1ª) e ... (funcionária n.º 5060; Op. Especializada 1ª), a nosso ver, não tem qualquer sentido, desprovida de razão e que releva um profundo desconhecimento da realidade da ...*

6. *Por sua vez, a ... existe, sem interrupção na sua atividade fabril, há mais de 40 anos, tempo suficiente para ter vivido muitas realidades e conseqüentemente a necessidade de se adaptar a essas diferentes realidades. É neste contexto que se encontra o caso único da colaboradora ... (funcionária n.º 5873). A colaboradora tem a categoria profissional “TECNICA FABRIL + 6 ANOS”, mas desde 09/2010 que desempenha, a função de “Coordenadora de Op. Especializados(as)”.*

*Esta situação deve-se ao facto da empresa, na altura, ter-se visto obrigada a ajustar os seus recursos humanos em função de uma necessidade — falta de um(a) “Coordenador(a)”. Para isso, convidou a colaboradora ... a desempenhar esta nova função, indo ao encontro do desejo manifestado pela colaboradora em ser transferida do Departamento ‘Gestão da Qualidade’ para a Secção ‘Produção’. Convite que foi aceite prontamente e com agrado na medida que não o sentiu como uma despromoção ou algo similar, antes pelo contrário, ao ver-lhe atribuída uma função de chefia, sentiu-o como um voto de confiança nas suas capacidades e reconhecimento do seu bom desempenho profissional por parte da Direção da empresa. Por sua vez, a empresa salvaguardou os direitos da trabalhadora tais como não ser desprovida na sua categoria profissional, perder antiguidade ou ser remunerada por salário inferior.*

7. *Quanto à formação profissional, importa informar (Anexo D):*

Formação Profissional	2011					2012					2013				
	#	%	Horas	%	Média de horas per capita	#	%	Horas	%	Média de horas per capita	#	%	Horas	%	Média de horas per capita
Mulheres	86	65%	4.718,5	69%	54,9	81	63%	5.089,0	62%	62,8	88	64%	8.667	90%	98,5
Homens	47	35%	2.114,5	31%	45,0	48	37%	3.181,0	38%	66,3	50	36%	925	10%	18,5
Total	133		6.833,0		51,4	129		8.270,0		64,1	138		9.592		69,5

*Conforme se procura demonstrar no quadro acima, é infundada a afirmação do SIESI de que ocorre na ... um tratamento discriminatório das mulheres trabalhadoras no direito à formação profissional.*

*8. Em conclusão, gostaríamos de salientar:*

- Na ... os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição e formação profissional, não tendo os elementos que as determinam qualquer discriminação fundamentada no sexo.*
- Dentro das categorias profissionais, as diferenças de retribuição estão assentes em critérios comuns a homens e mulheres baseados, nomeadamente, em mérito, produtividade, polivalência, disponibilidade, capacidade, assiduidade ou antiguidade.*
- O SIESI ao afirmar que “as mulheres trabalhadoras da ... laboram em condições de profunda desigualdade relativamente aos seus colegas homens’ tendo por base a comparação entre trabalhadores com competências/funções/trabalhos diferentes e conseqüentemente com categorias profissionais diferentes, está, obviamente, a errar;*
- O SIESI ao afirmar que “até as coordenadoras de Operadores Especializados auferem remunerações mais baixas que os trabalhadores que dirigem” demonstra desconhecimento da realidade e portanto, continua a errar;*
- O SIESI ao afirmar que “a formação profissional e o direito à valorização profissional são sonegados às mulheres trabalhadoras da ... e proporcionados unicamente aos seus colegas homens” demonstra mais uma vez falta de conhecimento da realidade.*
- Por fim, e a nosso ver, o SIESI ou está mal informado ou procura nesta ação atingir fins que são completamente alheios à ... no geral e aos seus colaboradores no particular.”*

- 1.5.** Em fase preliminar da análise das exposições das entidades partes no processo e da documentação anexa, a CITE solicitou informação às referidas entidades, em 31.07.2014, conforme se transcreve:

*“Na sequência da queixa apresentada pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas relativa ao assunto em epígrafe e após análise do contraditório que compõe o processo e toda a documentação anexa tanto por V. Ex.as como pelo referido sindicato, afigura-se o seguinte:*

**I:**

- A empresa tem 144 trabalhadores em que 49 trabalhadores são homens e 95 são mulheres;
- Dos 49 trabalhadores homens, 11 são chefias, 19 são profissionais qualificados e 7 são operadores especializados;
- Das 95 trabalhadoras mulheres, 9 são chefias e 76 são operadoras especializadas.

**II:**

- No universo dos profissionais qualificados os homens auferem salários entre os 927,00€ e os 1486,00€;;
- No universo dos operadores especializados os homens auferem salários entre os 675,00€ e os 1252,40€, e todos são operadores especializados de 1ª. As mulheres auferem salários entre os 592,00€ e os 967,40€ e podem ser operadoras especializadas de 1ª, 2ª ou 3ª;
- No universo dos operadores especializados o trabalhador homem (...), com uma antiguidade reportada a fevereiro de 2012 auferem um salário de 675,00€, e é operador especializado de 1ª, e a trabalhadora mulher (...) com uma antiguidade reportada a março de 2012 auferem o salário de 635,00€ e é operadora especializada de 2ª;
- No universo dos operadores especializados o trabalhador homem que auferem salário mais elevado (...), 1252,40€ tem uma antiguidade reportada a outubro de 1990 e a trabalhadora mulher que auferem salário mais elevado (...), 967,40€ tem uma antiguidade reportada a março de 1988. Ambos são operadores especializados de 1ª, com um valor de diuturnidades de 120,40€, e o trabalhador homem tem um diferencial de função de 434,00€.

- No universo dos operadores especializados e no que respeita à antiguidade a trabalhadora mulher com maior antiguidade (... – janeiro de 1972) auferiu um salário de 841,40€, e o trabalhador homem com maior antiguidade (... – maio de 1986) auferiu um salário de 924,40€, ambos têm a categoria de operadores especializados de 1ª, com diuturnidades de 120,40€.

De acordo com a informação da entidade empregadora “As diferenças salariais existentes resultam da necessidade de gestão dos recursos humanos da empresa, em diferenciar os seus trabalhadores em função do mérito, produtividade, polivalência, disponibilidade, capacidade, assiduidade ou antiguidade.”

Face ao exposto revela-se necessário esclarecer objetivamente os critérios indicados, designadamente quanto à sua concretização e quanto à sua aplicação uniforme a todos os trabalhadores por forma a justificar as disparidades salariais existente, assim como clarificar a/as razão/ões para não existirem profissionais qualificados/as mulheres.

Importa, pois, para apurar a existência de eventual discriminação salarial ou eventual discriminação no acesso a categoria profissional ou progressão na carreira, o seguinte:

- a) O recrutamento dos trabalhadores para a empresa é feito para uma categoria profissional de ingresso comum a todos/as? Em caso afirmativo qual?
- b) Porque motivo uns trabalhadores/as ingressam na categoria de operadores especializados de 1ª e outras de 2ª ou 3ª?
- c) Quais os critérios objetivos que justificam que uns trabalhadores tenham a categoria de profissional qualificado e outros/as a categoria de operadores especializados;
- d) No universo dos operadores especializados quais as razões objetivas que determinam as diferenças salariais, designadamente no ingresso e na antiguidade.”

#### 1.5.1. Em 16.09.2014 a CITE recebeu resposta da empresa, conforme se transcreve:

*“Assunto: Igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego — Igualdade de condições de trabalho, eventual discriminação salarial N/Processo n.º 619-QX/2013*

*Exma. Presidente, Dra. Sandra Ribeiro,*

*Vimos por este meio dar resposta ao vosso ofício acima referenciado.*

*a) O recrutamento dos trabalhadores para empresa é feito para uma categoria profissional de ingresso comum a todos/as? Em caso afirmativo qual?*

*Resposta: Não. O recrutamento é feito com ingresso na categoria profissional que melhor descreve a função/tarefa para o qual o trabalhador foi recrutado. Importa assim realçar que a lista de categorias profissionais, suas descrições, carreiras e demais aspetos relacionados, são as que constam no Contrato Coletivo de Trabalho (CCT), Anexos I e II, subscrito pela ANIMEE (Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico), entidade na qual a ... é Associada.*

*Note-se que estando em causa a mesma função/tarefa, o recrutamento dos trabalhadores faz-se com ingresso na mesma categoria profissional.*

*b) Por que motivo uns trabalhadores/as ingressam na categoria de operadores especializados de 1ª e outras de 2ª ou 3ª?*

*Resposta: A categoria “Operadores(as) Especializados(as)”, conforme definido no CCT, tem a seguinte carreira:*

*— Praticante — seis meses — grau 11;*

*— OE de 3ª — quatro anos — grau 10;*

*— OE de 2ª — cinco anos — grau 9;*

*— OE de 1ª — grau 8;*

*Os OE Praticantes, de 3ª e 2ª acedem automaticamente ao escalão imediatamente superior ao fim de 6 meses, 4 e 5 anos de permanência no escalão respetivo.*

*Na ..., todos os trabalhadores a quem é atribuída esta categoria profissional iniciam a carreira como ‘Praticante’ se não tiverem experiência de trabalho fabril, ou havendo experiência, como OE de 3ª.*

*No entanto, o acesso ao escalão imediatamente superior pode acontecer antes de alcançado o fim dos períodos acima indicados, casos em que a empresa decide ‘premiar’ o desempenho do(a) trabalhador(a) em causa.*

*Atente-se ao caso por Vós mencionado, ... e ...:*

*(1) O trabalhador começou a trabalhar na ... em outubro de 2011, com um contrato de trabalho firmado com uma empresa de trabalho temporário (...), tendo-lhe sido atribuída a categoria de “Operador Especializado de 3ª”.*

*(2) Em fevereiro de 2012, o trabalhador cessou o contrato com a empresa de trabalho temporário e sequencialmente firmou com a ... um contrato de trabalho a termo incerto (por substituição). Pelo seu bom desempenho até então, a empresa decidiu atribuir-lhe, neste novo contrato, a categoria de “Operador Especializado de 2ª” e conseqüentemente atualizar-lhe o vencimento em conformidade com a tabela de remunerações mínimas do CCT.*

*(3) A trabalhadora começou a trabalhar na ... em março de 2012, com um contrato de trabalho a termo certo, tendo-lhe sido atribuída a categoria de “Operador Especializado de 3ª”.*

*(4) Em novembro de 2013, pelo seu bom desempenho, a empresa decidiu promover à categoria imediatamente superior alguns trabalhadores, onde se incluíram os trabalhadores ... e ..., entre outros. A todos lhes foi atualizado o vencimento em conformidade com a tabela de remunerações mínimas do CCT.*

*c) Quais os critérios objetivos que justificam que uns trabalhadores tenham a categoria de profissional qualificado e outros/as a categoria de operadores especializados?*

*Resposta: Os critérios objetivos são:*

- As características das tarefas e qualificações exigidas pela função para a qual o(a) trabalhador(a) é recrutado(a);*
- A “Classificação Profissional” que consta no CCT (Anexo I), a saber:*

*“4 - Grupo dos Profissionais Qualificados*

*Pertencem a este grupo os trabalhadores cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados,*



*envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras. A formação teórica e/ou prática exigida a estes trabalhadores deverá permitir, conforme os casos, e por exemplo:*

*Interpretar documentos ou especificações do trabalho a efetuar (normas, instruções, desenhos, etc.);*

*Executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas e ensaios relativamente aprofundados;*

*Rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.*

*À designação “Profissional Qualificado” poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua atividade, designadamente:*

*Afinador(a) de máquinas*

*Aplainador(a) mecânico*

*Cablador(a) eletromecânico*

*Caldeireiro(a)*

*Eletricista bobinador(a)*

*Eletricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem elétrica de alta tensão*

*Eletricista montador(a) de alta tensão*

*Eletricista montador(a) de baixa tensão*

*Electraerosionador(a)*

*Eletromecânico(a)*

*Equilibrador(a)*

*Escateladar(a) mecânico(a)*

*Formista-moldista*

*Fogueira(a)*

*Fresador(a) mecânico(a)*

*Gravador(a) 61*

*Limador(a)*

*Litografo(a)*

*Mandrilador(a) mecânica(a)*

*Mecânico(a) de instrumentos de precisão*

*Montador-ajustador(a) de máquinas*

*Montador-instalador(a) de equipamentos telefónicos*  
*Operador(a) de máquina de furar radial*  
*Prensador(a) manual de material eletromecânico*  
*Retificador(a) mecânico(a)*  
*Serralheiro (a) civil*  
*Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes*  
*Serralheiro(a) mecânico(a)*  
*Soldador(a)*  
*Soldador(a) de baixo ponto de fusão*  
*Soldador(a) por eletroarco ou oxi-acetilénico*  
*Técnico(a) de eletrónica (montador/reparador)*  
*Torneiro(a) mecânico(a)*  
*Traçador-marcador (a)*  
*Afiador(a) de ferramentas*  
*Analizador(a) de ampolas e tubos de vidro (vidreiro)*  
*Canalizador (a)*  
*Carpinteiro(a) (geral)*  
*Carpinteiro(a) de moldes*  
*Funileiro-latoeiro(a)*  
*Ferrador ou forjador(a)*  
*Fundidor-moldador(a)*  
*Maçariqueiro(a) de tubos de vidro (vidreiro)*  
*Metalizador(a)*  
*Marceneiro(a)*  
*Mecânico(a) de madeiras*  
*Motorista*  
*Eletricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem elétrica de baixa tensão*  
*Eletricista montador(a) de anúncios*  
*Operador(a) de composição de vidro*  
*Polidor(a)*  
*Pintor(a) (geral)*

*Pintor(a) (construção civil)*

*Reparador(a) de cabos*

*Retificador(a) de feiras*

*Repuxador(a) 62*

*Temperador(a) de aço ou de outros metais*

*Trolha ou pedreiro(a) de acabamentos*

*5-Grupo Profissional dos Operadores(as) Especializados(as)*

*Intervém, no todo ou em parte, num determinado processo produtivo, executando, manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, trabalhos pouco complexos, traduzidos geralmente em operações num número limitado e frequentemente rotineiras, identifica e assinala, visual ou eletronicamente, deficiências em produtos e materiais a partir de critérios pré-definidos; abastece as máquinas e coloca as ferramentas adequadas nos equipamentos que utiliza podendo proceder a afinações e manutenções simples dos mesmos; procede à embalagem dos produtos, dentro ou fora das linhas de montagem; pode realizar, dentro ou fora das linhas de montagem, trabalhos de recuperação, afinação ou carimbagem de componentes, peças ou equipamentos utilizando, para o efeito, ferramentas ou outros equipamentos adequados.*

*A experiência profissional adquirida através de treino permite a estes profissionais:*

*Compreender instruções elementares e precisas, verbais ou escritas, e ou esquemas simples, fichas de trabalho, etc.;*

*Executar trabalhos de tolerâncias longas ou rotinas de ciclos curtos;*

*Executar medidas simples ou contagens, dentro de limites que previamente lhe são indicados.*

*À designação “operador(a) especializado(a)” poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho.”*

*Na ..., o Grupo dos ‘Profissionais Qualificados’ incorpora na sua essência: ‘Mecânico de máquinas’, ‘Afinador de máquinas’, ‘Serralheiro mecânico’, ‘Eletricista’ e ‘Eletrónico’.*

*Por coincidência ou não, funções todas elas desempenhadas por homens... na certeza porém de que no processo de seleção, por parte da empresa, não houve a intenção deliberada de recrutar unicamente pessoas do sexo masculino. De facto, ao longo dos muitos anos de existência da ... (mais de 40 anos), aconteceu que nos vários processos de recrutamento ocorridos, os candidatos para desempenharem estas funções foram todos do sexo masculino e nunca do sexo feminino.*

- e) *No universo dos operadores especializados quais as razões objetivas que determinam as diferenças salariais, designadamente no ingresso e na antiguidade?*  
*Resposta: No grupo dos operadores(as) especializados(as), as diferenças salariais no ingresso não existem, sendo que por princípio, é lhes atribuído o vencimento em conformidade com a tabela de remunerações mínimas do CCT. Na antiguidade, duas variáveis a considerar: o 'Vencimento Base' e o 'Prémio de Antiguidade na Categoria'.*

*No que respeita ao 'Prémio de Antiguidade na Categoria' ou também conhecido por 'Diuturnidades', este abono é aplicado a todos os trabalhadores, sem exceção, conforme o definido no CCT, Normas Transitórias, Cláusula 2.ª, a saber:*

*"Cláusula 2ª*

*Prémio de Antiguidade na Categoria*

- 1. Os trabalhadores classificados em categoria ou classe sem acesso automático têm direito por cada três anos de permanência na respetiva categoria ou classe a um prémio de antiguidade no valor correspondente a 3,5% da remuneração mensal estabelecida na tabela para o Grau V, até ao máximo de quatro.*
- 2. Os prémios de antiguidade na categoria serão processados independentemente de quaisquer aumentos de retribuição a que o empregador proceda para além dos salários mínimos contratuais.*
- 3. Sempre que por promoção não obrigatória, o trabalhador passa para categoria ou classe cuja retribuição mínima seja inferior à sua remuneração resultante de processamento dos prémios de antiguidade, ser-lhe-á garantido como mínimo o montante global recebido na anterior categoria ou classe.*

4. *Para processamento dos prémios de antiguidade considera-se relevante o tempo, na empresa e na categoria ou classe, anterior à entrada em vigor deste contrato.”*

*Quanto ao ‘Vencimento Base’, tendo havido ao longo dos anos diferentes realidades laborais, bem como socioeconómicas, para ser exequível a explicação, remetemo-nos para os casos por Vós mencionados.*

• ... VS. ...

OE 1. <sup>a</sup>	Data de Admissão	VB	DF	DIUT	TT(EUR)
...	Março de 1988	847,00		121,80	968,80
...	Outubro de 1990	698,00	434,00	121,80	1253,80

*Embora tendo a mesma categoria, os trabalhadores têm competências diferentes.*

*A trabalhadora ... opera em exclusividade no posto de trabalho “Estanhagem”, fase de fabrico que exige muita perícia e experiência, bem como tem um forte impacto na qualidade do produto final, não sendo por isso uma tarefa fácil de atribuir a outros(as) OE, mesmo que sejam de 1.<sup>a</sup>.*

*A mesma trabalhadora também tem uma vasta experiência no posto de trabalho “Bobinagem K/KP”, fase de fabrico de difícil execução e com igual forte impacto na qualidade do produto final da ...*

*O trabalhador ... tem como principal tarefa a de fazer chegar a matéria-prima e outros consumíveis de produção a diferentes postos de trabalho. Por analogia com outras profissões e para um melhor entendimento, dir-se-ia que este trabalhador é um ‘Servente’. Seguramente, tarefa que não exige uma experiência significativa, nem qualquer especial competência.*

*Assim e em comparação, o Vencimento Base’ mais elevado da trabalhadora ... é o reflexo da maior preponderância que o seu ‘trabalho’ tem no processo produtivo da ...*

*Porém, em maio de 2008 e em virtude de uma nova Política Ambiental que a empresa pretendeu implementar, nomeadamente uma melhor gestão dos resíduos (Reduzir, Reutilizar, Reciclar), houve a necessidade de alocar um trabalhador em exclusivo à remoção/separação dos desperdícios provenientes do processo de*

*fabrico.*

*Perante a hipótese de contratar um novo trabalhador (a tempo parcial) ou atribuir esta tarefa a um trabalhador já contratado, a empresa optou por convidar o trabalhador ... a acumular esta nova tarefa, por tempo indeterminado. Convite que foi aceite, pela contrapartida de 434,00 Euros mensais e sob a forma de ‘Diferencial de Função’.*

OE 1. <sup>a</sup>	Data de Admissão	VB	DIUT	TT(EUR)
...	Janeiro de 1972	721,00	121,80	842,80
...	Maior de 1986	804,00	121,80	925,80

*Também neste caso se verifica que os trabalhadores têm competências diferentes. No seu percurso profissional na empresa, até ao ano 2000, a trabalhadora ... desempenhou tarefas iguais ou equivalentes às tarefas desempenhadas pelos outros(as) operadores(as) especializados(as) que auferem o vencimento em conformidade com a tabela de remunerações mínimas do CCT. Pelo seu bom desempenho, dedicação e experiência, em 2000, a empresa convidou a trabalhadora a ingressar na equipa do departamento “Gestão da Qualidade”, para vir a desempenhar uma função mais exigente, mas simultaneamente mais qualificada e prestigiante, ou seja fazer parte do grupo de trabalhadores que procedem à “Inspeção do Produto Final”. Convite que foi aceite e pela sua nova função a trabalhadora passou a auferir um vencimento superior. Hoje, verifica-se que a trabalhadora tem um vencimento quase 6% superior aos dos restantes operadores(as) especializados(as) que auferem o vencimento em conformidade com a tabela de remunerações mínimas do CCT.*

*O trabalhador ... teve um percurso profissional diferente, na medida que em 1991 passou a trabalhar na “Bobinagem K/KP”, como já acima mencionado, fase de fabrico de difícil execução e com forte impacto na qualidade do produto final. Também em 2000, passou a fazer parte da equipa de “prensistas” que desempenham tarefas que exigem alguma perícia e sobretudo tarefas sujeitas a um forte desgaste físico.*

*Em comparação, diferentes percursos profissionais, com diferentes experiências e competências no que respeita às tarefas desempenhadas, no final de dezenas de anos, traduzem também diferentes ‘vencimentos’.*”

**1.5.2.** E, em 30.09.2014 e 2.10.2014 o Sindicato responde nos termos que se transcrevem:

*“Assunto: Igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego*

*Discriminação salarial — Igualdade de condições de trabalho, eventual discriminação salarial ..., Lda. N/Processo n.º 619-QX/2013*

*Exma. Senhora,*

*Reportando-nos à comunicação de V. Exa. referenciada com o n.º 1642/2014, de 31 de julho p.p., informamos o seguinte:*

*1-Os factos apurados pela CITE no âmbito da queixa que efetuámos, confirmam a existência de significativas desigualdades retributivas e na evolução na carreira profissional, entre os trabalhadores classificados de operadores especializados, com conteúdos funcionais idênticos, sempre em prejuízo do género feminino.*

*2- Do mesmo modo, a averiguação da CITE conclui que os trabalhadores classificados de profissionais qualificados são todos homens, alguns dos quais, como evidenciámos na queixa apresentada, grupo profissional cujo acesso está vedado às mulheres trabalhadoras, ainda que, como sublinhámos, realizem em muitos casos tarefas iguais às dos seus colegas do sexo masculino;*

*3- As desigualdades salariais e profissionais que se verificam na empresa decorrem, unicamente, da prática discricionária da direção da multinacional, que desvaloriza e discrimina o trabalho das mulheres trabalhadoras e não de qualquer diferenciação objetiva, como agora pretende fazer crer. Não se conhece, nem nunca foi conhecida, qualquer avaliação dos trabalhadores sobre*

*qualquer dos itens referidos pela direção da ..., ou outros, sendo certo que, se existissem, teriam sempre beneficiado os trabalhadores homens;*

*4- As dúvidas suscitadas nas alíneas a), b), c) e d) na comunicação da CITE, terão que ser respondidas pela direção da ..., muito embora se reafirme que as diferenças salariais que se verificam entre homens e mulheres do mesmo grupo profissional e que realizam trabalho igual, a evolução mais rápida dos trabalhadores do sexo masculino na carreira profissional e o facto de o grupo dos profissionais qualificados integrar apenas o género masculino resultam, unicamente, da reiterada prática discriminatória da direção da ... relativamente às mulheres trabalhadoras.”*

*“Assunto: Aditamento ao nosso ofício n.º 499, de 30 de setembro de 2014, relativo ao v/ processo n.º 619-QX/2013 — Eventual discriminação salarial na ..., Lda.*

*Exma. Senhora,*

*Em aditamento ao nosso ofício em referência, relativo ao assunto em epígrafe, pelo presente vimos informar o seguinte:*

- 1- O trabalhador ... foi admitido na ... em fevereiro de 2012, com a categoria de operador especializado de 1ª, nunca tendo prestado anteriormente atividade profissional na empresa fosse como contratado a termo, fosse com contrato de trabalho temporário;*
- 2- A trabalhadora ... prestou atividade na ... entre 1999 e 2001, ano em que cessou o contrato de trabalho por mútuo acordo. Em 2012 voltou a trabalhar na ..., com a categoria profissional de operadora especializada de 3ª, no âmbito de um contrato a termo certo cuja duração foi de um ano. Em março de 2012 voltou a prestar atividade na empresa, com um contrato de trabalho por tempo indeterminado, tendo-lhe sido atribuída a categoria profissional de operadora especializada de 2ª, que mantém.*

*Certos que as informações prestadas contribuirão para confirmar a prática discriminatória que a direção da ... prossegue relativamente às mulheres trabalhadoras da empresa, (...).”*



## II – ENQUADRAMENTO

### A – União Europeia:

- 3.1. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia prevê no seu artigo 157.º que a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos por trabalho igual ou de valor igual seja assegurada pelos Estados-Membros.
- 3.2. O artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia estabelece o dever de ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.
- 3.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação) estabelece que a igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental do direito comunitário e que “(8) O princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor, tal como consagrado no artigo 141.º do Tratado e sistematicamente confirmado pela jurisprudência do Tribunal de Justiça, constitui um importante aspeto do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e é um elemento essencial e indispensável do acervo comunitário, incluindo a jurisprudência do Tribunal de Justiça (...) (9) Em conformidade com a jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, para se avaliar se os trabalhadores realizam o mesmo trabalho ou um trabalho de igual valor, é necessário determinar se é possível considerar que, no que se refere a um conjunto de fatores em que se inclui a natureza do trabalho e da

formação e as condições de trabalho, esses trabalhadores estão numa situação comparável.”.

**3.3.1.** A referida Diretiva estabelece, assim, a igualdade de remuneração e proibição de discriminação dispondo que: Artigo 4º: “Para um mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual, é eliminada, no conjunto dos elementos e condições de remuneração, a discriminação, direta ou indireta, em razão do sexo.

Em especial, quando for utilizado um sistema de classificação profissional para a determinação das remunerações, este sistema basear-se-á em critérios comuns aos trabalhadores masculinos e femininos e será estabelecido de modo a excluir as discriminações em razão de sexo.”

**3.4.** O parecer do Comité Económico e Social Europeu (CESE) sobre o tema «O emprego das mulheres e o crescimento» (parecer exploratório) (2013/C341/02), de 21.11.2013 concluiu que: “3. *Educação; 3.1. O aumento do nível de escolaridade está na base de cerca de 50% do crescimento do PIB nos países da EU entre 1960 e 2008. Cerca de metade deste aumento deveu-se à melhoria do nível de instrução das mulheres (...).* 3.2. *Os relatórios do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (...) e da OCDE revelam que as mulheres têm menos oportunidades de emprego do que os homens, por variados motivos, e auferem rendimentos inferiores pelo mesmo trabalho, apesar de, hoje em dia, terem habilitações académicas superiores às dos homens na maioria dos países da EU.*”, e que: “5. *Remuneração e pensões; 5.1. O CESE insta os responsáveis políticos a reduzirem as desigualdades entre homens e mulheres, colmatando o fosso salarial (que é de 16,2%, em média), uma vez que a igualdade na remuneração beneficia não só as mulheres mas toda a sociedade – de acordo com as conclusões da avaliação do valor acrescentado europeu, a redução de um ponto percentual nas disparidades salariais entre homens e mulheres induz um aumento do crescimento económico em 0,1% (...)*”

**3.5.** Mais recentemente, a Recomendação da Comissão, de 7 de março de 2014 relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres (Texto relevante para efeitos do EEE) (2014/124/EU) destacou que: “(8) A Comunicação da Comissão COM (2007) 424 final (...) concluiu que as mulheres continuam a ser alvo de discriminação salarial em razão do sexo e de desigualdades no mercado de trabalho que as impedem de concretizar todo o seu potencial. Os casos flagrantes de discriminação salarial direta exatamente pelo mesmo trabalho tornaram-se bastante raros. Porém, o quadro jurídico vigente tem sido menos eficaz no objetivo de garantir a aplicação do princípio da igualdade salarial por trabalho de valor igual. Tal discriminação é menos suscetível de ser objeto de um processo em tribunal, não só porque as vítimas potenciais não estão provavelmente dela cientes, mas também porque é mais difícil para as vítimas de discriminação salarial obter a aplicação efetiva do princípio da igualdade salarial. As vítimas têm de determinar os factos que dão origem a uma presunção de discriminação, a fim de transferir o ónus da prova para o empregador. (...)”.

**3.5.1.** Como refere este documento, “(10) O Parlamento Europeu adotou, em 18 de novembro de 2008 (...) e 24 de maio de 2012 (...), resoluções em matéria de igualdade salarial entre homens e mulheres, com recomendações sobre a melhor forma de aplicar o princípio da igualdade salarial. Tais recomendações incluem a introdução de medidas de transparência salarial e de sistemas de avaliação e classificação profissionais não discriminatórios em função do sexo. “(11) Nas suas conclusões de 6 de dezembro de 2010 (...) o Conselho convidou os Estados-Membros a pôr em prática medidas destinadas a combater as causas das disparidades salariais entre homens e mulheres, designadamente as que promovem a transparência salarial e a avaliação e a classificação profissionais não discriminatórias em função do sexo.”

**3.5.2.** De acordo com a referida Recomendação (21) (...) Para avaliar se os trabalhadores executam trabalho de valor igual, devem ser tomados em consideração diversos fatores, nomeadamente a natureza do trabalho, a

formação e as condições laborais. (...) (22) Os sistemas de avaliação e classificação profissionais não discriminatórios em função do sexo são eficazes no estabelecimento de um sistema de remuneração transparente. Detetam discriminações salariais indiretas relacionadas com a subavaliação de funções tradicionalmente desempenhadas por mulheres, na medida em que avaliam e comparam funções cujo conteúdo é diferente mas de valor igual, apoiando assim o princípio do trabalho de valor igual.”

Neste sentido, foi adotado o conceito de trabalho de valor igual: “10. Em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, os Estados-Membros devem classificar o conceito de «trabalho de valor igual» na sua legislação. O valor do trabalho deve ser avaliado e comparado com base em critérios objetivos, designadamente os requisitos de ensino, profissionais e de formação, competências, esforços e responsabilidade, trabalho efetuado e natureza das tarefas em causa.”

- 3.6.** A Direção-Geral da Justiça da Comissão Europeia editou uma publicação no âmbito desta temática<sup>1</sup> tendo alertado para práticas no local de trabalho e sistemas de remuneração entre mulheres e homens que os afeta na progressão na carreira e no acesso à formação: “A diferença nos métodos de recompensa dos trabalhadores (por exemplo, através de bónus, subsídios e prémios de desempenho) e a própria estrutura salarial podem determinar taxas de remuneração diferentes para mulheres e homens. Frequentemente, esta discriminação radica em fatores históricos e culturais, que condicionam a determinação dos vencimentos. Este «teto de vidro» impede que as mulheres atinjam os lugares mais bem pagos.

As aptidões e competências das mulheres são frequentemente subvalorizadas, sobretudo nas atividades profissionais em que elas

---

<sup>1</sup> Comissão Europeia – Direção-Geral da justiça – “Reduzir as disparidades salariais entre mulheres e homens na União Europeia”, Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2014, ISBN 978-92-79-36106-7, doi: 10.2838/51634. – <http://ec.europa.eu/equalpay>

predominam. Consequentemente, as mulheres são remuneradas a taxas inferiores. Por exemplo, as tarefas físicas, tendencialmente realizadas por homens, são frequentemente mais valorizadas do que as realizadas por mulheres. Assim, uma empregada de caixa de um supermercado ganha menos do que um homem que trabalha no armazém.

Nas poucas atividades em que se encontram em maioria, as mulheres recebem vencimentos mais baixos. O contrário acontece com os homens, já que, quanto mais dominam uma atividade, mais elevada é a sua remuneração. Assim, as mulheres que exercem atividades em que elas predominam, como a limpeza, tendem a ganhar menos do que os homens com aptidões comparáveis em atividades em que eles predominam, como a da recolha do lixo.

As aptidões das mulheres são muitas vezes subvalorizadas por serem consideradas um reflexo das características «femininas», mais do que aptidões e competências adquiridas. Por exemplo, uma enfermeira ganha menos do que um técnico médico, embora possuam qualificações comparáveis. O preconceito sexual pode refletir-se na fixação dos vencimentos e na avaliação do trabalho realizado pelas mulheres.”.

## **B – Realidade Jurídica Portuguesa:**

- 3.7.** A igualdade é um Direito Fundamental previsto no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa.
- 3.8.** Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão do sexo.
- 3.9.** A mesma Lei Fundamental prevê no Capítulo III sobre direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores (alínea a) do n.º 1 do artigo 59.º), o direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade,

observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna, sem distinção de sexo.

- 3.10.** No âmbito do Código do Trabalho (CT) o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho determina que o/a trabalhador/a ou candidato/a a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão do sexo, respeitando tal direito à retribuição e outras prestações patrimoniais e a promoção a todos os níveis hierárquicos (n.º 1 e alínea b) do n.º 2 do artigo 24.º do CT).
- 3.11.** A igualdade e não discriminação em função do sexo determina que os /as trabalhadores/as tenham direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo (n.º 1 do artigo 31.º do CT).
- 3.12.** Para tal a igualdade de retribuição implica para trabalho igual ou de valor igual qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida e que a retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma (n.º 2 do artigo 31.º do CT).
- 3.13.** A retribuição é a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o/a trabalhador/a tem direito em contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, presumindo-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador, com as exceções legais previstas sobre esta matéria (artigo 258.º do CT).

- 3.14.** A retribuição base corresponde à prestação correspondente à atividade do/a trabalhador/a no período normal de trabalho e as diuturnidades à prestação de natureza retributiva a que o/a trabalhador/a tenha direito com fundamento na antiguidade (alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 262.º do CT).
- 3.15.** Considera-se trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade e trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigidas, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado (alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do CT).
- 3.16.** Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional (n.º 2 do artigo 25.º do CT)
- 3.17.** As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade, sendo que os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo (n.º 3 e n.º 5 do artigo 31.º do CT).
- 3.18.** Recentemente, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março de 2014 enfatizou a igualdade de género como condição essencial para um crescimento sustentável e para a promoção do emprego e da solidariedade e divulgou a disparidade salarial entre mulheres e homens como uma realidade persistente, difícil de combater, por assentar em

desigualdades estruturais resultantes da diferente participação, ao longo da história, de homens e mulheres no mercado de trabalho.

## C – O Caso Analisado:

**3.19.** Em junho de 2013, o SIESI veio junto da CITE alegar a existência de disparidades salariais entre mulheres e homens na empresa ...

**3.20.** Essencialmente aquele Sindicato veio referir o seguinte:

A empresa dedica-se “à fabricação de resistências elétricas, componentes incorporados em equipamentos elétricos e eletrónicos”. Na produção cujo processo produtivo “baseia-se na operação com máquinas de diferentes tipos, designadamente de bobinar, de carimbar, de cortar, de cravar e de enchimento” e em que: “todos os setores da empresa, mulheres e homens operam com máquinas, realizando trabalho igual em natureza, qualidade e quantidade”, as mulheres detêm a categoria de operadoras especializadas e os homens são classificados de profissionais qualificados auferindo remunerações superiores. Também as mulheres “integradas em grupos profissionais altamente qualificados, caso das Técnicas Fabris e de uma Engenheira, auferem salários inferiores aos dos profissionais qualificados (...) até as Coordenadoras de Operadores Especializados auferem remunerações mais baixas que os trabalhadores que dirigem” e “os operadores de logística, homens, cuja carreira profissional é absolutamente idêntica à dos operadores especializados, auferem (...) remunerações superiores às das mulheres.”

**3.20.1.** Acrescentou, ainda, que: “O acesso das mulheres trabalhadoras ao grupo dos profissionais qualificados e superiores está-lhes vedado (...) Muitos profissionais qualificados operam com máquinas, tal como a maioria das operadoras especializadas, mas apenas os trabalhadores homens acedem ao grupo dos qualificados”, concluindo que existem desigualdades na classificação profissional, limitação da progressão das mulheres



trabalhadoras na carreira profissional e na profissão com preterição no âmbito da formação.

**3.21.** Em concretização da alegada disparidade salarial o Sindicato comparou e individualizou diversos trabalhadores:

N.º	Nome	Data Nasc.	Habili- tações Literárias	Data Admis.	Categoria Profi ssional	Dep.	Venc. Base	Dife- rencial Função	Diutur- nidades	Total
12448	...	1985	Licen.	2.12. 2011	Engª	OPER	1.100,00*	-	-	1.100,00*
5873	...	1965	Ens. Secund./ Técnico Comple mentar	1.3. 1988	T.F + 6 anos	OPER	936,00	-	-	936,00
8291	...	1969	Ens. Secund.	12.09. 1988	T.F + 6 anos	QUAL	877,98*	-	-	877,98*
8590	...	1962	2º Ciclo E.B.	19.9. 1988	P.Q. Oficial	OPER	1001,00		120,00	1121,40
10078	...	1952	3º Ciclo E.B.	22.03. 1990	P.Q. Oficial	OPER	986,00		120,00	1106,40
12426	...	1971	Ens. Secund./ Técnico Comple mentar	16.10. 2005	OP. Logística	GV&L	884,54	-	-	884,54
9490	...	1964	2º Ciclo E.B.	10.05. 1989	OP: Esp. 1ª	OPER	914,00		120,40	1034,40
8941	...	1956	2º Ciclo E.B.	23.01.1989	OP: Esp. 1ª	OPER	883,00		120,40	1003,40
6397	...	1955	2º Ciclo E.B.	25.01. 1988	OP: Esp. 1ª	OPER	860,00		120,40	980,40
2021	...	1954	2º Ciclo E.B.	22.04.1974	OP: Esp. 1ª	OPER	691,00		120,40	811,40
5060	...	1958	3º Ciclo E.B.	24.08.1987	OP: Esp. 1ª	OPER	675,00		120,40	795,40
8631	...	1972	2º Ciclo E.B.	19.09.1988	OP: Esp. 1ª	OPER	675,00		120,40	795,40
12436	...	1977	3º Ciclo E.B.	01.01.2009	OP: Esp. 2ª	OPER	675,00			675,00

\*valores disponibilizados pelo Sindicato.

**3.22.** Em resposta a entidade empregadora alegou o seguinte:

- Tem contrato com 144 trabalhadores: 95 mulheres e 49 homens;
- O Departamento de Gestão de Operações incorpora o maior número de trabalhadores: 80 mulheres e 38 homens;
- Existem na empresa 20 postos de chefia, em que 9 são ocupados por mulheres e 11 por homens.

**2.22.1.** No setor de bobinagem, ao qual estão afetos/as os/as trabalhadores/as ..., ..., ..., ..., ... e ..., estes trabalhadores, no entender da sua entidade empregadora, não são comparáveis porque:

- i) a trabalhadora ... (Venc. Base de € 936,00, com uma antiguidade reportada a março de 1988) é coordenadora de operadores desde setembro de 2010, por convite aceite por esta tendo-lhe sido garantidos os seus direitos "*tais como não ser desprovida na sua categoria profissional, perder antiguidade ou ser remunerada por salário inferior*";
- ii) o trabalhador ... (Venc. Base de € 986,00 com uma antiguidade reportada a março de 1990) tem função de afinador de máquinas e opera noutras áreas de produção BW;
- iii) o trabalhador ... (Venc. Base de € 860,00 com uma antiguidade reportada a janeiro de 1988) tem função de bobinador mas está especializado em K e KP e faz manutenção de equipamentos;
- iv) o trabalhador ... (Venc. Base de € 883,00 com uma antiguidade reportada a janeiro 1989) opera noutras áreas de produção BW;
- v) o trabalhador ... (Venc. Base de € 914,00 com uma antiguidade reportada a maio de 1989) tem função de bobinador mas está especializado em K e KP e opera noutras áreas de produção BW e foi escolhido para dar formação profissional em fábricas na China;
- vi) a trabalhadora ... (Venc. Base € 845,00 com uma antiguidade reportada a abril de 1989) está especializado em K e KP;

vii) a trabalhadora ... (Venc. Base € 635,00, admitida em 2009), tem poucos anos de experiência e está em processo de progressão na categoria profissional.

**2.22.2.** Nas áreas de produção LPS, CR, K e Embalagens estão afetos/as os/as trabalhadores/as ..., ..., ... e ... O grau de complexidade das funções desempenhadas por estes/as trabalhadores/as é, conforme alegado pela entidade empregadora, o seguinte:

i) o trabalhador ... tem funções de Mecânico Operador na área LPS, opera uma máquina de precisão complexa e é responsável pela sua preparação, ligação, controlo e abastecimento. Labora em diferentes produtos com consequentes alterações mecânicas dos parâmetros da máquina. Efetua a reparação de avarias e trabalha em equipa com outros mecânicos, assim como controla e assegura o bom estado de funcionamento de ferramentas e equipamentos à sua guarda;

ii) a trabalhadora ... está afeta à área de embalagem, forma caixas de embalagem, procede à contagem e colocação das resistências no seu interior, imprime e coloca a etiqueta de identificação;

iii) a trabalhadora ... está afeta à área ELME – CR é responsável pela preparação, ligação, controlo e abastecimento da matéria prima na ELME (máquina de endireitar/lacar/medir/enfitar) e prepara as lacas para a fase de lacagem;

iv) a trabalhadora ... está afeta à área Areia-K. Coloca os corpos cerâmicos no pente de vibração, os semiacabados nos corpos cerâmicos e completa o enchimento com óxido de alumínio. Sela com laca, verifica e remove excessos.

**2.22.3.** Constata-se, no entanto, que no respeitante aos itens: Tarefas e Organização, existe um conjunto de atividades comuns a estes/as trabalhadores/as.

Quanto aos requisitos habilitacionais são comuns a estes/as trabalhadores/as a escolaridade mínima obrigatória. O trabalhador ... tem,

ainda como requisitos os conhecimentos gerais de mecânica e pneumática e o conhecimento de desenho de máquinas. Já nos requisitos para trabalho em equipa e experiência profissional o referido trabalhador tem de ter capacidade de trabalhar em equipa e 2 anos em função similar, já as trabalhadoras têm de possuir facilidade de trabalhar em equipa e experiência na área do material elétrico e eletrónico.

**2.22.4.** É, ainda, alegado pelo empregador não ser possível comparar o trabalhador ... com o trabalhador ... uma vez que o primeiro tem funções de operador de logística e o segundo de bobinador.

**2.22.5.** Na área de bobinagem o empregador alegou que a diferença salarial respeita ao maior ou menor grau de responsabilidade, complexidade e/ou polivalência das funções. Já a remuneração do trabalhador ... resulta de trabalho diferente em natureza, qualidade e quantidade.

**2.22.6.** Concluiu a entidade empregadora que, no grupo profissional de operadores especializados que conta com 83 trabalhadores/as, 76 mulheres e 7 homens *“as diferenças salariais existentes resultam da necessidade de gestão dos recursos humanos da empresa, em diferenciar os seus trabalhadores em função do mérito, produtividade, polivalência, disponibilidade, capacidade, assiduidade ou antiguidade.”*, critérios comuns a homens e mulheres.

O grupo dos profissionais qualificados que conta com 19 trabalhadores, todos homens, tem competências, funções e trabalhos diferentes não comparáveis com o grupo de operadores especializados.

Quanto à formação profissional nos anos de 2011, 2012 e 2013 as mulheres trabalhadoras tiveram uma média de horas de formação respetivamente de 54,9; 62,8 e 98,5, e os homens no mesmo período tiveram uma média horária de 45,0; 66,3 e 18,5.

**3.23.** Após análise do contraditório que compõe o processo a CITE pôde avaliar, nas duas categorias profissionais em questão os Profissionais Qualificados (PQ) e os Operadores/as Especializados/as (OE), o seguinte:

- Não existem, na empresa, trabalhadoras com a categoria profissional de PQ;
- Existem disparidades salariais entre os OE;
- Os trabalhadores masculinos com a categoria de OE são todos categorizados de 1ª enquanto os trabalhadores femininos podem ser OE de 1ª, 2ª ou 3ª.

**3.24.** A este respeito a empresa teve a oportunidade de esclarecer que a nível de ingresso *“as diferenças salariais (...) não existem”*, mas considerando o historial dos trabalhadores e o bom desempenho a entidade empregadora atribui a categoria profissional e atualiza o vencimento.

Já no que respeita às disparidades salariais ao longo da carreira profissional e tendo em conta a antiguidade, a empresa referiu que *“Quanto ao “Vencimento Base”, tendo havido ao longo dos anos diferentes realidades laborais, bem como socioeconómicas (...) Embora tendo a mesma categoria, os trabalhadores têm competências diferentes (...)”* e que o diferencial de função, no caso analisado pela CITE entre os trabalhadores ... e ... (a trabalhadora e o trabalhador que respetivamente auferem maiores retribuições) decorre de uma opção da empresa em *“convidar o trabalhador (...) a acumular (...) nova tarefa, por tempo indeterminado.”*. Assim, ainda que a trabalhadora ... realize um trabalho *“que exige muita perícia e experiência”* e que tem *“um forte impacto na qualidade do produto final”* e o trabalhador ... *“é um “Servente” (...) tarefa que não exige uma experiência significativa, nem qualquer especial competência”*, este último ainda que com um vencimento base inferior auferir, no total, uma retribuição bastante superior.

Relativamente aos trabalhadores masculinos e femininos com maior antiguidade as disparidades salariais são, de acordo com a entidade empregadora, resultado de *“diferentes percursos profissionais, com diferentes experiências e competências no que respeita às tarefas desempenhadas, no final de dezenas de anos, traduzem também diferentes “vencimentos”.*”. No

caso analisado da trabalhadora ... e ..., ela convidada para a equipa de *“Gestão da Qualidade”*, para vir a desempenhar uma função mais exigente, mas simultaneamente mais qualificada e prestigiante, ou seja fazer parte do grupo de trabalhadores que procedem à *“Inspeção do Produto Final”* e ele que *“passou a trabalhar na “Bobinagem K/KP” (...) fase de fabrico de difícil execução e com forte impacto na qualidade do produto final (...) Também em 2000, passou a fazer parte da equipa de “prensistas” que desempenham tarefas que exigem alguma perícia e sobretudo tarefas sujeitas a um forte desgaste físico”*, a trabalhadora auferia uma remuneração inferior ao do trabalhador.

- 3.25.** Como referido no presente parecer (ponto 2.17.), a legislação em vigor determina que os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo e que as diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados no mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.
- 3.26.** A este respeito atenda-se ao referido na jurisprudência comunitária<sup>2</sup> no sentido de considerar que face a uma aparência de discriminação, ou seja face a uma situação comprovada relativa à existência de uma diferença de remuneração entre um trabalhador feminino e um trabalhador masculino, bem como de um trabalho comparável que: *“20. (...) Incumbirá (...) ao empregador provar que não houve violação do princípio da igualdade de remuneração, provando por qualquer meio legalmente admitido, designadamente, que as atividades realmente exercidas pelos dois trabalhadores em causa não são de facto comparáveis ou justificar a diferença de remuneração verificada por*

<sup>2</sup> Acórdão do Tribunal de Justiça (Terceira Secção), de 28 de fevereiro de 2013, Processo C-427/11, «Artigo 141.º CE – Diretiva 75/117/CEE – Igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos – Discriminação indireta – Justificação objetiva – Requisitos».

*fatores objetivos e alheios a qualquer discriminação baseada no sexo (v., neste sentido, acórdão Brunnhofer (...)).*

De facto, desenvolve a referida jurisprudência que: “24. (...) o princípio da igualdade de remuneração (...) pressupõe que os trabalhadores masculinos e os trabalhadores femininos que dele beneficiam se encontrem em situações idênticas ou comparáveis, tem de se verificar se os trabalhadores em causa exercem o mesmo trabalho ou um trabalho ao qual pode ser atribuído um valor igual.” “27. A este respeito, o Tribunal de Justiça também já declarou reiteradamente que, a fim de apreciar se certos trabalhadores exercem um mesmo trabalho ou um trabalho a que pode ser atribuído um valor igual, há que indagar se se pode considerar que esses trabalhadores, tendo em conta um conjunto de fatores, como a natureza do trabalho, as condições de formação e as condições de trabalho, se encontram numa situação comparável.”

“40. Todavia, há que salientar que, quando se trata de uma discriminação indireta, a origem da diferença de remuneração pode ser diferente e a justificação de tal diferença pode conseqüentemente ser também diferente e relacionar-se assim com uma disposição nacional, uma convenção destinada a regular, de forma coletiva, o trabalho assalariado ou mesmo com uma prática ou ação unilateral de um empregador em relação ao pessoal que emprega.

41. Daqui decorre que, no âmbito de uma discriminação salarial indireta, cabe ao empregador apresentar uma justificação objetiva relativamente à diferença de remuneração verificada entre os trabalhadores que se consideram discriminados e as pessoas de referência.”

**3.27.** Já na jurisprudência dos nossos tribunais superiores<sup>3</sup> se indica que: “III- O que decorre do princípio para trabalho igual salário igual é a igualdade de retribuição para trabalho igual em natureza, quantidade e qualidade, e a proibição de diferenciação arbitrária (sem qualquer motivo objetivo) ou com base em categorias tidas como fatores de discriminação (sexo, raça, idade e

<sup>3</sup> Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, Processo 08P3040, de 22.04.2009.

*outras) destituídas de fundamento material atendível, proibição que não contempla, naturalmente, a diferente remuneração de trabalhadores da mesma categoria profissional, na mesma empresa, quando a natureza, a qualidade e quantidade do trabalho não sejam equivalentes, atendendo, designadamente, ao zelo, eficiência e produtividade dos trabalhadores.*

**3.28.** No caso em análise é possível constatar que relativamente aos trabalhadores femininos e masculinos com a categoria profissional de OE de 1ª existe uma disparidade salarial. Na verdade, considerando o seu vencimento base, verifica-se uma diferença média de valor aproximado de €102 (Média: Homens – €787; Média Mulheres – € 684), ou seja, os homens OE de 1ª ganham, em média, mais 15% que as mulheres que detêm a mesma categoria profissional, o que corresponde a cerca de mais duas remunerações por ano.

**3.28.1.** É, igualmente, verificável que nesta categoria profissional (OE 1ª) o trabalhador masculino com o vencimento base mais elevado (€914,00) aufer 8% a mais (€ 67,00) que o trabalhador feminino com vencimento base mais elevado (€ 847,00), o que representa cerca de um vencimento base por ano de diferencial salarial.

**3.28.2.** Noutra perspetiva, se atendermos às medianas dos vencimentos base dos OE de 1ª, ou seja, ao valor do vencimento base que se encontra a meio da série ordenada de vencimentos base por sexo, verifica-se que a mediana da série dos trabalhadores masculinos é de € 804,00 e a mediana da série dos trabalhadores femininos é de € 675,00 concluindo-se, assim, que a maior parte dos homens auferem vencimentos base superiores à média de todos os trabalhadores/as com a mesma categoria profissional que é de € 695,18, enquanto que a maior parte das mulheres auferem vencimentos base inferiores a essa média.



**3.29.** Ora, não se extrai das alegações da entidade empregadora quais os critérios objetivos que possam justificar a disparidade salarial existente entre os OE de 1ª, tanto no ingresso como no decurso da relação laboral.

De facto, não se retira do alegado pelo empregador que o diferencial salarial entre homens e mulheres com a mesma categoria profissional se baseia num requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução.

**3.30.** Não é, assim, possível concluir quanto à objetividade dos critérios aplicados pelo empregador. Por um lado, pela inexistência de demonstração comparativa dos fatores alegados como sejam o mérito, a produtividade, a polivalência, a disponibilidade, a capacidade ou a assiduidade, por outro, por não ter ficado demonstrado no processo que a antiguidade ou as habilitações literárias justificassem, nos casos analisados, a disparidade salarial.

**3.30.1.** Em rigor, mesmo tendo sido demonstrados ao longo do processo fatores relacionados com a realização de diferentes tarefas por trabalhadores/as, com a mesma categoria profissional, afastando fatores como a antiguidade ou as habilitações literárias não se afigura conclusiva a objetividade da justificação para a diferença salarial encontrada.

No caso dos OE de 1ª, por ser a categoria onde estão incorporados os trabalhadores masculinos, e no que respeita aos alegados percursos profissionais e realização de tarefas diferentes, aparentemente decorrentes de “convites”, sem demonstração de qualquer objetividade nos mesmos, também não resulta inequívoco que o seu trabalho não seja igual ou objetivamente semelhante em natureza, qualidade e quantidade, ou pelo menos, equivalente atendendo à qualificação, experiência exigida, responsabilidades atribuídas, esforço físico e psíquico e condições em que o trabalho é efetuado.

O mesmo se afirma para as categorias de ingresso, no caso analisado dos trabalhadores ... e ..., em que é alegada a experiência profissional detida, sem demonstração comparativa.

**3.30.2.** A única exceção parece ocorrer quanto aos trabalhadores com diferentes categorias profissionais, aqui se afigurando que o trabalho desenvolvido possa não ser igual em natureza, quantidade ou qualidade, sem embargo, no entanto, de ser legítima a dúvida sobre a eventual correta categorização dos trabalhadores da empresa.

**3.30.2.1.** Concretizando:

Subsistem dúvidas sobre os critérios objetivos respeitantes ao enquadramento de cada trabalhador em determinada categoria profissional. Veja-se, no caso em análise, a natureza do trabalho desenvolvido pelo trabalhador ... (PQ), em virtude das semelhanças que partilha com a trabalhadora ... (OE), ambos operando com máquinas e procedendo à sua preparação, ligação, controlo e abastecimento;

**3.30.2.2.** Veja-se, igualmente, o caso do trabalhador ... (com habilitações literárias de 2º Ciclo do Ensino Básico) caracterizado pela entidade empregadora como “servente”: “*tem como principal tarefa a de fazer chegar a matéria-prima e outros consumíveis de produção a diferentes postos de trabalho. (...) tarefa que não exige uma experiência significativa, nem qualquer especial competência.*”. Não obstante, é detentor da categoria profissional de OE de 1ª, executando, aparentemente, apenas uma tarefa das diversas descritas na classificação profissional constante do CCT aplicável indicado pelo empregador – “*abastece as máquinas*”.

A própria entidade empregadora indica como requisitos para esta categoria profissional a: “*Escolaridade mínima obrigatória; Facilidade de trabalhar em equipa e Experiência profissional na área de material elétrico e eletrónico*”.

(*comprovado com curriculum*).”. Desconhece-se se o trabalhador em questão detém todos os requisitos indicados.

**3.31.** Quanto aos PQ e uma vez que não existem trabalhadores femininos nesta categoria profissional, importa referir que a entidade empregadora não demonstrou em que medida o processo de recrutamento para esta categoria foi realizado respeitando a igualdade de género ou em que medida, por exemplo, a formação profissional poderia favorecer o ingresso de mulheres naquela categoria profissional e qual a “política” da empresa nesta matéria.

**3.32.** Uma última observação relativa às trabalhadoras que exercem funções de chefia ou que têm habilitações literárias mais elevadas (como seja a licenciatura) e que ainda assim auferem remunerações inferiores aos trabalhadores que chefiam ou a outros trabalhadores com habilitações literárias inferiores:

**3.32.1.** De facto, relativamente às trabalhadoras ..., ..., ... e ..., todas Coordenadoras de Operadores/as Especializados/as de acordo com o mapa de pessoal da empresa junto ao processo, com habilitações literárias, respetivamente, de 2º Ciclo do Ensino Básico, Ensino Secundário – Técnico Complementar, 2º Ciclo do Ensino Básico e 3ª Ciclo do Ensino Básico, mas relativamente às quais a empresa não informou sobre o valor do vencimento base, alegou o Sindicato que estas trabalhadoras auferem respetivamente os seguintes vencimentos base: €837,00, €842,00, €842,00, €780,00.

Sendo certo que existem, pelo menos, três OE de 1ª com vencimentos base superiores (veja-se no quadro facultado pela entidade empregadora: ... € 860,00; ... € 883,00; ... €914,00), verifica-se que nenhum destes trabalhadores tem, significativamente, maior antiguidade ou habilitações literárias superiores às das trabalhadoras;

**3.32.1.1.** Importa individualizar o caso da trabalhadora ..., com a categoria de T.F. + de 6 anos e que alegadamente exerce funções de Coordenadora de Operadores/as Especializados/as na sequência da aceitação de um convite que lhe foi dirigido.

Na ausência de mais elementos, o aparente ato voluntário de aceitação de funções, eventualmente, diversas das que caracterizam a sua categoria profissional não permite à CITE aferir, neste caso, a existência de eventuais indícios de discriminação salarial em função do sexo.

**3.32.2.** Já no que se refere à trabalhadora ..., com licenciatura e categoria profissional de Engenheira e um vencimento base indicado pelo Sindicato no valor de €1.100,00, esta trabalhadora comparada com diversos profissionais qualificados que auferem um vencimento base superior e não detêm habilitações literárias iguais ou superiores, legítima dúvidas relativas à valorização conferida pela entidade empregadora às habilitações literárias.

Na verdade, a antiguidade da trabalhadora que reporta a dezembro de 2011 comparada com a do trabalhador ... (vencimento base de €1486,00 e diuturnidades de € 30,10) reportada a setembro de 2009, não se afigura, por si só justificativa de um diferencial remuneratório de € 386,00, que o trabalhador auferia a mais que a trabalhadora.

Ora, também relativamente a este caso a entidade empregadora não demonstrou os critérios objetivos que justificassem a diferença salarial.

**3.33.** Em face do exposto importa enfatizar o referido na Resolução do Parlamento Europeu, de 24 de maio de 2012, com recomendações à Comissão relativas à aplicação do princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual (2011/2285 (INI)), (2013/C 264 E/12), respeitante à *“Recomendação 3: Avaliação do Trabalho e Classificação das Funções; 3.1. O conceito de valor do trabalho deve basear-se na qualificação, nas competências interpessoais e na responsabilidade,*

*valorizando a qualidade do trabalho, com o objetivo de assegurar a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. Este conceito não deve ser caracterizado por uma abordagem estereotipada desfavorável às mulheres, que privilegie, por exemplo, o esforço físico em detrimento das competências interpessoais ou da responsabilidade, e deve assegurar que o trabalho envolvendo responsabilidade por seres humanos não seja considerado de valor inferior em relação ao que envolva responsabilidade por recursos materiais ou financeiros. (...) Convém solicitar aos setores de atividade e às empresas que verifiquem se os seus sistemas de classificação das funções têm em conta a dimensão obrigatória do género e que introduzam as correções necessárias. (...) 3.2. A iniciativa da Comissão deve incentivar os Estados-Membros a introduzirem a classificação das funções em conformidade com o princípio da igualdade entre mulheres e homens, de forma a permitir a empregadores e trabalhadores identificar uma possível discriminação salarial baseada numa definição tendenciosa de tabela salarial. (...) 3.4. Uma avaliação profissional neutra do ponto de vista do género deve basear-se em novos sistemas de classificação, de enquadramento do pessoal e de organização do trabalho, na experiência profissional e na produtividade, avaliadas principalmente em termos qualitativos, tais como educação e outras habilitações, requisitos mentais e físicos, responsabilidade em relação a recursos humanos e materiais, que sirvam como fonte de dados e grelhas para determinar as remunerações, tendo em conta o princípio da comparabilidade.*

- 3.34.** Neste sentido, é de recomendar às empresas privadas com mais de 25 trabalhadores/as que elaborem uma análise quantitativa e qualitativa das diferenças salariais entre mulheres e homens a partir dos dados constantes do anexo A do relatório único e na sequência desse diagnóstico, concebam uma estratégia para a correção de eventuais diferenças injustificadas naquelas remunerações, nos termos referidos na Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Ao abrigo do disposto na alínea a) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE emite parecer em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego relativa à disparidade salarial existente na empresa ..., Lda., considerando existir uma evidência de discriminação baseada no sexo, ou seja, uma situação comprovada relativa à existência de uma diferença de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, bem como de um trabalho comparável, designadamente, nos casos analisados das trabalhadoras ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ...
- 3.2.** Nos termos das atribuições conferidas a esta Comissão, designadamente, a prevista na alínea g) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE comunica ao serviço com competência inspetiva no domínio laboral o presente parecer por indiciar a existência de prática laboral discriminatória em razão do sexo.
- 3.3.** Atendendo ao exposto neste parecer a CITE recomenda à empresa ..., Lda., e ao SINDICATO DAS INDÚSTRIAS ELÉCTRICAS DO SUL E ILHAS (SIESI) a promoção ativa e concertada da análise quantitativa e qualitativa das diferenças salariais entre homens e mulheres a partir dos dados constantes do Anexo A do Relatório Único no sentido de se proceder à correção e, igualmente, à definição de novos parâmetros que contemplem a evolução profissional dos trabalhadores femininos e masculinos nas categorias e carreiras profissionais e nas tabelas salariais, assim como a promoção de uma política de progressão na carreira por acesso aos diferentes grupos profissionais de maneira a afastar quaisquer elementos tendenciosos ou segregadores do mercado de trabalho, principalmente nas categorias maioritariamente ocupadas por mulheres e naquelas em estas estão sub-representadas.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE NOVEMBRO DE 2014, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL (CTP) E DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP)**