PARECER N.º 671/CITE/2018

Assunto: **Parecer interpretativo sobre a operacionalização dos instrumentos legais previstos na Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, relativos à orientação que define os termos gerais da avaliação das componentes das funções com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, à proposta técnica de parecer e ao parecer final vinculativo, a emitir pela CITE.**

1. OS CONCEITOS DE REMUNERAÇÃO, DE IGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE MULHERES E HOMENS E DE TRABALHO IGUAL E DE IGUAL VALOR

1.1. Nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 2.º da citada Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, *"**remuneração**, inclui a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas, feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, bem como as prestações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 260.º do Código do Trabalho"*, que referem o seguinte:

a) *"As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes,*

essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;

b) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

c) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido;

d) A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho".

1.2. A igualdade remuneratória entre mulheres e homens é definida na lei através do seu contrário que é o conceito de "***discriminação remuneratória em razão do sexo***", que, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 2.º da citada Lei n.º 60/2018, é *"a diferença, direta e indireta, em termos remuneratórios, em razão do sexo e não assente em critérios objetivos comuns a homens e mulheres".*

A discriminação remuneratória faz parte do conceito geral de **discriminação** entre homens e mulheres que é definido na alínea c) do n.º 1 do artigo 2.º da citada Lei n.º 60/2018, como sendo *"qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em razão do sexo, que tenha por objetivo ou efeito a anulação ou restrição do reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade,*

de direitos, liberdades e garantias ou de direitos económicos sociais e culturais".

Segundo o n.º 2 do referido artigo 2.º da Lei n.º º 60/2018, este conceito de discriminação *"não prejudica os conceitos de discriminação direta e indireta previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho"*, que referem o seguinte:

a) ***Discriminação direta****, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;*

b) ***Discriminação indireta****, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários".*

1.3. Relativamente aos conceitos de trabalho igual e de igual valor encontram-se os mesmos previstos no artigo 23.º do Código do Trabalho, que no seu n.º 1, alínea c) considera **trabalho igual,** como *"aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade"* e que na alínea d) do mesmo número considera "***trabalho de valor igual****, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou*

experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado".

2. ORIENTAÇÃO QUE DEFINE OS TERMOS GERAIS DA AVALIAÇÃO DAS COMPONENTES DAS FUNÇÕES COM BASE EM CRITÉRIOS OBJETIVOS, COMUNS A HOMENS E MULHERES

2.1. Nos termos do artigo 8.º da citada Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto:

"1 - A entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é responsável pelo acompanhamento da presente lei.

2 - A entidade referida no número anterior emite uma orientação definindo os termos gerais da avaliação das componentes das funções com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres".

2.2. Esta orientação. a emitir pela CITE, destina-se às entidades empregadoras, que nos termos do n.º 1 do artigo 4.º da citada Lei n.º 60/2018 *"devem assegurar a existência de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nos termos do artigo 31.º do Código do Trabalho".*

2.3. O artigo 31.º do Código do Trabalho estabelece o seguinte:

"1 - Os trabalhadores têm 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.

2 - A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:

a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;

b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

3 - 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.

4 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, as licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores.

5 - 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.

6 - Constitui contra ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra ordenação grave a violação do disposto no n.º 5".

2.4. Ora, a orientação que define os termos gerais da avaliação das componentes das funções com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres tem de cingir-se aos normativos, conceitos e princípios estabelecidos na lei sobre esta matéria.

2.5. Assim, cada entidade empregadora deve estabelecer em cada função desempenhada pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras que tenha ao seu serviço, os elementos que compõem essa função, ou seja, as componentes dessas funções, que devem ser avaliadas com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, de modo a que a retribuição seja igual para trabalhadores e trabalhadoras, cujas funções desempenhadas ao serviço da mesma entidade empregadora sejam iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade ou equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.

2.6. Com efeito, o que releva são as funções que efetivamente cada trabalhador e cada trabalhadora desempenha para a mesma entidade empregadora, cujas componentes ou elementos que compõem essas funções terão que ser avaliados, por exemplo, com uma pontuação de 1 a 5, em que 1 e 5 correspondem, respetivamente, ao nível mais baixo e ao nível mais elevado da avaliação das componentes dessas funções, que se irá repercutir na retribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras, que deve ser igual quando as suas funções são iguais ou de igual valor.

2.7. Salienta-se que, como refere o citado n.º 3 do artigo 31.º do Código do Trabalho, *"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".*

2.8. Também, o n.º 4 do referido artigo 31.º refere que "*sem prejuízo do disposto no número anterior as licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores*".

3. PROPOSTA TÉCNICA DE PARECER

3.1. A alínea e) do n.º 1 do artigo 2.º da citada Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto entende por "*proposta técnica de parecer sobre discriminação remuneratória, a conclusão da fase de instrução do procedimento de apreciação de requerimento apresentado à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, para emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor*".

3.2. O artigo 6.º da citada Lei n.º 60/2018 dispõe o seguinte:

"1 - A entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é competente para a emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento do trabalhador ou de representante sindical.

2 - O requerimento previsto no número anterior, apresentado por escrito, deve fundamentar a alegação de discriminação remuneratória, indicando o trabalhador ou trabalhadores do outro sexo em relação a quem o requerente se considera discriminado.

3 - Recebido o requerimento, a entidade referida no n.º 1 dispõe de 10 dias para notificar a entidade empregadora para, no prazo de 30

dias, se pronunciar e disponibilizar a informação sobre a política remuneratória, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 4.º, e os critérios usados para o cálculo da remuneração do requerente e dos trabalhadores do outro sexo em relação a quem o requerente se considera discriminado.

4 - A não disponibilização da informação solicitada nos termos do número anterior equivale a não justificação das diferenças remuneratórias.

5 - Findo o prazo previsto no n.º 3, a entidade referida no n.º 1 dispõe de 60 dias para notificar a sua proposta técnica de parecer ao requerente, à entidade empregadora e ao representante sindical.

6 - Da proposta técnica de parecer que conclua pela existência de indícios de discriminação remuneratória, faz parte integrante a convocatória à entidade empregadora para proceder à justificação desses indícios ou apresentação de medidas de correção adotadas, no prazo de 180 dias".

3.3. Em primeiro lugar, a CITE deve verificar se o requerimento é assinado pelo/a trabalhador/a que se queixa ou por representante legal ou sindical e, em segundo lugar, verificar se *o requerimento fundamenta a alegação de discriminação remuneratória, indicando o trabalhador ou trabalhadores do outro sexo em relação a quem o requerente se considera discriminado.*

3.4. Caso, não estejam preenchidos estes requisitos, deverá a CITE, solicitar, no prazo geral administrativo de 10 dias úteis, ao/à requerente que, em igual prazo, proceda ao aperfeiçoamento do requerimento inicial, nos termos da lei, sob pena deste ser arquivado, caso não ocorra o referido aperfeiçoamento.

3.5. Cumprindo o requerimento inicial os mencionados requisitos, seguem-se os procedimentos legais, até à emissão da proposta técnica de parecer.

3.6. Após a emissão da proposta de parecer e efetivação dos procedimentos supramencionados dentro dos prazos aí estabelecidos, tem a CITE 60 dias para aprovar o seu parecer final vinculativo.

4. PARECER FINAL VINCULATIVO

4.1. O mesmo artigo 6.º da citada Lei n.º 60/2018 dispõe ainda o seguinte:

4.2. *"7 - A entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres notifica o requerente, a entidade empregadora e o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral do seu parecer final, vinculativo, no prazo de 60 dias a contar da data do decurso dos prazos previstos nos n.ºs 5 ou 6, consoante tenha ou não sido disponibilizada a informação solicitada nos termos do n.º 3.*
8 - Presumem-se discriminatórias as diferenças remuneratórias que a entidade empregadora não justifique nos termos do presente artigo".

4.3. Concluindo a proposta técnica de parecer pela existência ou não existência de indícios de discriminação remuneratória, tem a CITE,

em qualquer dos casos de emitir parecer final vinculativo, bem como nos casos em que a entidade empregadora proceda à justificação desses indícios ou apresente medidas de correção adotadas, no prazo de 180 dias, o que deve ser mencionado no referido parecer.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE NOVEMBRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, TENDO AS REFERIDAS CONFEDERAÇÕES APRESENTADO CONJUNTAMENTE A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

"Projecto de parecer interpretativo da CITE sobre a operacionalização dos instrumentos legais previstos na Lei n.º 60/2018, de 21 de Agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, relativos à orientação que define os termos gerais da avaliação das componentes das funções com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, à proposta técnica de parecer e ao parecer final vinculativo, a emitir pela CITE"

(Documento distribuído para a reunião da CITE de 31 de Outubro de 2018 e por email, no dia 14 de Novembro de 2018).

Nota prévia

Nos termos do artigo 19º da Lei n.º 60/2018, de 21 de Agosto, este diploma entra em vigor seis meses após a sua publicação, ou seja, em meados de Fevereiro de 2019.

Contudo, o e-mail da CITE, datado de 14 de Novembro p.p., após referir que o projecto de parecer interpretativo, que se lhe encontra anexo, foi objecto de "sucessivos adiamentos da discussão e deliberação" por iniciativa, quer de representantes sindicais quer de representantes dos empregadores, solicita contributos sobre o mesmo "até ao próximo dia 21 de Novembro de 2018" por forma a permitir "que a área jurídica de apoio à Comissão possa, atempadamente, preparar o documento para ser colocado a discussão na reunião agendada para o próximo dia 28 pf".

Ora, considerando que a Lei n.º 60/2018, de 22 de Agosto entrará em vigor a meados de Fevereiro de 2019 e os pareceres sobre igualdade remuneratória, por parte dos trabalhadores, ou representantes sindicais, conforme previstos no artigo 6º, só podem ser formulados decorridos seis meses de vigência da Lei (artigos 19º e 18º, número 4), isto é, a partir de Agosto de 2019, não se compreende o que motiva esta urgência que, de forma tão vincada, se quer imprimir à emissão de contributos ou à necessidade de deliberação.

I – Em geral

De acordo com o citado e-mail da CITE, ao qual se encontra anexo o projecto de parecer interpretativo em referência, este documento "respeita, em suma, à operacionalização dos instrumentos legais no âmbito das novas atribuições cometidas à CITE, que são da sua responsabilidade enquanto entidade tripartida:

- emissão de orientação que define os termos gerais da avaliação das componentes das funções com base em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres (cfr. artigo 8.º da citada Lei n.º 60/2018);

- emissão de proposta técnica de parecer (cfr. n.º 5 do artigo 6.º do mesmo diploma legal), e

- emissão do parecer final vinculativo (cfr. n.º 7 do artigo 6.º do aludido diploma).".

O projecto de parecer, por seu turno, encontra-se dividido em quatro partes:

1. Os conceitos de Remuneração, de Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens e de Trabalho Igual e de Valor Igual;

2. Orientação que define os termos gerais da avaliação das componentes das funções com base em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres;

3. Proposta técnica de parecer;

4. Parecer final vinculativo.

Desde logo, pode observar-se que a parte interpretativa e substantiva do projecto de parecer em análise, não têm necessariamente que se subsumir na mesma competência, das várias alíneas previstas no artigo 3º do Decreto-Lei n.º 66/2012 de 26 de Março.

Para além desse aspecto e não obstante o transcrito enquadramento, que lhe serve de apresentação, o projecto de parecer em análise suscita sérios reparos críticos.

Tais reparos podem aglutinar-se em torno de duas grandes ordens de motivos.

É que, em termos gerais, o projecto de parecer vai, na parte interpretativa – que lhe serve de mote –, para além daquilo que se mostra necessário e, na parte substantiva, fica muito aquém daquilo que a Lei n.º 60/2018 impõe à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Vejamos:

II – Sobre a "parte interpretativa" do projecto

A "parte interpretativa" do projecto de parecer em análise encontra-se essencialmente reflectida nos seus pontos 1, 3 e 4.

Verifica-se, todavia, que, ao longo dos citados pontos, o projecto de parecer limita-se, em grande medida, a transcrever conceitos e dispositivos legais, articulando-os entre si, ao nível formal.

II. a)

Assim, o ponto 1 do projecto, cinge-se, quase totalmente, à transcrição dos conceitos de remuneração, de discriminação e de discriminação em razão do sexo, de discriminação directa e indirecta e de trabalho igual e trabalho de valor igual, constantes da Lei n.º 60/2018 e do Código do Trabalho.

Uma tal transcrição não parece ter grande efeito útil ou mais-valia para o intérprete.

Contudo, o mesmo já não se poderia dizer caso o projecto em apreço tivesse atentado, com maior detalhe, no conceito de "remuneração", previsto na Lei n.º 60/2018, com vista à sua interpretação, a qual nos suscita grandes dúvidas.

Nos termos da alínea b) do n.º 1 artigo 2º da Lei n.º 60/2018, define-se remuneração: "para efeitos da presente lei", aí incluindo "a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas, feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, bem como as prestações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 260.º do Código do Trabalho".

Ou seja, na Lei n.º 60/2018, define-se "remuneração", recorrendo ao conceito de "retribuição", que consta do Código do Trabalho (cfr. 258º e 259º), incluindo, naquele conceito, prestações que se encontram excluídas deste (cfr. artigo 260º do CT).

Até aqui, nada a dizer, já que a citada alínea b) do n.º 1 do artigo 2º, através da qual se abrange, na noção de "remuneração", prestações que são expressamente excluídas do conceito de "retribuição" do Código do Trabalho, tem aplicação, tão-só e apenas, como se disse, "para efeitos" da Lei n.º 60/2018 – cfr. o corpo do n.º 1 do artigo 2º.

Sucede, porém, que, no artigo 17º do mesmo diploma legal, estipula-se, expressamente, que "a presente lei está sujeita ao disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na sua redacção actual, designadamente ao disposto na subsecção III, relativa à igualdade e não discriminação, da secção II do capítulo I, e ao disposto no capítulo III, relativo à retribuição e outras prestações patrimoniais, ambos do título II do livro I." (sublinhados nossos).

Daqui decorre que a Lei em apreço fica sujeita aos preceitos do Código do Trabalho relativos à retribuição, onde se inclui o referido artigo 260º.

Questiona-se: como articular a alínea b) do n.º 1 artigo 2º com o artigo 17º, todos da Lei 60/2018? Como interpretá-las à luz do artigo 9º do Código Civil?

É que, repare-se, o artigo 17º não alude a aplicação supletiva ou subsidiária do Código do Trabalho, atendo-se, apenas, à expressão "está sujeita".

Neste aspecto em particular, resulta, da Lei, uma verdadeira dificuldade interpretativa.

II. b)

O ponto 3. do projecto de parecer em análise, que versa sobre a proposta técnica de parecer, além de reproduzir ipsis verbis os n.ºs 1 a 6 do artigo 6º da Lei n.º 60/2018, acrescenta que, caso não estejam preenchidos os requisitos do requerimento inicial – v. n.º 2 do mencionado artigo 6º -, a CITE deve "solicitar, no prazo geral administrativo de 10 dias úteis, ao/à requerente que, em igual prazo, proceda ao aperfeiçoamento do requerimento inicial, nos termos da lei, sob pena deste ser arquivado, caso não ocorra o referido aperfeiçoamento.".

Apesar de não constar do supramencionado artigo 6º, a intervenção da CITE, com vista a promover a sanação da falta de cumprimento dos requisitos estabelecidos no citado n.º 2 do artigo 6º, tem base legal no n.º 1 do artigo 108º do Código do Procedimento Administrativo, onde se estipula que "Se o

requerimento inicial não satisfizer o disposto no artigo 102.º, o requerente é convidado a suprir as deficiências existentes.".

Ora, a inclusão, no projecto de parecer interpretativo, da mencionada possibilidade de sanar o requerimento, não se afigura essencial, porquanto resulta da aplicação geral do direito administrativo, que é subsidiário na actividade (administrativa) da CITE.

II. c)

Por fim, o ponto 4 debruça-se sobre o parecer final vinculativo.

Nesta matéria, o projecto de parecer procede, de novo, à transcrição dos correspondentes preceitos legais, concretamente, os n.ºs 7 e 8 do artigo 6º da Lei n.º 60/2018.

E diz que a emissão de parecer final vinculativo é de cariz obrigatório – conclua ou não pela existência de indícios de discriminação remuneratória.

Significa isto que, em qualquer das hipóteses, bem como nos casos em que a entidade empregadora procedeu à justificação de indícios ou apresentou medidas de correcção adoptadas (possibilidade prevista no n.º 6 do mesmo artigo 6º), a CITE tem sempre de emitir parecer final.

Esta consequência não levanta quaisquer dúvidas, porquanto decorre directamente do n.º 7 do artigo 6º da Lei n.º 60 /2018.

Outro tanto já não se poderá dizer relativamente ao momento em que tem início a contagem do prazo de 60 dias, para a emissão do parecer final, o qual, segundo a última parte do mesmo n.º 7, ocorre "a contar da data do decurso dos prazos previstos nos n.ºs 5 ou 6, consoante tenha ou não sido disponibilizada a informação solicitada nos termos do n.º 3." (sublinhada nosso).

Ou seja, tendo sido disponibilizada a informação solicitada no n.º 3 do artigo 6º, e, ainda assim, tendo a CITE, na proposta técnica de parecer, concluído

pela existência de indícios de discriminação remuneratória (v. n.º 6 idem), a partir de quando se contam os 60 dias para a emissão do parecer final ?

No fundo, qual a relevância, para o início da contagem do prazo para o parecer final vinculativo – o fim do prazo previsto no n.º 5 (60 dias) ou o fim do prazo previsto no n.º 6 (180 dias) –, da expressão "consoante tenha ou não sido disponibilizada a informação solicitada nos termos do n.º 3" a que alude a parte final do n.º 7 do artigo 6º da Lei n.º 60/2018?

Também, aqui, se coloca a questão da interpretação à luz do artigo 9º do Código Civil.

III – Sobre a "parte substantiva" do projecto

No que concerne ao ponto 2 do projecto de parecer sub judice – relativo à orientação que define os termos gerais da avaliação das componentes das funções, a postura é semelhante à ressaltada quanto aos pontos anteriores.

Ou seja, o projecto de parecer limita-se, em grande parte, a reproduzir e articular as normas constantes da Lei n.º 60/2018 – mais concretamente, os respectivos artigos 8º e 4º –, e do Código do Trabalho.

Só que, quanto a este aspecto em concreto, o papel da CITE não se pode ficar por aqui.

A orientação onde se encontrem definidos "os termos gerais da avaliação das componentes das funções com base em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres" (cfr. n.º 2 do artigo 8º da Lei n.º 60/2018) é, precisamente, aquilo que a Lei exige da CITE.

E exige, como foi referido acima, não como emissão de um parecer de iniciativa ou interpretativo (cfr. alínea a) do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de Março, na redacção em vigor) mas como verdadeiro desenvolvimento de uma acção que decorre da Lei – cfr. alínea q) do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de Março, na redacção que lhe foi conferida pelo artigo 16º da Lei n.º 60/2018, de 21 de Agosto.

A partir de meados de Agosto de 2019, a CITE terá de emitir "parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento do trabalhador ou de representante sindical." (cfr. n.º 1 do artigo 6º, em conjugação com o n.º 4 do artigo 18º e com o artigo 19º, todos da Lei n.º 60/2018").

Tal requerimento "deve fundamentar a alegação de discriminação remuneratória, indicando o trabalhador ou trabalhadores do outro sexo em relação a quem o requerente se considera discriminado." (cfr. n.º 2 do artigo 6º).

Após a recepção do requerimento, a CITE "dispõe de 10 dias para notificar a entidade empregadora" (cfr. primeira parte do n.º 3 do artigo 6º).

Por seu turno, o empregador tem, no prazo de 30 dias, de "se pronunciar e disponibilizar a informação sobre a política remuneratória, nos termos previstos no n.º1 do artigo 4.º, e os critérios usados para o cálculo da remuneração do requerente e dos trabalhadores do outro sexo em relação a quem o requerente se considera discriminado." (cfr. segunda parte do n.º 3 do artigo 6º) – sublinhado nosso.

E é aqui que se coloca o problema.

Nos termos do n.º 1 do artigo 4º, a entidade empregadora "deve assegurar a existência de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, nos termos do artigo 31.º do Código do Trabalho.".

Ou seja, o n.º 1 do artigo 4º, que constitui a base para a pronúncia e a disponibilização de informação por parte do empregador, alude, precisamente, a uma "avaliação das componentes das funções, com base em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres".

Consequentemente, para poder cumprir o n.º 1 do artigo 4º, o empregador tem de conhecer, antecipadamente, como deve proceder ou ao que deve atender para realizar a "avaliação" que, aí, lhe é cometida.

Mas o legislador não deixou o empregador desamparado. Bem pelo contrário. Tendo bem presente que uma tal situação só poderia resultar em incerteza e insegurança jurídica que, como é do conhecimento de todos, em nada contribui para o normal curso das actividades das empresas e, numa visão macro, para um clima de prosperidade económica, o legislador incumbiu a CITE de definir os termos gerais dessa avaliação no n.º 2 do artigo 8º.

Ou, dito de outro modo, a não emissão dessa orientação inviabiliza a eficácia da Lei n.º 60/2018, porquanto também inviabiliza a produção de efeitos da emissão da proposta técnica de parecer da CITE, na medida em que a entidade empregadora não poderia conhecer antecipadamente quais os critérios relevantes a que teria de obedecer na avaliação que tem de efectuar e demonstrar à CITE que efectuou.

Todavia, no ponto 2. do projecto de parecer em análise, detecta-se uma tentativa de aproximação à orientação que a CITE é obrigada a emitir nos termos do n.º 2 do artigo 8º da Lei n.º 60/2018. Assim:

– no ponto 2.4 estabelece-se que "a orientação (...) tem de cingir-se aos normativos, conceitos e princípios estabelecidos na lei sobre esta matéria"; e,

– no que à avaliação diz respeito, diz-se, no ponto 2.6., que "o que releva são as funções que efectivamente cada trabalhador e cada trabalhadora desempenha para a mesma entidade empregadora, cujas componentes ou elementos que compõem essas funções terão que ser avaliados, por exemplo, com uma pontuação de 1 a 5, em que 1 e 5 correspondem, respectivamente, ao nível mais baixo e ao nível mais elevado da avaliação das componentes dessas funções, que se irá repercutir na retribuição dos trabalhadores e das

trabalhadoras, que deve ser igual quando as suas funções são iguais ou de igual valor.".

Contudo, da leitura da Lei em referência parece resultar que é, precisamente, a emissão desta orientação que define os termos gerais da avaliação das componentes das funções, o aspecto do aludido diploma legal a ter de ser objecto de operacionalização, pela Comissão.

Ou seja, não obstante a relevância do critério interpretativo estabelecido no já citado artigo 9º do Código Civil, a emissão desta orientação não se queda por aqui, dado que é necessário ir mais longe do que a mera interpretação. É necessário emitir uma determinada orientação, que dê resposta à solicitação do legislador.

Ora, aqueles dois supramencionados pontos – 2.4 e 2.6 – não dão cabal resposta à imposição legal do citado n.º 2 do artigo 8º.

É certo, claro e inequívoco, isso mesmo se impõe vincar, que a orientação a emitir tem de cingir-se, como limites inultrapassáveis, aos normativos, conceitos e princípios já estabelecidos na Lei.

Mas, sempre sem prejuízo desses limites, impõe-se emitir ainda orientação para a avaliação das componentes das funções.

O documento em apreço fica-se por um exemplo (v. ponto 2.6), mas não emite uma orientação nesta matéria.

Ou seja, não são apresentados os termos gerais em que essa avaliação assentará, a qual tem como destinatários os empregadores.

O que significa que estes últimos, repete-se, destinatários da orientação prevista no normativo, continuarão sem saber em que exactos termos terá de ser feita a avaliação das funções, que permitirá, mais tarde, à CITE, aferir da existência ou não existência de discriminação salarial.

A elaboração de uma tal orientação, nos limites a que tem de ater-se, formulada em termos gerais, ainda que precisos, rigorosos e esclarecedores,

impõe-se como verdadeira acção decorrente da Lei e encontra-se expressamente consagrada como competência da CITE na nova alínea q) do artigo 3º do já citado Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de Março.

Face ao exposto, verifica-se uma insuficiência da resposta que é dada ao preceituado no n.º 2 do artigo 8º da Lei n.º 60/2018, e que é, justamente, o aspecto mais básico, nuclear e fundamental que a aludida lei, expressamente, comete à CITE, numa fase inicial de operacionalização do seu conteúdo".