

PARECER N.º 1/CITE/93

Assunto: Discriminação salarial em função do sexo - Trabalho de valor superior ... - , Lda.

I - Objecto

1 - A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego recebeu em 7 de Maio de 1991 uma queixa apresentada pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e lhas contra a firma ... - ..., sita em

2 - Da queixa apresentada consta que:

a) A empresa ocupa naquela filial cerca de 400 trabalhadores, dos quais 330 são mulheres estão, na sua maior parte, enquadradas no grupo dos profissionais especializados;

b) Nos armazéns, em contrapartida, os serventes, enquadrados no grupo dos indiferenciados, são todos do sexo masculino, mas auferem retribuições superiores às das trabalhadoras, incluindo as que estão integradas no grupo das chefias (supevisoras);

c) Dado que o trabalho desenvolvido pelas trabalhadoras é de valor superior ao dos trabalhadores masculinos classificados como serventes, a prática de salários mais elevados relativamente a estes trabalhadores só pode ser entendida como discriminação em função do sexo.

3 - Em 19 de Junho de 1991 a CITE solicitou à ... justificação para o procedimento denunciado pelo Sindicato.

Na sua resposta a empresa alega que:

a) Os serventes de armazém têm condições internas de recrutamento superiores ao grupo dos especializados porquanto o grau de exigência das suas funções é substancialmente superior devido à evolução das funções na empresa e mesmo no sector;

b) Não existe nenhuma norma interna ou instrução que impeça a contratação de trabalhadoras para os armazéns, apenas o facto de manipularem pesos significativos tem sido um elemento dissuasor;

c) A ... não pratica discriminação em função do sexo o que é salientado pelo facto de o grupo de Chefias da fábrica ser prevalentemente constituído por mulheres.

4 - Confrontado com a justificação da empresa, acima exposta, o Sindicato considera ilegítimas quaisquer condições internas estabelecidas unilateralmente pela empresa que subvertam o enquadramento contratual e os níveis de qualificação em vigor fixados pelo CCTV.

Mantém, deste modo, a argumentação desenvolvida na queixa no sentido da existência de discriminação em função do sexo.

5 - Na visita efectuada à empresa em 13 de Setembro de 1991 foram apurados o seguintes dados:

a) A prática de salários mais elevados para os serventes, segundo a empresa, resulta da.

condições contratuais do sector uma vez que os actuais níveis de desemprego obrigam uma subida dos salários para aquela categoria;

b) Considera ainda a empresa que existe uma inadequação da descrição de funções e enquadramento do actual CCTV;

c) As delegadas sindicais, por seu lado, reafirmam o teor da queixa e afirmam que os homens na ... sempre foram melhor remunerados pelo facto de serem do sexo masculino;

d) Segundo as delegadas sindicais, até há cerca de três anos, as mulheres também faziam trabalho dos serventes de armazém e não lhes pagavam mais por isso.

6 - Conforme resulta do exposto nos pontos anteriores, a questão a analisar neste parece é a de saber se a prática salarial da empresa é qualificável como discriminação em função do sexo decorrente da distorção da hierarquia entre as diversas categorias estabelecida no CCTV ou se, pelo contrário, aquela hierarquia pode ceder por razões de mercado de trabalho dando lugar a uma outra fixada unilateralmente pela empresa que pague salário superiores aos estabelecidos na regulamentação colectiva.

De entre os elementos a considerar nesta análise devemos salientar não só o facto de empresa empregar, como serventes, apenas trabalhadores masculinos, como também inferior posicionamento daquela categoria profissional no CCTV face às categorias do grupo dos especializados.

II - Enquadramento Jurídico

1 - Dispõe o n.º 2 do art. 9.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro:

«As variações de remuneração efectiva não constituem discriminação se assentes em critérios objectivos de atribuição, comuns a homens e a mulheres».

Decorre desta norma a possibilidade de existirem diferenças salariais entre trabalhadores sem qualquer ofensa do principio da não discriminação. Importa, no entanto, salienta que na base dessa diferenciação devem estar critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, isto é, critérios assentes fundamentalmente na natureza das funções desempenhadas.

No caso vertente a diferenciação salarial não é baseada essencialmente na natureza das funções, embora a empresa refira esse aspecto, antes se afigura fundamentada em alegadas condicionantes de mercado de trabalho. No entanto, verifica-se que essas condicionantes conduziram a que a empresa alterasse o posicionamento relativo dos trabalhadores na sua organização laboral.

Isto é, ao resolver o problema do recrutamento e condições de trabalho dos serventes, criou um outro problema, á saber, o de desvalorizar a maior importância funcional das tarefas desempenhadas pelas trabalhadoras enquadradas no grupo dos especializados ao qual CCTV atribui indiscutivelmente uma posição mais elevada na hierarquia das funções e das categorias.

2 - Está de facto em causa o complexo normativo fixado no CCTV e convirá esclarecer se em aspectos essenciais, como o que aqui se analisa, pode ou não ser criado pela empresa um modelo diferente.

Conforme refere Monteiro Fernandes (Noções fundamentais de Direito do Trabalho, II vol. 1990, pág. 166):

«...a quase totalidade do clausulado aparece, não como um conjunto de compromissos entre os outorgantes (à imagem dos contratos em geral), mas como um complexo de autênticas normas jurídicas endereçadas aos trabalhadores e aos empregadores que cabem no âmbito originário ou derivado da convenção.

Essas normas definem um «modelo» para as relações individuais de trabalho que se desenvolvam nesse âmbito são pois normas reguladoras dos contratos de trabalho (cfr. art.º 12.º LCT)».

De qualquer modo não está em causa o legítimo direito do empregador de «sair» do modelo fixado na convenção colectiva, designadamente em matéria salarial.

Deverá fazê-lo, porém, respeitando as normas e os princípios que modelam as relações laborais, nomeadamente o disposto no já citado art.º 9.º do Decreto-Lei n.º 392/79.

A empresa alega que existe inadequação da descrição de funções e enquadramento do actual CCTV. Acontece que o conteúdo da convenção colectiva em causa, tal como está corresponde ao acordo de vontades conseguido na negociação pelas entidades intervenientes e, enquanto não for substituída por outra convenção, o cumprimento das suas disposições não se afigura discutível.

3 - Ainda que a empresa tivesse ao seu serviço apenas trabalhadores masculinos, o seu procedimento configuraria ainda assim prática discriminatória e violação do princípio constitucional de trabalho igual salário igual, dado que a hierarquia funcional e consequente organização salarial fixada no CCTV não permite invocar a existência de eventual valor superior do trabalho prestado pelos serventes. De facto, as tarefas executadas por estes profissionais não se afastam das previstas no CCTV. Deste modo pode-se afirmar que «comparação» em termos funcionais entre serventes e especializados foi oportunamente feita na negociação colectiva e resolvida pela forma consagrada no texto contratual.

No caso vertente verifica-se que os serventes são todos do sexo masculino o que torna patente a discriminação em função do sexo dado que, conforme já referimos, o critério diferenciador não é objectivo, comum a homens e mulheres. As razões alegadas pela empresa resultam, assim, inconsistentes.

4 - Afigura-se suficientemente demonstrada a existência de discriminação no caso ver tente face à legislação nacional.

Com efeito, o tratamento salarial inferiorizado de trabalho de valor superior prestado por mulheres não pode deixar de ser considerado como prática discriminatória.

No entanto - poderá argumentar-se - que a legislação nacional, na esteira, aliás, das normas internacionais e Comunitárias no seu teor literal, apenas qualifica como discriminatório a prática de salários desiguais para trabalho igual ou de valor igual e não também os casos como o presente, em que o trabalho é de valor superior.

O artigo 119.º - do Tratado de Roma e a Directiva 75/11 7/CEE referem-se de facto a trabalho igual e não contemplam expressamente o trabalho de valor desigual. Mas a questão que se

coloca é a de saber se uma interpretação literal daquelas normas é a mais correcta tendo em conta os objectivos e o efeito útil que se pretendem atingir relacionados com igualdade de oportunidades.

No Processo 157/86 o Tribunal das Comunidades Europeias, decidindo um pedido de decisão prejudicial apresentado pelo High Court da Irlanda, proferiu em 4/02/88 um Acórdão onde se conclui:

«O artigo 119.º Tratado da CEE deve ser interpretado no sentido de que tem em vista igualmente a hipótese de o trabalhador que o invoca para obter uma remuneração igual na acepção dessa disposição prestar um trabalho de valor superior ao do trabalho da pessoa tomada como base de comparação».

As trabalhadoras recorrentes no referido processo são operárias fabris e reivindicam o direito a remuneração igual à dos trabalhadores masculinos do mesmo estabelecimento (fiéis de armazém) cujas tarefas foram consideradas, no seu conjunto, inferiores às das executadas pelas recorrentes.

O Tribunal considerou que o princípio da igualdade de remunerações entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos opõe-se, por maioria de razão, a que o trabalho feminino, quando de valor superior, tenha remuneração inferior à do trabalho masculino tomado como base de comparação

Ainda neste processo são de destacar as observações escritas da Comissão sobre o citado art.º 119.º do Tratado de Roma:

«A Comissão lembra que o art.º 119.º do Tratado é na realidade um caso especial do princípio fundamental da não discriminação. Ele tem por objectivo eliminar quaisquer discriminações, directas ou indirectas, entre trabalhadores femininos e trabalhadores masculinos.

O facto de pagar menos a uma mulher que a um homem por trabalho igual constitui uma discriminação na acepção do art.º 119.º princípio da não discriminação seria infringido mais gravemente ainda se uma mulher recebesse uma remuneração mais fraca por um trabalho ao qual a autoridade nacional competente atribuiu um valor superior ao efectuado por um trabalhador masculino no mesmo estabelecimento. Estas considerações são corroboradas pela finalidade social e económica do princípio da igualdade de remuneração. A finalidade social seria negada se se considerasse que esse princípio se aplica a um «trabalho igual», mas não a uma situação discriminatória ainda mais acentuada. Aconteceria o mesmo sob o ângulo da finalidade económica, dado que a distorção da concorrência seria maior num caso como o presente do que no caso de remunerações diferentes por trabalho igual».

III - Conclusões

1 - De todo o exposto retiram-se os seguintes conclusões:

- a) A ... pratica em relação aos serventes de armazém salários superiores ao das trabalhadoras enquadradas nos grupos dos profissionais especializados e da chefias;
- b) Os serventes de armazém estão enquadrados no CCTV no grupo dos indiferenciados, logo em posição funcional e salarial inferior à das categorias do sector de produção acima referidas, e

são na sua totalidade trabalhadores masculinos;

- c) Existe deste modo uma distorção do enquadramento fixado no CCTV do qual resulta um tratamento discriminatório, em matéria salarial, em prejuízo das trabalhadoras;
- d) O tratamento salarial inferior de trabalho feminino de valor superior constitui violação do princípio da igualdade de remunerações fixado no artigo 119.º do Tratado de Roma de acordo com a interpretação que lhe foi dada pelo Tribunal das Comunidades;
- e) A empresa não demonstrou nem provou que as diferenças salariais assentam em factor diverso do sexo (n.º 4 do art.º 9.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro);
- f) Pelo contrário constata-se que as diferenças em causa não são baseadas em critérios objectivos de atribuição, comuns a homens e a mulheres;
- g) A prática salarial da empresa constitui, deste modo, discriminação em função do sexo.

2 - De acordo com estas conclusões a CITE delibera:

- a) Dar a conhecer à empresa o presente Parecer para que esta proceda à alteração da situação de discriminação existente, respeitando a hierarquia funcional e salarial fixada no CCTV em vigor;
- b) Solicitar à empresa o envio à CITE no prazo de três meses de informação sobre as medidas que tenha adoptado e que demonstrem a inexistência de discriminação salarial entre homens e mulheres;
- c) Dar a conhecer o presente Parecer:
 - à IGT para informação e acompanhamento da evolução deste caso;
 - ao Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ihas;
 - às partes outorgantes do CCT para o sector.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DE 31/1/93

(Publicado no B.T.E., 2.ª Série, n.º 1-2-3/93)