

PARECER N.º 658

Assunto: Eventual discriminação na posição remuneratória

Processo n.º 3079-QX/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 16.07.2019, por correio eletrónico, da trabalhadora ..., técnica superior, a exercer funções na ..., a exposição que se transcreve:

«Exmos. Senhores,

Venho, por este meio, expor o seguinte:

Comecei a trabalhar na ..., anterior ... - ..., a 26.10.2009, tendo passado a efetiva a 1 de abril de 2010, conforme é possível ver no documento anexo 1.

Fui admitida com a categoria profissional de escriturária, mas a desempenhar funções (cargo) de técnica de contabilidade, como demonstra o documento anexo 2 - maneo - manual de estrutura organizacional da entidade de 2010, na página 162.

Durante alguns anos tentei internamente que cumprissem o que me fora dito na admissão, que seria rapidamente passada a técnica, e não tendo obtido resultados, pedi a intervenção do meu sindicato - SINAPSA, que enviou uma carta à ... a 30 de agosto de 2013 (anexo 3), com pedido de reclassificação na categoria profissional correspondente às funções desempenhadas de Técnica de Contabilidade, desde pelo menos a data de efetividade na entidade.

A ... respondeu ao Sinapsa a 4 de outubro de 2013 (anexo 4), assumindo concordância com a reclassificação como Técnica, mas apenas com efeitos a 1 de maio de 2013.

O Sinapsa voltou a enviar carta a 9 de dezembro de 2013 (anexo 5), pois o pedido inicial teve resposta positiva apenas parcialmente, já que não se entende o reconhecimento da categoria de Técnica apenas a 1 de maio de 2013, tendo em conta que desempenho exatamente as mesmas funções desde que fui admitida nesta entidade a 26 de outubro de 2009 tendo em conta que:

Os três contratos de trabalho iniciais (anexos 6a a 6c) detalham que as funções a desempenhar:

- No 1.º contrato de trabalho, artigo 3.º - Fundamentação do contrato de trabalho: «O contrato de trabalho é realizado para a substituição (...) do Dr. ... (...);»

- No 2.º contrato de trabalho, artigo 3.º - Fundamentação do contrato de trabalho: «A trabalhadora é contratada para garantir a execução de funções que estão desempenhadas ao Dr. ... (...).»

Ao consultar o maneo em 2010 (anexo 2, pág. 162), pode ver-se que a categoria profissional do Dr. ... é Técnico de Grau I XIII, o que comprova efetivamente que estive a desempenhar funções de técnica de contabilidade desde que ingressei nesta instituição.

Esta última carta do Sinapsa não teve qualquer resposta. E, apesar de ter sido reclassificada como técnica, o meu salário permaneceu inalterado, com o argumento das limitações impostas

pela Lei de Orçamento de Estado (OE). A meu ver, a lei de OE não impede a reposição de uma situação irregular.

Considero que existe discriminação, pois fui sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é e tem sido dado a outras pessoas em situação comparável, nomeadamente o meu colega do sexo masculino, ..., que - com funções iguais às minhas (anexo 7 - Maneo 2015, pág. 8) - iniciou funções com salário superior, tendo essa disparidade aumentado pelo facto de eu ter sido, ainda por cima, discriminada na avaliação em função da parentalidade.

Face ao exposto, venho solicitar à CITE a emissão de um parecer vinculativo sobre discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, e questionar se tenho direito a algum tipo de indemnização compensatória pelo facto de estar a desempenhar funções técnicas, com salário de escriturário, há mais de nove anos. Envio em anexo (8) a Declaração de Autorização necessária para o efeito.

Caso seja necessário mais alguma informação, agradeço que entrem em contacto comigo para (email), ou por telemóvel:

*Com os melhores cumprimentos,
...».*

1.2. A 06.08.2019., a CITE enviou à ... o ofício cujo teor se reproduz:

«Assunto: Processo n.º 3079/QX/2019 | Discriminação remuneratória em razão do sexo

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo (artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).

No âmbito das suas atribuições esta Comissão analisa as comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que esteja em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador durante o gozo da licença parental e presta informação e apoio jurídico em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no emprego, no trabalho, na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).

Em ordem a promover a instrução do presente processo, e no respeito pelo direito ao contraditório que assiste à parte denunciada, informamos que foi recebida por esta Comissão uma queixa apresentada pela trabalhadora ..., nos termos que se seguem:

«Exmos. Senhores,

Venho, por este meio, expor o seguinte:

Comecei a trabalhar na ..., anterior ... - ..., a 26.10.2009, tendo passado a efetiva a 1 de abril de 2010, conforme é possível ver no documento anexo 1.

Fui admitida com a categoria profissional de escriturária, mas a desempenhar funções (cargo) de técnica de contabilidade, como demonstra o documento anexo 2 - maneo - manual de estrutura organizacional da entidade de 2010, na página 162.

Durante alguns anos tentei internamente que cumprissem o que me fora dito na admissão, que seria rapidamente passada a técnica, e não tendo obtido resultados, pedi a intervenção do meu sindicato - SINAPSA, que enviou uma carta à ... a 30 de agosto de 2013 (anexo 3), com

pedido de reclassificação na categoria profissional correspondente às funções desempenhadas de Técnica de Contabilidade, desde pelo menos a data de efetividade na entidade.

A ... respondeu ao Sinapsa a 4 de outubro de 2013 (anexo 4), assumindo concordância com a reclassificação como Técnica, mas apenas com efeitos a 1 de maio de 2013.

O Sinapsa voltou a enviar carta a 9 de dezembro de 2013 (anexo 5), pois o pedido inicial teve resposta positiva apenas parcialmente, já que não se entende o reconhecimento da categoria de Técnica apenas a 1 de maio de 2013, tendo em conta que desempenho exatamente as mesmas funções desde que fui admitida nesta entidade a 26 de outubro de 2009 tendo em conta que:

Os três contratos de trabalho iniciais (anexos 6a a 6c) detalham que as funções a desempenhar:

- No 1.º contrato de trabalho, artigo 3.º - Fundamentação do contrato de trabalho: «O contrato de trabalho é realizado para a substituição (...) do Dr. ... (...);»

- No 2.º contrato de trabalho, artigo 3.º - Fundamentação do contrato de trabalho: «A trabalhadora é contratada para garantir a execução de funções que estão desempenhadas ao Dr. ... (...).»

Ao consultar o maneo em 2010 (anexo 2, pág. 162), pode ver-se que a categoria profissional do Dr. ... é Técnico de Grau I XIII, o que comprova efetivamente que estive a desempenhar funções de técnica de contabilidade desde que ingressei nesta instituição.

Esta última carta do Sinapsa não teve qualquer resposta. E, apesar de ter sido reclassificada como técnica, o meu salário permaneceu inalterado, com o argumento das limitações impostas pela Lei de Orçamento de Estado (OE). A meu ver, a lei de OE não impede a reposição de uma situação irregular.

Considero que existe discriminação, pois fui sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é e tem sido dado a outras pessoas em situação comparável, nomeadamente o meu colega do sexo masculino, ..., que - com funções iguais às minhas (anexo 7 - Maneo 2015, pág. 8) - iniciou funções com salário superior, tendo essa disparidade aumentado pelo facto de eu ter sido, ainda por cima, discriminada na avaliação em função da parentalidade».

A presente queixa prende-se com o facto da trabalhadora, ora queixosa, entender que existe um tratamento diferenciado no que se refere às suas condições de trabalho em razão do sexo, o que - objetivamente - a verificar-se, constitui uma situação de discriminação direta, nos termos definidos pela alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho.

Face ao que antecede, solicita-se a V. Exas. que se pronunciem sobre o teor da presente queixa no prazo de 10 dias úteis a contar do dia seguinte ao da receção da presente notificação.

Com os melhores cumprimentos,

A Presidente,

[...].»

1.3. Por email datado de 30.10.2019, a entidade empregadora respondeu desta forma:

«A colaboradora ... encontra-se, de acordo com os elementos disponíveis, adequadamente enquadrada, no grupo profissional Técnico, com a categoria profissional de Técnico Superior, na banda salarial C e com o nível de progressão 1.

Aliás, no âmbito da recente implementação do novo Regime de Carreiras e Estatuto Remuneratório da ..., em 19 de janeiro de 2018, esta Autoridade teve oportunidade de reanalisar

e validar o enquadramento de cada colaborador, atentas, nomeadamente, as respetivas funções e responsabilidades, experiência, competências e formação académica e profissional. É facto que as carreiras e as remunerações da ... estiveram estagnadas por efeito das conhecidas restrições relacionadas com o Programa de Assistência Económica e Financeira a Portugal e, desde o ano de 2011, vêm vigorando, nas sucessivas leis orçamentais, diversas medidas de constrição financeira.

Ao longo dos sucessivos Orçamentos de Estado ficou consignada uma regra geral de proibição de valorizações remuneratórias, a qual vedava todos e quaisquer atos que envolvessem um aumento de encargos ao nível da remuneração – por exemplo, quando decorrentes de atualizações salariais, de promoções ou de pagamento de prémios de desempenho e de natureza afim – situação que, naturalmente, motivou fortes estrangimentos na motivação e valorização dos recursos.

Só com a Lei do Orçamento de Estado de 2018 é que foi previsto um quadro gradual de descongelamento de carreiras, progressões e promoções, que a ... começou a aproveitar para progressivamente promover a recuperação salarial dos colaboradores desta Autoridade.

A situação de estagnação de ... não foi, portanto, única e, muito menos, resultado de uma qualquer situação discriminatória».

1.4. Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE, compete à Comissão:

«e) Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal».

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O ordenamento jurídico português consagra, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), nas tarefas fundamentais do Estado, «*a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres*».

2.2. O artigo 13.º da CRP encontra-se vertido o primordial princípio da igualdade, pilar estruturante do Estado de Direito democrático, que determina o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferente do que é diferente, rejeitando o livre arbítrio e a discriminação.

2.3. O n.º 1 do artigo 59.º da CRP consagra que todos os trabalhadores têm direito «à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar». E os números 1 e 2 do artigo 68.º do mesmo diploma reforçam a importância da parentalidade, ao estabelecer que «os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País», sendo que «a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».

2.4. No âmbito da legislação ordinária, a matéria dedicada à parentalidade é tratada pelo Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Ora, sob a epígrafe «Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho», prevê o número 1 do artigo 24.º do CT que «o trabalhador ou candidato 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, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos». Acrescenta o número 2 do mesmo preceito que «o direito referido no número anterior respeita, designadamente [...] c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir»,

2.5. Assim, «o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no número 1 do artigo anterior», *in casu*, do fator sexo – cf. artigo 25.º, n.º 1 do CT -, cabendo «a quem alega a discriminação indicar o/s trabalhador/es em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação» - cf. artigo 25.º, n.º 5 do CT.

2.6. Ainda a este propósito, estabelece o artigo 28.º do CT que «a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais nos termos gerais de direito».

2.7. Refere também o artigo 31.º, n.º 1 do CT que «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».

2.8. Da aplicação das normas legais citadas resulta a obrigatoriedade de a entidade empregadora tratar os/as seus trabalhadores/as de igual forma, independentemente do seu sexo. No caso disto não suceder, cabe ao/à trabalhador/a alegadamente prejudicado/a demonstrar em que consistiu a discriminação denunciada, devendo depois a entidade empregadora provar que inexistente qualquer tipo de tratamento injustificadamente diferenciado.

2.9. No caso em análise, a trabalhadora foi contratada com uma categoria profissional não correspondente às funções desempenhadas, implicando este procedimento uma desvalorização financeira que se refletiu no seu vencimento.

2.10. Da análise dos documentos constantes do processo se extrai que a reclassificação profissional da trabalhadora em causa só teve lugar três anos após a sua contratação, na sequência da intervenção do seu sindicato. No entanto, o valor do seu vencimento manteve-se inalterado, com a justificação de que o Orçamento do Estado havia congelado as valorizações remuneratórias.

2.11. Da mesma análise, não contestada pela entidade empregadora aquando do exercício do seu direito ao contraditório, o argumento invocado para o tratamento da trabalhadora ora queixosa não se aplicou na contratação de um trabalhador do sexo masculino para o desempenho das mesmas funções dentro da mesma organização.

2.12. Ora, esta situação configura, precisamente, a definição de discriminação direta (entendida como «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», artigo 23.º, n.º 1, alínea a) do CT), proibida por lei – cf. artigo 25.º do CT.

2.13. De resto, em nenhum parágrafo do exercício do seu direito ao contraditório a entidade empregadora faz qualquer referência aos motivos que levam ao tratamento diferenciado de uma trabalhadora e de um trabalhador (de sexo oposto) no desempenho das mesmas funções, limitando-se a referir – apenas em relação à queixosa - as já mencionadas «restrições» genéricas decorrentes do Orçamento do Estado.

2.14. «Restrições» estas que não parecem terem sido aplicadas objetivamente a todos/as os/as trabalhadores/as, uma vez que em duas situações idênticas terá havido um tratamento díspar, como sucede com a ora queixosa e com o colega pela mesma indicado.

2.15. Assim sendo, é de concluir que que foi dado, injustificadamente, um tratamento distinto à trabalhadora queixosa e ao seu colega homem embora a desempenharem a mesma função para a entidade empregadora.

2.16. Tal facto, além de configurar discriminação em função do sexo proibida por lei segundo os preceitos supra enunciados, confere à trabalhadora ora requerente o direito a indemnização, nos termos gerais do direito.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Recomendar à entidade empregadora ..., que cumpra o previsto nos artigos 24.º e 31.º do Código do Trabalho e, por consequência, atribua à trabalhadora ... o vencimento correspondente à sua (re)classificação profissional, com efeitos retroativos à data em que iniciou o desempenho de tais funções.

3.2. Solicitar à entidade empregadora ... que informe esta Comissão, no prazo máximo de cinco dias úteis após a receção do presente parecer, sobre a atribuição do vencimento devido à trabalhadora requerente nos precisos termos em que o mesmo foi solicitado.

3.3. Remeter o presente parecer à **Inspeção Geral de Finanças**, para efeitos do previsto no n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

3.4. Remeter o presente parecer às partes interessadas.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE NOVEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.