

PARECER N.º 4/CITE/95

Assunto: Discriminação salarial e profissional das mulheres na indústria de conservas de peixe por molhos

I – INTRODUÇÃO

Recebeu esta Comissão uma queixa do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Norte, sobre o assunto em epígrafe.

Na queixa era relatada uma situação que, sumariamente, se pode descrever como um problema de discriminação global, com origem na definição e posicionamento na grelha salarial de algumas categorias, nos Contratos Colectivos de Trabalho que regulam a actividade.

Num primeiro CCT de 1970 (B.T.E. 21/70), previam-se categorias indiciadoras de uma clara divisão de funções femininas e masculinas: "mestra", "azeitadeira", "visitadora no vazio" para as trabalhadoras e para os homens "operário das cravadeiras", "operário das rebarbadeiras", etc.

Em 1976, por Portaria de Regulamentação do Trabalho, aquelas categorias foram basicamente aglutinadas em duas, com a designação respectiva de "*Trabalhadores não diferenciados*" e "*Trabalhadoras não diferenciadas*"; esta situação mantém-se no texto do primeiro contrato acordado depois de 1974 (B.T.E. 24/78) continuando a demonstrar ainda urna clara diferenciação de funções entre homens e mulheres

Na revisão do CCT de 1979 (B.T.E. 44/79) são definidas duas categorias profissionais, designadas, respectivamente, como "*Trabalhador de fabrico*" e "*Preparador de conservas de peixe*" as quais se mantém nos actuaes contratos¹. As designações apresentam-se no género masculino e, salvo as alterações naturalmente introduzidas pela inovação tecnológica ou outro factor condicionante da organização do trabalho, o leque de tarefas atribuído a cada uma continua no essencial a ser idêntico.

As referidas categorias posicionam-se de modo diferente na grelha salarial.

Assim, numa categoria a que corresponde um salário mais elevado estão classificados os trabalhadores homens com a designação de "*Trabalhadores de fabrico*" e desempenhando no essencial as tarefas que nos primeiros contratos eram atribuídas às categorias no masculino; na segunda categoria, "*Preparadores de conservas de peixe*", com salários inferiores, estão classificadas a maior parte das mulheres, desempenhando as tarefas que sempre foram atribuídas às categorias com designação no feminino.

Até Maio de 1991, não eram conhecidos casos de mulheres classificadas como "*Trabalhadores do fabrico*" nem de homens classificados como "*Preparadores de conservas de peixe*".

Esta situação é confirmada por relatório pormenorizado da Inspecção-Geral do Trabalho.

II - ANÁLISE DA SITUAÇÃO

2.1. As tarefas descritas nas categorias em causa, podem ser integradas na Classificação Nacional de Profissões (CNP/94) nas profissões com o número de código 7.4.1.1.25 - *Manipulador de Pescado* e 7.4.1.1.35 - *Conserveiro de Peixe*, respectivamente².

Basicamente as tarefas do "Trabalhador do fabrico" (CCT) correspondem às do

¹ CCT outorgado pela ANICP e FSIABT - BTE 11/81 com alterações salariais nos BTE 17/82,17/83, 20/84, 29/86,29/88, 30/89 e 30/90.

CCT outorgado pela ANICP e pelo SINPESCAS - BTE 30/88, com alterações salariais nos BTE 36/89 e 39/90.

² Foram também utilizadas as descrições da CNP/80.

Conserveiro de Peixe (CNP/94).

- mete, tira e empurra os carros dos cozedores, podendo operar com os mesmos, vigiando as condições e duração da cozedura (CCT); *coloca o peixe em grelhas e monta estas em carros apropriados que introduz nas estufas de cozimento previamente aquecidas, em função das suas características e retira-o após o tempo adequado (CNP/94).*
- prega caixas
- lava tanques de esterilização, cofres, autoclaves e cozedores, mete ou tira grelhas de tanques onde sejam lavadas a quente (CCT); *assegura a limpeza e higiene do seu posto de trabalho (CNP/94).*
- opera com cravadeiras semi-automáticas (CCT); *alimenta e vigia o funcionamento de uma máquina destinada a fixar as tampas nas latas (CNP/94).*
- opera com tesouras mecânicas e automáticas, montadeiras de tiras, prensas, serras mecânicas, soldadeiras, estanhadeiras ou outras máquinas similares;
- orienta os trabalhadores necessários a salga ou salmoura de peixe (CCT); *prepara em tanques salmouras com a concentração adequada (CNP/94).*
- procede a carga, descarga, transporte e arrumação das matérias primas.

Também as tarefas do "Preparador de conservas de peixe" correspondem à profissão descrita na CNP/94 como 'Manipulador de pescado':

- manipula o peixe em todas as fases de fabrico (CCT): *remove as peles, cabeças e barbatanas e vísceras do peixe a acondicionar; lava-o e corta-o em postas adequadas à dimensão das caixas (CNP/94);*
- alimenta máquinas e executa outras tarefas relacionadas com a produção (CCT):
 - regula e vigia o sistema mecânico de distribuição do óleo (CNP),*
- molha latas (CCT); *enche manual ou mecanicamente as latas com peixe, azeite, óleo ou outros produtos (CNP/94)'*
- revista e controla o produto semi-acabado (CCT); *coloca o peixe nas latas de forma a tornar agradável a sua apresentação ao público (CNP/94);*
- procede à sua embalagem e armazenamento;
- faz a limpeza das zonas de produção;
- procede a cargas e descargas, transporte e arrumação de matérias primas.

Ambas as categorias estão integradas no mesmo grupo da CNP/94, o que indica que, face aos critérios de classificação daquele instrumento, nível e tipo de competência, estão igualmente valoradas.

O conceito de competência é, nesta classificação, definido como a capacidade de desempenhar as tarefas inerentes a um emprego e tem duas dimensões: o nível de competência, função da complexidade e da diversidade de tarefas e o tipo de competência que se relaciona com o campo de conhecimento exigido, o material sobre o qual se trabalha, assim como a natureza dos bens produzidos e serviços prestados.

Para esta classificação quer o "Manipulador de pescado" quer o "Conserveiro de peixe" (a que correspondem basicamente o "Trabalhador do fabrico" e o "Preparador de conservas de peixe") desempenham tarefas cuja complexidade de execução, conhecimentos mobilizados e experiência são equivalentes.

Ainda relacionada com outra classificação também ambas as categorias contratuais se posicionam no mesmo nível. Referimo-nos à Classificação de Níveis Ocupacionais, base da estrutura de níveis proposta pelo Dec.-Lei n.º 121/78 que estabeleceu uma hierarquização de níveis de qualificação, baseados nos critérios formação e autonomia.

Basicamente para ambas as categorias se exige uma formação profissional num campo limitado ou conhecimentos profissionais práticos e elementares necessários à execução de tarefas pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas, planificadas, em que o titular do posto de trabalho pode decidir somente sobre o modo de execução do método proposto.

Ambas as categorias em análise se situam na mesma etapa do processo de produção, e ainda que se possam diferenciar pelas competências que mobilizam predominantemente, compreensão do trabalho ou compreensão do funcionamento de máquinas, integram-se de facto no mesmo nível das Classificações referidas.

Este facto foi ainda confirmado, por observação directa em diversas empresas do sector por técnicos desta Comissão.

Para além desta situação também adquire carácter discriminatório a cláusula dos CCT para as actividades que proíbe certas funções às trabalhadoras.

Analisaremos este aspecto mais aprofundadamente no ponto seguinte.

2.2. Em ambos os CCT em vigor existe uma cláusula (a 31.^a, no CCT de 1981, e a 36.^a, no CCT de 1988) na qual se proíbe às trabalhadoras o desempenho de diversas tarefas, a saber:

- transporte manual de cargas cujo peso exceda 22 kg esporadicamente, ou 15 kg regularmente;
- trabalhar com carros de cozedores, máquinas de vazio, cavadeiras semi-automáticas e geradores;
- pregar caixas;
- lavar tanques de esterilização, cofres, autoclaves e cozedores.

Por outro lado, a introdução de novas máquinas incompatíveis com o esforço feminino implicará igual proibição. A *"incompatibilidade com o esforço feminino"* parece ser o motivo em que se baseia a lista das proibições.

O artigo 8.º do Dec.-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, proíbe ou condiciona, relativamente às mulheres os trabalhos que, por diploma legal, sejam considerados como implicando riscos efectivos ou potenciais para a função genética.

Também o artigo 16.º da Lei n.º 4/84, de 5 Abril, na redacção dada pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, prevê especiais medidas de protecção para as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.

Por sua vez, o Dec.-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, fixa os princípios que visam promover a segurança, higiene e saúde no trabalho, prevendo, além das obrigações gerais do empregador nesta matéria, regulamentação que contempla especificamente a mulher grávida.

Enquanto estes dois últimos diplomas não são regulamentados, conforme neles se estabelece, continua em vigor a Portaria n.º 186/73, de 13 de Março. Nela se determinam em concreto quais as actividades consideradas perigosas ou insalubres para a função genética da mulher.

Comparando as proibições constantes da referida Portaria com as cláusulas do CCT, apenas a que se refere ao transporte de cargas superiores a 15 kg, como actividade regular, está em consonância evidente. As restantes levantam sérias dúvidas quanto à sua incompatibilidade coma função genética da mulher.

As cláusulas em questão contêm proibições dirigidas às trabalhadoras em geral, isto é, não se ocupam da situação particular da maternidade. É evidente que as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes carecem de especial protecção quanto às condições de trabalho. O conteúdo das referidas cláusulas, aplicado apenas as trabalhadoras naquelas situações, não levantaria grandes dúvidas; incluindo todas as profissionais do sexo feminino parece pretender consagrar a tradicional divisão de tarefas entre homens e mulheres, na indústria de conservas de peixe.

De facto, as tarefas proibidas às mulheres são precisamente as que integram o

elenco das funções atribuídas à categoria de Trabalhador de fabrico a qual é desempenhada exclusivamente por homens.

Assim, afigura-se indispensável que em sede de negociação colectiva o conteúdo das cláusulas em questão seja devidamente analisado tendo em conta os diplomas legais em vigor sobre higiene e segurança no trabalho, e as normas que tratam especificamente da protecção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, tudo isto no quadro da legislação respeitante à igualdade no trabalho e no emprego.

III - CONCLUSÕES

3.1. A situação é duplamente discriminatória uma vez que existe uma categoria profissional só para mulheres e o salário que lhe corresponde é mais baixo que o previsto para a categoria equivalente que os CCT reservam exclusivamente para os homens.

Este facto é paradigmático da perpetuação de discriminações através da Contratação Colectiva. Não é exclusivo desta actividade, é também o caso de outras actividades onde normalmente, a taxa de feminização da mão de obra empregue é extremamente elevada. Estamos perante o fenómeno da segregação que se manifesta entre funções masculinas e femininas. Ainda que a legislação nacional prescreva formalmente a igualdade de acesso ao emprego e à remuneração, a sua aplicação ainda não é efectiva dada a segregação profissional.

Contudo, a importância crescente da negociação colectiva na política da igualdade de oportunidades tem vindo a ser enaltecida pela Comissão Europeia - *"os parceiros sociais serão também encorajados a considerar a igualdade de oportunidades como um assunto de negociação colectiva"*.

O crescimento da importância do papel da negociação colectiva na implementação da política da igualdade de oportunidades coincide com o desenvolvimento da política social a nível da UE que reconhece e promove o papel do diálogo social. O acordo de política social de Novembro de 1993 é disso exemplo, ao reconhecer explicitamente o papel dos parceiros sociais na formulação da política social comunitária e nas leis do trabalho.

No conjunto, esta via de acção visando modificar a estrutura das classificações a nível das convenções colectivas esbarra com dificuldades consideráveis devidas ao facto de as classificações não se referirem geralmente a critérios precisos. As classificações são estabelecidas, na maior parte dos casos, não com base na análise sistemática dos conteúdos, mas são antes o resultado de julgamentos colectivos e de tradições, reflectindo os acordos colectivos a corporização e perpetuação de práticas discriminatórias.

A Contratação Colectiva poderá e deverá constituir um mecanismo potencial de aquisição de igualdade de oportunidades, através do papel activo e empenhado dos parceiros sociais.

Este empenhamento é mesmo exigido pelos novos condicionalismos: o aumento da taxa de feminização no mercado de trabalho, exige medidas activas e estratégias para responder a estas mudanças.

3.2. A discriminação acima referida encontra-se associada às cláusulas dos CCT que proíbem certas funções às trabalhadoras. Também neste aspecto aqueles IRCT são discriminatórios, uma vez que não existe fundamento legal ou outro que justifique aquela proibição.

3.3. Tendo em consideração estas conclusões, a CITE delibera:

- a) Recomendar aos outorgantes dos CCT para que em futura revisão dos mesmos procedam às alterações necessárias nos respectivos clausulados por forma a eliminar os aspectos discriminatórios acima descritos.

- b) Dar conhecimento deste parecer aos outorgantes dos CCT em questão e à Inspeção-Geral do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 27 DE SETEMBRO DE 1995**