

## PARECER N.º 2/CITE/92

**Assunto:** ..., Lda

### I - Antecedentes

1 - Em 10/4/90, a CITE recebeu o Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul, uma queixa respeitante à empresa acima referida.

A queixa relatava:

- Práticas salariais discriminatórias, em função do sexo, na categoria profissional de «Chefe de Linha»;

- Vedada a participação das mulheres na secção de corte;

- Uma mulher discriminada salarialmente na lavandaria;

- Discriminação na prestação do subsídio de refeição, uma vez que, os critérios de atribuição daquele subsídio são selectivos e elitistas.

2 - Em 7/5/1990, a CITE pede à empresa em questão que justifique os procedimentos denunciados pelo Sindicato, assim como solicita a colaboração da IGT, no sentido de averiguar práticas discriminatórias já relatadas.

3 - A Delegação da IGT em Lisboa informa a CITE, em 6/12/90, dos resultados das averiguações que levou a efeito e, que só podem resumir como, uma refutação pormenorizada e sistemática de todas as acusações do Sindicato.

4 - Nesse mesmo mês, a CITE oficia o Sindicato queixoso para o informar das conclusões do relatório da IGT e pedir que lhe sejam enviados dados mais concretos, que permitam instruir completamente o processo e, tomar uma decisão final sobre esta queixa.

5 - Não tendo recebido, até ao dia 9/10/90, as informações solicitadas ao Sindicato queixoso, a CITE pede-as novamente, assim como um ponto de situação sobre a queixa apresentada.

6 - Na reunião da CITE com uma representante do Sindicato dos Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul, ocorrida em Fevereiro de 1991, a Sra. D. ... reafirmou a existência de práticas discriminatórias na empresa mas, permaneceram muitas dúvidas quanto à sua forma.

7 - Para esclarecer essas dúvidas a CITE solicitou novos esclarecimentos ao Sindicato:

- Uma vez que, a queixa mencionava diferenças salariais profundas entre homens e mulheres com a categoria profissional de «Chefe de Linha» mas que, a análise dos quadros de pessoal disponíveis, revelou não existirem mulheres com aquela categoria;

- Se continuava vedada a entrada às mulheres na secção de corte;

• Se o problema do subsídio de alimentação se encontra resolvido;

8 - Nunca tendo recebido resposta da empresa ..., a CITE solicita-lhe novamente em 20/5/91, esclarecimentos sobre a queixa apresentada pelo S.T.T.L.V do Sul e depois, em 6/12/91.

9 - São novamente solicitadas as informações necessárias ao Sindicato, em 6/3/91, em 8/7/91, em 5/9/91 e em 25/9/91, tendo estas chegado à CITE em 4/10/91.

10 - O Sindicato informa então que, existem de facto trabalhadoras com a categoria de «Chefe de Linha» e, a prová-lo envia fotocópias dos seus recibos de vencimento.

Quanto ao facto de ser vedado o acesso das mulheres à secção de corte, a situação definida como semi-ultrapassada, uma vez que a empresa tem substituído os homens que se despedem por mão-de-obra feminina.

Finalmente, e no que respeita ao subsidio de refeição, apontam a existência de discriminação entre o pessoal administrativo e o fabril, e não uma situação de discriminação com base no sexo.

11 - São pedidos os mapas dos quadros de pessoal à IGT (em 30/10/91) em que se confirma a existência de trabalhadoras com a categoria profissional de «Chefes de Linha» e, com remuneração de base inferior aos seus colegas do sexo masculino.

12 - A então Presidente da CITE, ..., decidiu que se deveria efectuar uma visita à empresa mas, para isso, deveria haver um contacto telefónico com mesma, a fim de se acordar o dia em que a visita deveria ocorrer.

Vários contactos foram tentados com a empresa, sem que daí tivesse decorrido acordo sobre a realização da visita.

13 - A CITE, em 12/2/92, oficiou novamente a ... informando-a da decisão de efectuar uma visita a essa empresa e sugerindo quatro datas possíveis para a realização da mesma.

Passaram todas as datas sugeridas sem que a empresa em questão tivesse dado qualquer resposta à CITE, o que aliás nunca fez.

14 - Em reunião ordinária da CITE realizada em 10/3/92, foi decidido que se deveria efectuar uma visita à empresa sem para isso ser necessário obter o seu prévio acordo.

15 - A visita à empresa ..., levada a cabo em 12 de Março de 1992 pelos serviços técnicos desta Comissão, assim como os elementos solicitados à IGT, permitiram comprovar as práticas discriminatórias relatadas pelo Sindicato (e que apresentamos no ponto 1 deste Parecer). De salientar porém que, quando da sua deslocação aos escritórios da referi da empresa, as técnicas ao serviço desta Comissão não foram recebidas pela Gerência, que, somado à total ausência de resposta aos nossos múltiplos ofícios e contactos telefónicos, impossibilitou o conhecimento da posição da empresa sobre as matérias em análise.

16 - A CITE pede, após a realização da visita à ..., a urgente intervenção da IGT pois, nos termos do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, cabe aquela Inspeção fiscalizar a aplicação da mesma.

17 - Em Maio de 1992, a IGT oficia a CITE, confirmando as conclusões do relatório que lhes tinha sido expedido e que denunciava as práticas discriminatórias encontradas aquando da visita de 12 de Março, acrescentando que, posto o problema à empresa, esta com prometeu-se a regularização a situação.

## **II - Parecer**

1 - Relativamente à discriminação salarial, em função do sexo, entre os trabalhadores com a categoria profissional de «Chefe de Linha»:

Existiam na empresa, em Março de 1993 ( dados mais recentes que nos foram fornecidos pela IGT em 13/4/1992): 2 mulheres e 4 homens com a categoria profissional de «Chefe de Linha», a auferir vencimentos base de:

...	96 650\$00
...	73 300\$00
...	96 650\$00
...	53 330\$00
...	41 636\$00
...	41 638\$00

Quando da visita à empresa a situação aí encontrada foi diferente. Na verdade, dois dos homens com a categoria profissional de «Chefe de Linha» tinham deixado a empresa.

Por outro lado, encontramos mais uma mulher com a categoria profissional de «Chefe de Linha» e a auferir o mesmo que as suas colegas do sexo feminino.

Assim, a secção de confecção dirigida pela Sr.a D. ... e o Sr. ..., que desempenham funções idênticas, com igual grau de responsabilidade e dirigindo o mesmo número de trabalhadores. No entanto, e como se constata dos dados já apresentados, os seus vencimentos são substancialmente diferentes. Estes dois chefes de linha partilham a direcção desta secção, tendo a seu cargo cerca de quarenta trabalhadores. As suas funções consistem na instrução e exemplificação das operações, assim como, na sua realização sempre que necessário.

As secções de prensas e acabamentos encontram-se a cargo da Sr.a D. ... que, segundo nos informaram detém esta categoria há dois anos, dirigindo cerca de dezena e meia de trabalhadores. As suas funções são idênticas às acima descritas para os outros dois «Chefes de Linha».

A secção de corte é dirigida pelo Sr. ... que tem a seu cargo cerca de doze pessoas. Este trabalhador não estava presente quando da visita que efectuámos à empresa mas, as perguntas dirigidas ao encarregado permitiram constatar que as funções que desempenha são iguais às dos seus colegas de categoria.

A entrevista com o chefe de produção veio corroborar as conclusões da análise de funções. De facto, é sua opinião que todos os «Chefes de Linha» desempenham as mesmas funções e, têm igual grau de responsabilidade nas funções que executam.

A única excepção é a Sra D. ... que, sendo a trabalhadora mais antiga, não exerce neste momento as funções de «Chefe de Linha» mas sim de «Estendedora», embora esta situação se deva a uma deficiência visual da trabalhadora e tenha por conseguinte a sua aceitação.

As outras duas «Chefes de Linha» exercem neste momento as funções inerentes à categoria, o que não acontecia quando da visita da IGT. Estas trabalhadoras, quando foram admitidos homens como «Chefes de Linha», deixaram de exercer as funções inerentes á categoria, embora a mantivessem. Por seu lado, os homens que então as substituíram, vieram auferir um salário superior ao das mulheres que até aí exerciam as funções de Chefe de linha.

Ora, quando as trabalhadoras foram novamente chamadas a exercer as funções inerentes categoria, o que aconteceu há um ano atrás, o seu vencimento permaneceu inalterado.

As referidas trabalhadoras auferem sem excepção os salários contratuais, ao passo que, o seus colegas do sexo masculino têm um vencimento de base bastante superior.

2 - No que respeita a ser vedada a entrada às mulheres, na secção de corte:

A Dirigente Sindical informou-nos que a situação se encontrava ultrapassada pois, neste momento, a empresa viu-se forçada a admitir mulheres para as funções que anteriormente só eram exercidas por homens e, em negociações concluídas recentemente, foram atribuídas a essas trabalhadoras as categorias profissionais correctas («Ajudantes de Corte» o «Estendedor Cortador»).

3 - No que concerne à trabalhadora salarialmente discriminada na lavandaria:

O Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho, o CCT publicado no BTE n.º 42, de 15 de Novembro de 1986 e, cuja última actualização salarial, vem referida no BTE n.º 1, Série de 8/1/91, não contempla as lavandarias. Ora, os homens que trabalham na lavandaria têm a categoria de «Arrumador» e auferem vencimentos que se situam acima da tabela salarial.

Quanto à única trabalhadora do sexo feminino que trabalha na lavandaria, tem a categoria profissional de «Empregada de Limpeza», auferindo o vencimento que corresponde a essa categoria profissional na tabela salarial.

De salientar, que, os seis trabalhadores da lavandaria operam com máquinas de secar, ao passo que a referida trabalhadora opera com uma máquina de secar, o que não impede que não efectuando um trabalho igual ao dos seus colegas do sexo masculino, as tarefas por ela desempenhadas sejam de natureza objectivamente semelhante às dos restantes trabalhadores da secção.

Esta trabalhadora encontra-se desta forma duplamente prejudicada e discriminada, uma vez que esta mal classificada profissionalmente e auferir um vencimento que, e ao contrário do seus colegas do sexo masculino que têm vencimentos acima da tabela salarial, corresponde ao mínimo legalmente exigido.

4 - No que respeita à discriminação na atribuição do subsídio de alimentação:

Segundo nos informou a Dirigente Sindical, a discriminação com base no sexo que existia na atribuição do subsídio de alimentação, reportava-se a uma secção que deixou de existir a camisaria.

Na fábrica de ... as trabalhadoras e os trabalhadores recebem de igual forma o subsídio de alimentação.

A situação de discriminação é então, para a Dirigente Sindical, entre o pessoal fabril e administrativo, uma vez que só a este é fornecida alimentação. O pessoal fabril recebe, unicamente desde 1989 e, como resultado das negociações então levadas a cabo, um subsídio de alimentação, sem direito ao fornecimento da mesma.

Tendo em conta a constituição maioritariamente feminina do pessoal fabril e, a predominância do pessoal masculino entre o pessoal administrativo, uma vez mais, se descobre uma situação de desigualdade entre os dois sexos.

5 - Assim, e tendo em conta o que atrás se expôs, a CITE considera que:

a) A empresa ... pratica discriminação em função do sexo, uma vez que, as trabalhadoras com a categoria profissional de «Chefe de Linha» e que desempenham um trabalho igual aos seus colegas do sexo masculino, é atribuída uma remuneração inferior.

Por «trabalho igual» entendemos: «trabalho prestado à mesma entidade patronal quando são iguais ou de natureza objectivamente semelhante às tarefas desempenhadas», ou seja tal como está descrito na alínea *d*) do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.

Ao praticar remunerações diferentes para homens e mulheres com idêntica categoria profissional, a entidade patronal viola o disposto no citado Decreto-Lei, onde «é assegurada igualdade de

remuneração entre trabalhadores e trabalhadoras por um trabalho igual ou de valor igual prestado a mesma entidade patronal».

b) A única trabalhadora da lavandaria é salarialmente discriminada em relação aos seus colegas do sexo masculino, uma vez que, desempenha «tarefas de natureza objectivamente semelhante» aos seus colegas do sexo masculino, recebendo uma remuneração inferior. O facto de todos os trabalhadores se encontrarem mal classificados, pelas razões já expostas no ponto 3 deste Parecer, não pode servir de desculpa a situações de discriminação salarial entre sexos.

c) Nos termos legais, incumbe «à entidade patronal provar que as diferenças de remuneração efectiva em factores diversos do sexo» (n.º 4 do artigo 9.º do citado Decreto-Lei).

6 - A CITE decide:

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

b) Dar a conhecer o conteúdo deste parecer à IGT para acompanhamento deste processo.

c) Dar a conhecer este parecer à entidade queixosa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DE 23/9/92**