

68/CITE-PFV/2021

Assunto: Parecer Final Vinculativo, nos termos do n.º7 do artigo 6.º da Lei 60/2018, de 21 de agosto
Processo nº 1238-IR/2020

I – OBJETO

1.1. *«Comecei a trabalhar em 01.02.2007 (anexo 1) na ... da delegação de ..., admitido para a categoria profissional de Ajudante de Ação Educativa na Casa de Acolhimento Residencial (CAR). Passei a efetivo em 01.08.2008 (anexo 2) e, em 01.04.2016, foi contratada a colega ... para exercer exatamente as mesmas funções (anexo 3), mas com um salário superior.*

Posto isto, considero que existe discriminação, pois fui sujeito a um tratamento menos favorável do que aquele que foi dado a outras pessoas em situação comparável, nomeadamente à minha colega do sexo feminino.

As funções e competências exigidas são exatamente iguais em natureza, qualidade e quantidade, com a atribuição de responsabilidades específicas associadas aos serviços de apoio do funcionamento da CAR e partilhadas por ambos (anexo 3), o trabalho é igual e de igual valor, e os horários são rotativos e com a mesma carga (anexo 4).

Mais acrescento que, dada a minha experiência anterior em instituições similares (anexo 5), a Instituição demonstrou a confiança suficiente para me nomear membro integrante da comissão de qualidade (anexo 6). No mesmo sentido, também o meu desempenho profissional ao longo dos anos é certificado pela Instituição (anexo 7).

Contudo, a minha colega, que iniciou funções – recorde-se – em abril de 2016, auferiu, desde o início, um salário superior: o meu vencimento base era de 550,46 euros enquanto o valor inicial dela se cifrou em 647,20 euros, mantendo-se o meu valor inalterado.

A ... é uma instituição que tem por missão tornar o mundo um local mais humano e se identifica como uma organização universal, no seio da qual todos têm direitos iguais e o dever de se entreeajudarem.

A CAR é financeiramente participada pela ... por exercer uma resposta em substituição do Estado no acolhimento de crianças e jovens em situação de perigo, com o objetivo de promover o seu desenvolvimento, sendo significativo o nosso papel na promoção deste processo.

No entanto, a Instituição não segue os seus próprios princípios no que toca aos direitos sociais dos trabalhadores, pois diferencia pessoas com funções semelhantes, ao adotar uma política remuneratória assente na discricionariedade e disparidade salarial, quando o seu dever e

obrigação legal é manter uma política de salários transparente e não discriminatória, assente em critérios objetivos.

Assim que tive conhecimento desta situação, interpelei a direção, no sentido de me esclarecerem acerca dos motivos da discrepância salarial já descrita e quais os critérios por que se pautaram.

A resposta obtida foi a de que se tratavam de contratos diferentes. No entanto, os contratos foram celebrados pela mesma instituição, o empregador é igual, o local de trabalho também, assim como as funções desempenhadas. Porque esta diferenciação não tem como base quaisquer fatores objetivos, considero que existe discriminação remuneratória em função do sexo.

Há anos que venho revelando o meu descontentamento e discordância sobre esta questão, mas sempre sem descuidar os meus compromissos profissionais, desempenhando as funções a que me encontro adstrito com zelo, disponibilidade e sentido do dever.

Contudo, desde que demonstrei divergência face à política remuneratória da Instituição, a direção alterou a sua atitude para comigo, tendo mesmo chegado a afirmar que eu só queria dinheiro e que devia era mostrar trabalho. Esta conduta não dignifica, quer a Instituição, quer os seus princípios, sendo que a direção menospreza claramente a minha dignidade, princípios e valores pessoais e profissionais, não reconhecendo a minha experiência, antiguidade ou desempenho profissional certificado pelo próprio empregador (anexo 7).

Face ao exposto, venho solicitar à CITE a emissão de parecer vinculativo sobre discriminação remuneratória em função do sexo por trabalho igual ou de igual valor, e questionar se tenho direito a algum tipo de indemnização compensatória pelo facto da discricionariedade e disparidade salarial de que fui alvo se manter ao longo de anos».

Anexo 1 – Contrato de trabalho a termo certo entre o empregador e o trabalhador;

Anexo 2 – Admissão do trabalhador como efetivo do empregador;

Anexo 3 – Nomeação de funções específicas de AAE – Auxiliar de Ação Educativa;

Anexo 4 – Horário mensal referente a abril de 2016;

Anexo 5 – Carta de recomendação relativa ao trabalhador;

Anexo 6 – Informação interna do empregador relativa à nomeação do trabalhador para a comissão de qualidade; e

Anexo 7 – Avaliação de desempenho do trabalhador pelo empregador».

1.2. Por carta registada com AR datada de 08.04.2020, esta Comissão enviou ao empregador ofício relativo ao exercício do seu legítimo direito ao contraditório, com o seguinte teor:

«A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem por missão prosseguir a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, emprego e formação profissional, e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e conciliação trabalho/família nos setores privado, público e cooperativo – artigo 2.º do DL 76/2012, de 26 de março.

A CITE recebeu uma queixa do trabalhador mencionado em epígrafe nos termos abaixo transcritos: ‘Comecei a trabalhar em 01.02.2007 (anexo 1) na ... da delegação de ..., admitido para a categoria profissional de Ajudante de Ação Educativa na Casa de Acolhimento Residencial (CAR). Passei a efetivo em 01.08.2008 (anexo 2) e, em 01.04.2016, foi contratada a colega ... para exercer exatamente as mesmas funções (anexo 3), mas com um salário superior.

Posto isto, considero que existe discriminação, pois fui sujeito a um tratamento menos favorável do que aquele que foi dado a outras pessoas em situação comparável, nomeadamente à minha colega do sexo feminino.

As funções e competências exigidas são exatamente iguais em natureza, qualidade e quantidade, com a atribuição de responsabilidades específicas associadas aos serviços de apoio do funcionamento da CAR e partilhadas por ambos (anexo 3), o trabalho é igual e de igual valor, e os horários são rotativos e com a mesma carga (anexo 4).

Mais acrescento que, dada a minha experiência anterior em instituições similares (anexo 5), a Instituição demonstrou a confiança suficiente para me nomear membro integrante da comissão de qualidade (anexo 6). No mesmo sentido, também o meu desempenho profissional ao longo dos anos é certificado pela Instituição (anexo 7).

Contudo, a minha colega, que iniciou funções – recorde-se – em abril de 2016, auferiu, desde o início, um salário superior: o meu vencimento base era de 550,46 euros enquanto o valor inicial dela se cifrou em 647,20 euros, mantendo-se o meu valor inalterado.

A ... é uma instituição que tem por missão tornar o mundo um local mais humano e se identifica como uma organização universal, no seio da qual todos têm direitos iguais e o dever de se entreatudarem.

A CAR é financeiramente comparticipada pela ... por exercer uma resposta em substituição do Estado no acolhimento de crianças e jovens em situação de perigo, com o objetivo de promover o seu desenvolvimento, sendo significativo o nosso papel na promoção deste processo.

No entanto, a Instituição não segue os seus próprios princípios no que toca aos direitos sociais dos trabalhadores, pois diferencia pessoas com funções semelhantes, ao adotar uma política remuneratória assente na discricionariedade e disparidade salarial, quando o seu dever e obrigação legal é manter uma política de salários transparente e não discriminatória, assente em critérios objetivos.

Assim que tive conhecimento desta situação, interpelei a direção, no sentido de me esclarecerem acerca dos motivos da discrepância salarial já descrita e quais os critérios por que se pautaram.

A resposta obtida foi a de que se tratavam de contratos diferentes. No entanto, os contratos foram celebrados pela mesma instituição, o empregador é igual, o local de trabalho também, assim como as funções desempenhadas. Porque esta diferenciação não tem como base quaisquer fatores objetivos, considero que existe discriminação remuneratória em função do sexo.

Há anos que venho revelando o meu descontentamento e discordância sobre esta questão, mas sempre sem descuidar os meus compromissos profissionais, desempenhando as funções a que me encontro adstrito com zelo, disponibilidade e sentido do dever.

Contudo, desde que demonstrei divergência face à política remuneratória da Instituição, a direção alterou a sua atitude para comigo, tendo mesmo chegado a afirmar que eu só queria dinheiro e que devia era mostrar trabalho. Esta conduta não dignifica, quer a Instituição, quer os seus princípios, sendo que a direção menospreza claramente a minha dignidade, princípios e valores pessoais e profissionais, não reconhecendo a minha experiência, antiguidade ou desempenho profissional certificado pelo próprio empregador (anexo 7).

Face ao exposto, venho solicitar à CITE a emissão de parecer vinculativo sobre discriminação remuneratória em função do sexo por trabalho igual ou de igual valor, e questionar se tenho direito a algum tipo de indemnização compensatória pelo facto da discricionariedade e disparidade salarial de que fui alvo se manter ao longo de anos.

Junta: sete anexos'

Ora, o artigo 24.º do Código do Trabalho (CT), intitulado 'Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho' refere, no seu n.º 1, que 'o trabalhador [...]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, do sexo [...] devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos', constituindo uma contraordenação muito grave a violação deste articulado – cf. n.º 5.

Acrescenta o n.º 2 do mesmo artigo que 'o direito referido no artigo anterior respeita, designadamente,

- a) A critérios de seleção e condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos;*
- b) [...]*
- c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;*

d) [...]’

Em seguida, o artigo 25.º do mesmo diploma, intitulado ‘Proibição de discriminação’, refere, no seu n.º 1, que ‘o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão, nomeadamente, dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior’. Cabendo a quem alega a discriminação, indicar o/a trabalhador/a em relação a quem se considera discriminado/a, ao empregador incumbe provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator discriminatório, de acordo com o n.º 5 do mesmo articulado, sendo ‘inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador devido à rejeição ou submissão a ato discriminatório’ – cf. n.º 7. A violação do preceituado, quer do n.º 1, quer do n.º 7 do artigo 25.º constitui uma contraordenação muito grave – cf. n.º 8 do artigo 25.º do CT. Finalmente, embora não menos importante, o artigo 28.º do CT intitulado ‘Indemnização por ato discriminatório’, refere que ‘a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por atos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito’. Dado o exposto, e tendo em consideração as atribuições da CITE, designadamente a prevista na alínea f) do artigo 3.º do DL 76/2012, de 26 de março, solicita-se que, no prazo de 10 dias úteis, nos comuniquem o que tiverem por conveniente».

1.3. Em 04.05.2020, o empregador respondeu a esta Comissão via eletrónica, através de missiva com o seguinte teor:

«As contingências associadas ao surto pandémico do COVID-19 não permitiram que, no âmbito do processo supra identificado, tenha sido reunida a informação necessária a dar resposta ao solicitado. Nessa conformidade, vimos pelo presente requerer uma prorrogação do prazo para resposta, não inferior a 10 dias úteis».

1.4. Em 18.05.2020, via eletrónica, o empregador respondeu a esta Comissão nos seguintes termos:

«Recebida a queixa em apreço e analisados os seus fundamentos, cumpre-nos esclarecer o seguinte:

A conduta discriminatória imputada à ..., delegação de ... não encontra, nos factos, qualquer correspondência, não podendo deixar de constituir um equívoco do queixoso.

Vejamos os factos:

Em 2016, o queixoso auferia de um salário mensal no valor de 688,08 euros, constituído por 539,14 (salário base) + 25% de subsídio de turno. Refira-se, a este propósito, que o subsídio de turno em apreço se encontra expressamente previsto em sede de contrato individual de trabalho, pelo que

não pode ser unilateralmente retirado ao trabalhador, constituindo, assim, parte integrante e irredutível do seu salário.

A trabalhadora com a qual o queixoso estabelece comparação auferia, em 2016, ano da sua admissão, 647,20 euros – salário que se manteve em 2017.

O queixoso já auferia, em 2017, o montante global de 696,25 (correspondente a 557 euros + 25% de subsídio de turno).

O queixoso foi contratado em 2007 e a trabalhadora com a qual aquele estabelece comparação em 2016.

Assim, ao invés de uma política salarial discriminatória para o queixoso, sucede que o empregador alterou a sua política salarial entre 2007 e 2016, descontinuando a atribuição em sede de contrato individual de trabalho do subsídio de turno, optando antes por aumentar o salário base oferecido para as funções em apreço.

Constata-se, desta forma, que o pacote salarial do queixoso sempre foi e continua a ser superior ao da trabalhadora que refere, justificado pelo fator antiguidade.

Sucedem ainda que, aos trabalhadores da ..., é aplicável o regime que decorre do contrato individual de trabalho regulado pela lei laboral, pelo que a negociação do mesmo – dentro de enquadramentos de base uniformes – se encontra ao abrigo da autonomia privada das partes.

A informação constante da queixa apresentada é, pois, objetivamente falsa, não correspondendo – sob nenhuma perspetiva – à situação pelo mesmo alegada. O facto de o queixoso ter optado por omitir parcela irredutível da sua remuneração, a qual constitui – para todos os efeitos legalmente aplicáveis – parte integrante do seu salário, é uma conduta que nos abstermos de qualificar.

Em face do supra exposto, como se constata, inexistem qualquer discriminação salarial ilegal entre o queixoso e a trabalhadora pelo mesmo referenciada, porquanto, em bom rigor, aquele sempre auferiu e continua a auferir de um salário superior a esta.

Não se verifica, pois, qualquer fundamento para a queixa apresentada, pelo que a mesma deverá, em consequência, ser arquivada».

1.5. Por ofício datado de 03.06.2020, esta Comissão enviou ao empregador missiva com o seguinte teor:

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

A CITE recebeu uma queixa do trabalhador supramencionado nos termos abaixo transcritos:

'Comecei a trabalhar em 01.02.2007 (anexo 1), na Instituição ..., da Delegação de ..., admitido para a categoria profissional de Ajudante de Ação Educativa na Casa de Acolhimento Residencial (CAR), passei a efetivo em 01.08.2008 (anexo 2). Em 01.04.2016 foi contratada a colega ... para exercer exatamente as mesmas funções (anexo 3), mas com um salário superior.

Posto isto, considero que existe discriminação, pois fui sujeito a um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido dado a outras pessoas em situação comparável, nomeadamente à minha colega do sexo feminino, ... As funções e competências exigidas são exatamente iguais em natureza, qualidade e quantidade, com a atribuição de responsabilidades específicas associadas aos serviços de apoio ao funcionamento da CAR, partilhadas por ambos (anexo 3), o trabalho é igual e de igual valor, os horários (anexo 4) são rotativos e com a mesma carga horária.

Ademais as funções serem as mesmas, e conquanto a minha experiência anterior em instituições similares (anexo 5), a confiança demonstrada pela instituição com a nomeação para constituir a comissão da qualidade, em 25.05.2010 (anexo 6), e o meu desempenho profissional ao longo dos anos, certificado pela instituição em 20.07.2015 (anexo 7), a colega ... iniciou funções em 01.04.2016 com um salário superior. O meu vencimento base era de 550,46€ e a colega ... começou a auferir um vencimento base de 647,20€ (anexo 8), permanecendo o meu salário inalterado.

A ... é uma instituição que tem por missão um mundo mais humano e se identifica como uma instituição universal, no seio da qual todas as sociedades têm direitos iguais e o dever de entreajuda. A Casa de Acolhimento Residencial, tem a participação financeira da ..., por exercer uma resposta social em substituição do estado, no acolhimento de crianças e jovens em situação de perigo, com o objetivo de promover o desenvolvimento de condições de acolhimento e de desenvolvimento dos jovens, sendo significativo o nosso papel na promoção do processo de adaptação positiva dos jovens. No entanto, a instituição não segue os seus próprios princípios e os da ..., no que respeita a direitos iguais entre trabalhadores, pois diferencia trabalhadores semelhantes ao adotar uma política remuneratória assente na discricionariedade e disparidade salarial. Tendo a instituição o dever moral e a obrigação legal, em assegurar uma política remuneratória transparente e não discriminatória, assente em critérios objetivos e não discriminatórios.

Assim que tive conhecimento da discricionariedade na remuneração entre trabalhadores semelhantes, interpelei a direção no sentido de me esclarecer os motivos da disparidade salarial e quais os critérios objetivos aplicados. A resposta foi que são contratos diferentes, no entanto os contratos foram celebrados pela mesma instituição, a instituição empregadora é a mesma, o local de trabalho é o mesmo, e as funções são exatamente iguais. Por considerar, que estou a ter um tratamento distinto comparativamente à colega que desempenha a mesma função, e que esta

diferenciação não assenta em critérios objetivos e não discriminatórios, considero que existe discriminação remuneratória em razão do género.

Durante alguns anos tenho revelado o meu descontentamento e discordância sobre esta problemática, mas sempre assumi os compromissos profissionais e desempenhei as funções com zelo, disponibilidade e sentido do dever. No entanto, desde que demonstrei a indignação e divergência face ao exposto, a direção tem adotado uma postura algo prepotente e intimidatória, tendo mesmo exteriorizado – ‘Só queres dinheiro..., mostra trabalho!’, esta conduta não dignifica a instituição e os seus princípios, e esta direção menospreza claramente a minha dignidade, princípios e valores pessoais e profissionais, e não reconhece a experiência, antiguidade, e o desempenho profissional certificado pela própria instituição (anexo 7).

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 da discricionariedade e disparidade salarial entre trabalhadores em situação comparável, existir ao longo de todos estes anos.

Junta: sete anexos’.

Reanalizada a situação em apreço, entendeu esta Comissão que a aquela se deve pautar, não pelos artigos 23.º e seguintes do Código do Trabalho (Igualdade e não discriminação), mas pela Lei n.º 60/2018, de 21/8, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor.

Assim sendo, dar-se-á início ao procedimento em conformidade, utilizando os factos já elencados aquando do envio do nosso ofício com a referência 821/2020, de 8/4, aquando do exercício do direito ao contraditório por V. Exas., seguindo o princípio de aproveitamento dos atos constante do Código do Procedimento Administrativo. Encetando-se, então, a requalificação jurídica dos factos alegados pelo trabalhador, repete-se — por esta via - o exercício do direito ao contraditório por V. Exas, seguindo então agora o disposto na Lei n.º 60/2018, de 21/8.

Como refere o artigo 6.º/1 deste diploma, ‘a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [CITEI 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’.

Quanto ao procedimento a adotar, dispõem os n.ºs 3 e 4 da Lei n.º 60/2018, de 21/8: ‘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 4º, 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», sendo que ‘a não disponibilização da informação solicitada nos termos do número

anterior equivale a não justificação das diferenças remuneratórias», constituindo contraordenação muito grave a violação deste preceito (n.º 6).

Intitulado 'Transparência remuneratória', o suprarreferido artigo 4.º dispõe, no seu n.º 1, que 'a entidade empregadora deve 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 31.0 do Código do Trabalho'.

Esta remissão leva-nos ao preceituado de epígrafe ((Igualdade nas condições de trabalho)), cujo princípio genérico é o de 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' (n.º 1).

Acrescenta o n.º 2 do mesmo normativo que '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 mesmo'.

Exceciona o n.º 3 deste articulado que «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', conquanto 'as licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores' (n.º 4).

Esclarece o n.º 5 do artigo 31.º da lei laboral que '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', constituindo contraordenação muito grave a violação deste preceito (n.º 6).

De volta à Lei n.º 60/2018, de 28/1, refere o n.º 2 do artigo 4.º que, 'em caso de alegação de discriminação remuneratória [...]', cabe à entidade empregadora demonstrar que possui uma política remuneratória nos termos previstos no número anterior, nomeadamente no que respeita à retribuição de quem alega estar a ser discriminado face à retribuição do trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considere discriminado).

Aplicado ao caso em concreto, significa isto que cabe a V. Exas provarem que a política remuneratória da organização que lideram é transparente, ou seja, que assenta na 'avaliação das componentes das funções com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres' a que alude o n.º 1 do mesmo preceito.

Essa demonstração deverá ser feita a esta Comissão — recorde-se - no prazo de 30 dias contados seguidos, a partir da data em que rececionem a presente missiva.

Na explicação que V. Exas. apresentarem à CITE, deverá ser explícito, nomeadamente: se a trabalhadora invocada pelo queixoso e este, desempenham funções iguais ou de igual valor; no

caso afirmativo, se este mesmo par de trabalhadores auferir, de facto, remuneração de valor diferente; a verificar-se tal situação, porque motivo sucede.

Terminados os 30 dias, esta Comissão dispõe de 60 dias para notificar as partes, presumindo-se discriminatórias as diferenças remuneratórias que o empregador não justifique - cf. n.ºs 5 e 8 do artigo 6.º do mesmo diploma.

Por fim, no que toca ao regime sancionatório, refere o artigo 12.º/3 da Lei n.º 60/2018, de 21/8 que 'o parecer vinculativo emitido nos termos do n.º 7 do artigo 6.º da presente lei é comunicado ao serviço inspetivo pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [CITE], para efeitos do disposto no n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho'.

Dado o exposto, solicita-se que, no prazo de 30 dias contados a partir do dia em que receberem a presente missiva, V. Exas. nos comuniquem o que tiverem por conveniente».

1.6. Em carta registada com AR datada de 24.06.2020, recebeu esta Comissão do empregador missiva com o seguinte teor:

«A ... — Delegação de ... vem por este meio informar, como deve ser do conhecimento de V. Ex., que a Delegação de ... não goza de autonomia, não possuindo personalidade jurídica ou judiciária, conforme resulta do Dec. Lei n.2 281/07 de 7 de agosto, que integra o regime jurídico e estatutos da ... A sede da instituição situa-se no ... Lisboa, determinando o seu art.2 13 ser competência exclusiva do Presidente ... não apenas representar a ... com carácter geral, considerando que esta organização funciona sob a sua orientação e dependência.

Acréscce que a administração e direção de todos os assuntos respeitantes à vida e atividade da instituição são da exclusiva competência da Direção Nacional da organização. Assim sendo, remeteu esta delegação à sua sede nacional com os fins tidos por convenientes, a notificação em causa, não podendo por isso a Delegação ou a ... serem responsabilizadas pelos prazos de resposta inicialmente concedidos».

1.7. Na senda dos factos alegados pelo empregador, o trabalhador foi telefonicamente contactado pela CITE, a que se seguiu o seguinte email, datado de 09.09.2020:

«Na sequência de conversa telefónica, solicito que nos diga [...] se consegue provar - através do envio imediato de cópia de recibo de vencimento- que a sua colega auferir, igualmente, de subsídio de turno no valor de 25% do salário base.

Por outro lado, verificámos que – dos documentos que já nos enviou – não consta cópia do seu recibo de vencimento, que é também necessário remeter-nos assim que possível [...]. Ademais, o ideal seria ainda enviar-nos cópia do contrato de trabalho da sua colega ...».

1.8. Em 10.09.2020, o trabalhador respondeu a esta Comissão pela mesma via, nos seguintes termos:

«Quando da solicitação à CITE da emissão de parecer sobre discriminação remuneratória em função do sexo por trabalho igual ou de igual valor, em 04.03.2020, terei com certeza comprovado que eu e a colega ...:

- Exercemos exatamente as mesmas funções (AAE – Ajudante de Ação Educativa);*
- As funções e competências exigidas são exatamente iguais em natureza, qualidade e quantidade, com a atribuição de responsabilidades partilhadas por ambos;*
- O trabalho é igual e de igual valor;*
- Os horários são rotativos e com a mesma carga horária (trabalho por turnos).*

A existência de uma eventual discriminação na posição remuneratória em função do sexo verifica-se porque a colega foi contratada para exercer exatamente as mesmas funções, mas com um salário base superior. Assim, eu fiquei sujeito a um tratamento menos favorável do que aquele que seria dado a outras pessoas, em situação comparável.

Posto isto, na sequência de conversa telefónica, e em resposta à solicitação deste email, do conhecimento que tenho, a colega auferi, desde 01.10.2018, o subsídio de turno correspondente a 25% do salário base.

A colega trabalha por turnos, tal como toda a equipa educativa, desde a sua contratação, em 01.04.2016. Ao só ter regularizado a situação com a colega seis meses após a sua contratação, a Instituição estará – no meu entendimento – em incumprimento também para com ela, a menos que lhe tenha pago com retroativos.

Face ao exposto, e em nome de uma política remuneratória transparente e não discriminatória, a colega concedeu ceder os seus contactos para qualquer esclarecimento adicional de que necessitem

Junta:

- Recibo de vencimento próprio de maio de 2007;*
- Recibo de vencimento próprio de janeiro de 2008;*
- Recibo de vencimento próprio de janeiro de 2016;*
- Recibo de vencimento próprio de janeiro de 2017;*
- Recibo de vencimento próprio de janeiro de 2018;*
- Recibo de vencimento próprio de junho de 2018;*

- Recibo de vencimento próprio de julho de 2018;
- Recibo de vencimento próprio de janeiro de 2019;
- Recibo de vencimento próprio de agosto de 2019; e
- Quadro de remuneração dos trabalhadores da mesma categoria (AAE) onde figuram o queixoso e a colega, com os respetivos salários brutos decompostos por salário base e subsídio de turno, desde abril de 2016 até agosto de 2020».

1.9. Em 10.09.2020, esta Comissão tornou a contactar o trabalhador via eletrónica nos seguintes termos:

«Quando uma queixa é apresentada junto desta Comissão, a mesma deve vir devidamente circunstanciada e documentada.

Assim sendo, e na sequência da conversa telefónica de ontem, para se considerar provado o que alega, precisamos que o queixoso – neste caso, o senhor – nos faculte todos os documentos que comprovem que a política remuneratória do empregador encerra, efetivamente, indícios discriminatórios em função do sexo. Esta necessidade justifica-se porque o empregador logrou provar o contrário.

Desta forma, [...] solicito que nos remeta os eventuais documentos probatórios».

1.10. Na mesma data, pela mesma via, o trabalhador remeteu à CITE os recibos de vencimento – seu e da colega ... - relativos a junho de 2020.

1.11. Em 16.09.2020, esta Comissão remeteu ao empregador ofício via carta registada com AR com o seguinte teor:

«Na sequência da V. resposta ao nosso ofício com a referência 1126/2020, datado de 3 de junho, e esclarecidos os critérios usados para o cálculo da remuneração do trabalhador supra identificado e da trabalhadora do sexo feminino relativamente à qual aquele se considera discriminado, nos termos do artigo 6.º, n.º 3, da Lei 60/2018, de 21 de agosto, cumpre-nos referir o seguinte:

Esta Comissão prorrogou o prazo de 30 dias previsto no mesmo n.º 3 do preceito supra referenciado uma vez que a delegação de ..., onde que o trabalhador em causa se encontra a prestar serviço, solicitou-nos, via eletrónica, que o fizéssemos, a fim de reencaminhar o ofício remetido pela CITE à sede da ..., sita em Lisboa, e desta dispor também de um período de tempo mais dilatado para elaborar a resposta devida.

De acordo com o n.º 5 do mesmo artigo 6.º da Lei 60/2018, de 21 de agosto, findo aquele prazo (de 30 dias acrescido da dilação dada por esta Comissão), a CITE «dispõe de 60 dias para notificar a sua proposta técnica de parecer ao requerente, à entidade empregadora e ao representante sindical».

Sucedem, porém, que o trabalhador enviou a esta Comissão cópias de documentos que contrariam o afirmado pela entidade empregadora, ou seja, que comprovam que, mesmo considerando salário base acrescido de subsídio de turno, a colega continua a auferir de uma remuneração superior à sua – cf. anexos

Mais se verifica que, ao longo dos anos, a diferença entre ambos os salários – de colegas de sexos distintos que, relembre-se, cumprem trabalho igual – só se tem vindo a esbater devido ao aumento do salário mínimo nacional, e não da progressiva descontinuação do subsídio de turno à custa do aumento proporcional do salário-base.

Desta forma, e – de novo – prorrogando o prazo previsto na lei, para que se cumpra escrupulosamente o princípio do contraditório, vimos por este meio notificar o empregador para que, no prazo de 10 dias contados a partir da data em que receberem a presente missiva, esclareça esta questão antes de emitir o parecer técnico a que a se refere a Lei 60/2018, de 21 de agosto, no artigo 6.º, n.º 6».

1.12. Em 25.09.2020, via eletrónica, esta Comissão recebeu do empregador resposta com o seguinte teor:

«Atemo-nos no teor do por V/ solicitado, prazo concedido e documentação por v/ afirmada anexada.

Assim, prévio ao que desde já e sem prejuízo da impositiva suspensão dos prazos de resposta face à não anexação (sublinhado nosso) por V. Exas dos documentos que invocam ser juntos para apreciação desta Instituição e conseqüente exercício cabal dos esclarecimentos que dos mesmos resultem fundamentais,

Desde já se requer:

Sejam anexados os documentos por V. Exas invocados que, contudo, não acompanharam o documento acima melhor referenciado;

Seja, em consequência sustado o prazo concedido, determinando a esta Instituição a capacidade de, cabalmente, proceder à sua análise e exercer o direito de resposta e esclarecimento que sobre cada um seja devido.

Sem prescindir, por cuidado e dever de ciência, desde já nos cumpre esclarecer no que à conduta discriminatória imputada à ...- Delegação de ... importa.

Não se encontram, tal como em tempo útil informámos, qualquer violação de direitos do trabalhador em causa, não se concedendo que os critérios utilizados possam legitimar qualquer invocação de incumprimento ou cumprimento defeituoso dos deveres remuneratórios ou de normativo laboral a que se subsume a ...

Conforme em momento útil esclarecemos:

Em 2016 o queixoso auferia um salário mensal de € 688,08, constituído por € 550,46 (salário base) + 25% de subsídio de turno.

Este subsídio de turno foi expressamente previsto em sede de contrato individual de trabalho, pelo que, independentemente da função que em cada instante foi sendo cumprida pelo trabalhador, nunca lhe poderia ser unilateralmente retirado e por isso nunca o foi, desde o primeiro instante constituindo parte integrante e irredutível do seu salário.

O exposto determinou se concluisse sem margem para o facto de o valor do salário mensal em 2016 ser de 688,08 € e conseqüentemente superior em mais de 40 € sobre o da trabalhadora comparada. Ora, mais se concluiu que a trabalhadora com a qual o ora queixoso estabeleceu comparação, não viu o seu salário aumentado no ano de 2017, ao invés do queixoso que nesse ano passou a auferir 694,62 €, o que significou um aumento sobre o vencimento da sua colega em cerca de 50 €. Assim, reforça-se que nem em 2017 houve qualquer equiparação de vencimentos entre aquele e a trabalhadora a que se refere.

O queixoso foi contratado em 2007 e a trabalhadora com a qual o mesmo estabelece comparação em 2016.

Em face do exposto ter-se à de concluir nos exatos moldes já expressos:

Ao invés de uma política salarial discriminatória para o ora queixoso, a entidade patronal alterou a sua política salarial entre 2007 e 2016, descontinuando a atribuição em sede de contrato individual de trabalho de subsídio de turno e optando, em contrapartida, por aumentar o salário base oferecido para as funções em apreço.

O pacote salarial do queixoso sempre foi e continua a ser superior ao da trabalhadora que refere, justificado pelo diferente tempo de serviço de um e de outro.

Aos trabalhadores da ... é aplicável o regime que decorre do contrato individual de trabalho, regulado pelo Código do Trabalho, pelo que a negociação do mesmo, dentro de enquadramentos de base uniformes, se encontra ao abrigo da autonomia privada das partes.

A informação constante da queixa é, pois, objetivamente falsa, não correspondendo sob nenhuma perspetiva à situação pelo mesmo alegada.

O facto de o queixoso ter optado por omitir parcela irredutível da sua remuneração (sublinhado é nosso), a qual constitui para todos os efeitos legalmente aplicáveis, parte integrante do seu salário, é uma conduta que nos abstermos, mas apenas de momento, de qualificar.

Em face do supra exposto, como se constata, inexistente qualquer discriminação salarial ilegal entre o queixoso e a trabalhadora pelo mesmo referenciada, porquanto, em bom rigor, o queixoso sempre auferiu e continua a auferir, salário superior à mesma.

Não se verifica, pois, qualquer fundamento para queixa apresentada, a qual deverá, em consequência, ser sem mais, arquivada, tudo sem prejuízo da análise da documentação que não foi junta e de que se não prescinde».

1.13. Em 23.10.2020, via carta registada com AR, esta Comissão remeteu ao empregador missiva com o seguinte teor:

«Na sequência da V. resposta ao nosso ofício com a referência 1696/2020, datado de 11 de setembro, e tendo em conta que o mesmo não terá seguido com os anexos nele referenciados, indispensáveis para que V. Exas. possam exercer novamente o direito ao contraditório, os mesmos seguem agora, a saber:

- Nove recibos de vencimento do trabalhador datados de agosto de 2019, janeiro de 2019, julho de 2018, junho de 2018, janeiro de 2018, janeiro de 2017, janeiro de 2016, janeiro de 2008 e maio de 2007;

- Tabela intitulada 'Retribuição Mensal' em que o queixoso compara o seu vencimento ao da colega da mesma categoria profissional e com as mesmas funções entre abril de 2016 e agosto de 2020; e

- Recibos de vencimento do queixoso e da colega relativamente à qual se sente discriminado relativos a junho de 2020.

Relembramos que estes documentos contrariam o afirmado pela entidade empregadora, ou seja, demonstram que, mesmo considerando o salário base acrescido de subsídio de turno, a colega continua a auferir de uma remuneração superior à do queixoso.

Mais se verifica que, ao longo dos anos, a diferença entre ambos os salários – de colegas de sexos distintos que cumprem trabalho igual – só se tem vindo a esbater devido ao aumento do salário mínimo nacional, e não da progressiva descontinuação do subsídio de turno à custa do aumento proporcional do salário-base.

Desta forma, e – de novo – prorrogando o prazo previsto na lei, para que se cumpra escrupulosamente o princípio do contraditório, vimos por este meio notificar o empregador para que, no prazo de 10 dias contados a partir da data em que receberem a presente missiva, esclareça esta questão antes de emitir o parecer técnico a que a se refere a Lei 60/2018, de 21 de agosto, no artigo 6.º, n.º 6.

Anexos: O citado».

1.14. Em 04.11.2020, via eletrónica, esta Comissão recebeu do empregador missiva com o seguinte teor:

«Atemo-nos no teor do por V/ solicitado e documentação por v/ anexada.

Não se encontram, tal como em tempo útil informámos, qualquer violação de direitos do trabalhador em causa, não se concedendo que os critérios utilizados possam legitimar qualquer invocação de incumprimento ou cumprimento defeituoso dos deveres remuneratórios ou de normativo laboral a que se subsume a ...

Conforme em momento útil esclarecemos:

Confirma-se o que sobre o funcionário ... foi afirmado, não correspondendo à factualidade o que resulta do mapa endereçado no que à funcionária ...

importa, uma vez que esta não recebia qualquer montante a título de subsídio de turno ao invés do que resulta do aludido mapa.

Bastaria ao CITE visualizar o extrato da Declaração de Remunerações da funcionária junto da segurança social e cuja retribuição é aqui questionada para dúvidas não remanescerem sobre o facto de esta apenas e quando realizava serviço noturno ser, nos termos legais, devidamente abonada.

Esta situação mantém-se em 2017 e até setembro de 2018, conforme facilmente dos citados extratos poderão verificar, se assim o entenderem.

Só em outubro de 2018 a trabalhadora em questão começou a receber subsídio de turno, que em momento algum integrou o seu vencimento.

Contudo e conforme bastamente se afirmou, resulta inequívoco do contrato do trabalhador ..., que o vencimento mensal deste é integrado irredutivelmente por duas parcelas, essas sim globalmente constituindo o seu vencimento e não apenas uma, valor que desde o primeiro instante se afirma e documentalmente se comprovou ser o liquidado.

Deste, mais uma vez se reitera, resulta que entre outubro e dezembro de 2018, o vencimento (e não uma das parcelas) do funcionário ... era de 725,00 €, enquanto que o da funcionária ... era de 647,20 €.

Em 2019, o vencimento do funcionário ... passou a 750,00 € e o da funcionária ... manteve-se em 647,20 €.

Em 2020, o vencimento do funcionário ... foi aumentado para 793,75 € enquanto o da funcionária ... não sofreu mais uma vez qualquer aumento.

Não pode, pois, entender-se a tentada confusão entre o vencimento do funcionário ... constituído por duas parcelas indissociáveis e o da funcionária, que só enquanto em regime de turnos, vê acoplado ao seu vencimento um subsídio.

Assim, mantém-se na íntegra e nos exatos termos já expostos o que sobre a temática foi

devidamente expendido.

Em conclusão:

Em face do supra exposto, como se constata, inexistente qualquer discriminação salarial ilegal entre o queixoso e a trabalhadora pelo mesmo referenciada, porquanto, em bom rigor, o queixoso sempre auferiu e continua a auferir, salário superior à mesma.

Não se verifica, pois, qualquer fundamento para a queixa apresentada, a qual deverá, em consequência, ser sem mais, arquivada».

1.15. Em 03.02.2021, esta Comissão reuniu e foi aprovado por maioria dos membros, com os votos contra da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, CIP – Confederação Empresarial de Portugal, CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal e CTP – Confederação do Turismo Português, nos termos do n.º 6 do artigo 6.º da Lei 60/2018, de 21 de agosto, convocar a entidade empregadora ... – Delegação de ..., a apresentar medidas de correção adotadas quanto à situação remuneratória do trabalhador ..., relativamente à discriminação em função do sexo de que este é alvo face à sua colega, ..., no prazo de 180 dias a contar da notificação da presente proposta.

1.16. Também o requerente foi notificado da mesma decisão.

1.17. Em 09.04.2021, a CITE rececionou uma carta registada com AR do empregador, cujo teor se reproduz:

«Exmos. Senhores,

Tendo sido notificados do Parecer referido em epígrafe, vimos por este meio solicitar, conforme indicado, o envio dos elementos referentes ao processo, para fundamentada tomada de posição.

Mais se requer a suspensão do prazo em curso, enquanto concretizado.

Com os nossos cumprimentos».

1.18. Em 15.04.2021, pela mesma via, respondeu esta Comissão ao empregador da seguinte forma (a missiva foi-lhe entregue no dia seguinte):

«Em resposta à V. missiva datada de 06.04.2021, por esta Comissão rececionada em 07.04.2021, sobre o envio dos elementos em que se baseou o Parecer n.º 68-CITE/2021, de 03.02, cumpre-nos referir o seguinte:

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 82.º do Código de Procedimento Administrativo (CPA): 'Os interessados têm o direito de ser informados pelo responsável pela direção do procedimento, sempre que o requeiram, sobre o andamento dos procedimentos que lhes digam diretamente respeito, bem como o direito de conhecer as resoluções definitivas que sobre eles forem tomadas'.

Mais estabelece, o n.º 3 do mesmo articulado: 'As informações solicitadas ao abrigo do presente artigo são fornecidas no prazo máximo de 10 dias', ou seja, até 19.04.2021.

Tendo em conta que a proposta técnica foi notificada a V. Exas. em 05.02.2021, via correio registado com AR (...), através do ofício S-CITE-710/2021, e que os elementos solicitados V. serão fornecidos dentro do prazo legal dos 10 dias supra referidos, entende-se que não haverá lugar à prorrogação do prazo.

Com os melhores cumprimentos».

1.19. Até à data, esta Comissão ainda não recebeu mais comunicação alguma do empregador, destarte o prazo legal dos 180 dias ter findado em 02.08.2021.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos da 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, artigo 6.º («Parecer da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres»):

«1. [...] 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».

2.2. Antes de mais, importa clarificar o significado dos conceitos de «categoria profissional» e «funções desempenhadas». A este propósito, diz Monteiro Fernandes que «a categoria é [...] um rótulo, uma designação abreviada ou sintética que exprime um género de atividades» que, tendencialmente, deve ser «atribuída por aplicação de um critério de correspondência ou adequação entre a definição abstrata de funções que a identifica e

o arranjo concreto de funções, que se traduz na atividade contratada»¹.

2.3. Porém, ressalva o autor, é possível que dois trabalhadores possam «ser contratados para a mesma ‘atividade’, ingressar na mesma categoria, e exercer funções diferentes».

2.4. Da mesma forma, alerta o especialista, que existe a possibilidade de «dois trabalhadores [serem] contratados para a mesma ‘atividade’» tendo «categorias e funções diferentes».

2.5. Regra geral, prossegue Monteiro Fernandes, «os ‘conteúdos funcionais’ correspondentes às categorias estão pré-determinados» através de convenções coletivas de trabalho (CCT), que «inserem, quase sempre, ‘descritivos’ das funções que caracterizam cada uma das categorias de um elenco também contratualmente definido».

2.6. Quando a situação descrita no ponto anterior sucede, «há que colocar a questão das correlações entre categoria e função, sob o ponto de vista da certeza do estatuto profissional de cada trabalhador», refere ainda o autor, acrescentando – de resto -, que «não se trata de uma só questão, mas de várias», a saber:

- Tem o trabalhador de ser classificado numa das categorias descritas, ainda que a função principal por si exercida não se compreenda inteiramente no descritivo de qualquer delas?
- Podem, ao trabalhador, ser atribuídas funções diversas das que correspondem à sua categoria?
- Têm de ser cometidas, ao trabalhador, as funções previstas no descritivo da categoria que detém?
- Pode, o empregador, alterar unilateralmente a função exigida ao trabalhador, mantendo-se dentro dos limites correspondentes à sua categoria?

2.7. Sobre a primeira questão, a resposta é geralmente resolvida pelas próprias CCT: «a entidade empregadora está obrigada a atribuir ao trabalhador uma das categorias

¹ Cf. MONTEIRO FERNANDES, ANTÓNIO, *Direito do Trabalho*, 14.^a Ed., Almedina (2009), 209 e ss.

convencionalmente fixadas [...]. Não sendo possível o encaixe pleno, deve ser reconhecida a categoria cujo descritivo mais se aproxime do tipo de atividade concretamente prestado», afirma o especialista.

2.8. Ainda sobre esta problemática, Monteiro Fernandes realça que «a categoria significa, para o trabalhador, não só a garantia de um certo estatuto remuneratório, mas também um referencial indispensável à salvaguarda da sua profissionalidade».

2.9. Sobre a segunda questão, cuja terceira reflete a outra face da moeda, e – por isso – ambas serão analisadas em conjunto, o autor refere que «a atividade contratada pode transcender os limites da categoria atribuída ao trabalhador, pois pode constituir uma combinação de tarefas ou funções suscetíveis de caberem em várias categorias», resultante da interpretação dos artigos 115.º/2 («Determinação da atividade do trabalhador») e 118.º/2 («Funções desempenhadas pelo trabalhador»), ambos do Código do Trabalho (CT).

2.10. Em suma, «a categoria deve ser atribuída com base na correspondência entre a sua descrição funcional e a atividade contratada, mas esta pode não se conter na primeira», prossegue o especialista.

2.11. Sobre a quarta e última questão, relativa ao nexa entre categoria e função, Monteiro Fernandes torna a lembrar que «a categoria não tem, à luz do CT, um papel delimitador do trabalho exigível ao trabalhador», relevando antes o conceito de «atividade contratada», que «pode abarcar tarefas ou funções integráveis em várias categorias», sendo tão-só exigível «a necessidade de salvaguardar o estatuto profissional – e, em especial, o remuneratório – do trabalhador».

2.12. Debruçando-nos agora sobre a conceção de «salário» e respetiva relevância jurídica, tornamos a Monteiro Fernandes, nomeadamente no que diz respeito ao caráter corresponsivo da prestação de trabalho e à sua faceta de meio de satisfação de necessidades.²

² Cf. MONTEIRO FERNANDES, ANTÓNIO, *Direito do Trabalho*, 14.ª Ed., Almedina (2009), 458 e ss.

2.13. Quanto ao primeiro aspeto, o autor refere que o salário surge como «a contraprestação da entidade patronal face ao trabalho efetivamente realizado pelo trabalhador». Daí que aquele esteja legalmente dispensado de prestar retribuição a este em caso de faltas injustificadas, e mesmo de algumas justificadas.

2.14. Em relação ao segundo aspeto, o especialista sublinha que «a destinação do salário à satisfação das necessidades pessoais e familiares do trabalhador [...] é [...] a conceção subjacente a todo o regime da retribuição do CT».

2.15. Com efeito, acrescenta, «o critério legal para a determinação qualitativa da retribuição é largamente tributário dela», assentando «na ideia de regularidade do seu recebimento pelo trabalhador».

2.16. Ainda sobre o conceito de remuneração, Maria do Rosário Palma Ramalho faz a distinção entre o seu sentido amplo e o restrito³: naquele caso, estaremos perante um «conjunto de vantagens patrimoniais de que o trabalhador beneficia em razão do seu contrato de trabalho, e que podem ou não decorrer do trabalho prestado».

2.17. Já numa significância mais limitada, o termo «remuneração» corresponderá à «prestação patrimonial, em dinheiro ou em espécie, regular e periódica, que é devida ao trabalhador por força do seu contrato [...] como contrapartida do seu trabalho».

2.18. Sobre a noção legal de retribuição constante do CT (artigo 258.º/1 e 2), a autora distingue cinco elementos cumulativos que integram a mesma:

- A retribuição como direito do trabalhador comporta, no seu pagamento, um dever do empregador;
- A retribuição resulta de um direito do próprio contrato de trabalho;
- A retribuição enquanto contrapartida da atividade laboral traduz um nexo de

³ Cf. PALMA RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II Situações Laborais Individuais*, 5.ª Ed., Almedina (2014), 666 e ss.

causalidade que se reporta à disponibilidade do trabalhador para desenvolver determinada atividade;

- A retribuição tem sempre um carácter regular e periódico; e
- A retribuição é sempre avaliável em dinheiro.

2.19. Destarte os traços referidos no ponto anterior, a especialista ressalva dois aspetos: por um lado, que há que complementar este conceito de retribuição com a presunção (ilidível) de que integra a retribuição «qualquer prestação do empregador ao trabalhador» - cf. artigo 258.º/3 do CT.

2.20. Por outro lado, Palma Ramalho lembra que é preciso delimitar o entendimento da expressão «contrapartida do trabalho» para assim integrar o conceito de retribuição. Neste sentido, é integrada na retribuição base «todas as prestações regulares e periódicas, em dinheiro ou em espécie, feitas ao trabalhador» - cf. artigo 258.º/2 do CT.

2.21. A autora acrescenta também que, para além da retribuição base, ao trabalhador podem ser devidos certos complementos remuneratórios, que integrarão o conceito de retribuição, assim «partilhem [...] os respetivos elementos essenciais», que são – recorde-se – cumulativos – cf. ponto **2.18**.

2.22. De acordo com a categoria em que se integrem, os complementos remuneratórios serão:

- Diurnidades – decorrentes da antiguidade do trabalhador na organização ou em dada categoria, são uma prestação remuneratória devido à natureza pecuniária e periódica;
- Subsídios de férias e de Natal – de periodicidade anual e periódica, são também prestações remuneratórias;
- Acréscimos remuneratórios devidos ao modo de desenvolvimento da prestação – de que são exemplo os acréscimos por trabalho noturno, por isenção de horário de

trabalho, por trabalho suplementar, ou por trabalho por turnos. Regra geral, não integram o conceito de prestação remuneratória, uma vez que dependem de uma condição concreta, circunstanciada no tempo;

- Ajudas de custos e outros abonos, bem como pagamento de despesas várias do trabalhador – tendentes a compensar o trabalhador pela atividade que desenvolve, bens que utiliza ou despesas que realize em contexto laboral, não são contrapartidas do trabalho em sentido restrito;
- Gratificações – também não integram o conceito de prestação remuneratória, uma vez que não têm necessariamente carácter periódico nem traduzem um dever do empregador;
- Participação nos lucros da empresa – idem, salvo nos casos expressamente previstos através do contrato firmado entre as partes ou via CCT; e
- Outros benefícios patrimoniais do trabalhador auferidos em razão do contrato – de que serão exemplo um crédito bonificado para compra de casa ou condições especiais de acesso a determinado seguro de saúde pelo trabalhador e seus dependentes diretos. Geralmente, não se consideram prestação remuneratória, dada a falta de sinalagma com a contrapartida de trabalho e, muitas vezes, com a falta de periodicidade.

2.23. Fundamental para o enquadramento jurídico do caso em apreço é a clarificação do princípio «a trabalho igual, salário igual».

2.24. Começando pela Lei Fundamental, estabelece o artigo 57.º/1-a) da Constituição da República Portuguesa (CRP) que «todos os trabalhadores [sem discriminação, têm direito] à retribuição do trabalho segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que, para trabalho igual, salário igual, de forma a garantir uma existência condigna».

2.25. Como nota, desde logo, Monteiro Fernandes, «afirmam-se, assim, dois princípios respeitantes ao salário: o da equidade e o da suficiência. Relativamente àquele,

acrescenta o autor que «o princípio da equidade retributiva, que se traduz na fórmula ‘para trabalho igual, salário igual’, assume projeção normativa direta e efetiva no plano das relações de trabalho».

2.26. Desde logo, refere, «ele significa imediatamente que não pode, por nenhuma das vias possíveis – contrato individual de trabalho, CCT, regulamentação administrativa ou legislação ordinária – atingir-se o resultado de, numa concreta relação de trabalho, ser prestada retribuição desigual da que seja paga, no âmbito da mesma organização, como contrapartida de ‘trabalho igual’».

2.27. A nível jurisprudencial, veja-se, a título exemplificativo, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (STJ), de 26.05.88, cujo sumário refere nomeadamente, o seguinte: «I - A retribuição ao trabalhador deve obedecer aos seguintes princípios fundamentais: a) Ser conforme à quantidade de trabalho, isto é, a sua duração e intensidade, à natureza do trabalho, isto é, tendo em conta a sua dificuldade, penosidade ou perigosidade, e à qualidade do trabalho, ou seja, de acordo com as exigências em conhecimentos, prática e capacidade.

II - A trabalho igual em quantidade, natureza e qualidade deve corresponder salário igual, sendo proibidas as discriminações entre trabalhadores».

2.28. Sobre o mesmo assunto, pode ler-se, no Acórdão do mesmo Tribunal, de 14.11.90, o seguinte: «I - O princípio de que a trabalho igual corresponde salário igual, no caso de igualdade de quantidade, natureza e qualidade desse trabalho, esta consagrado constitucionalmente - alínea a) do n.º 1 do artigo 60 - sendo a reafirmação do princípio fundamental da igualdade dos cidadãos - artigo 13 -, vinculando entidades públicas e particulares».

2.29. Ou ainda, na mesma senda, o Acórdão do STJ, de 17.02.93, que refere assim: «Em obediência ao artigo 59.º, n.º 1, alínea a) da Constituição, devem ser iguais os salários das pessoas que exerçam trabalhos iguais, o que se verifica quando as funções exercidas são iguais em termos de natureza, responsabilidade, exigência técnica e quantidade exigida».

2.30. «Trata-se, pois, de uma diretriz imediatamente operatória, não só enquanto critério de

validade da regulamentação legal e convencional, mas – sobretudo – como critério de licitude da prática contratual concreta», resume o autor.

2.31. O especialista decompõe este princípio em três sentidos:

- Princípio geral da igualdade – consagrado no artigo 13.º da CRP;
- Princípio da igualdade de tratamento – derivado, por seu turno, do reconhecimento da posição de supremacia do empregador (artigo 11.º do CT), no plano específico das relações de trabalho; e
- Princípio da não discriminação – patente no n.º 2 do artigo 13.º da CRP, em estreita correlação com a não discriminação em função do sexo constante do artigo 26.º do CT.

2.32. Em suma, Monteiro Fernandes afirma: «O sentido geral do princípio é este: uma idêntica remuneração deve ser correspondida a dois trabalhadores que, na mesma organização, ocupem postos de trabalho iguais, i.e., desempenhem tarefas qualitativamente coincidentes, em idêntica quantidade ou duração».

2.33. Noutras palavras, «salário igual em paridade de funções implica, simultaneamente, identidade de natureza da atividade e igualdade do tempo de trabalho», acrescenta.

2.34. Como nota o autor, «a retribuição aparece, assim, diretamente ligada à posição funcional do trabalhador na organização: o modo por que ele se insere na concreta articulação de meios através da qual a empresa funcione confere-lhe um certo posicionamento relativo na escala de salários».

2.35. Todavia, alerta o especialista, «identidade ou semelhança de funções – determinada a partir da natureza da atividade e do tempo da prestação – não é, necessariamente, ‘trabalho igual’».

2.36. Isto porque, «mesmo que se trate de dois postos de trabalho absolutamente idênticos, a prestação de atividade em cada um deles pode ser diferente: um dos trabalhadores é mais pontual [...] ‘rende’ mais [...] realiza com maior perfeição técnica as suas tarefas [...] exerce as suas funções com maior autonomia [...]».

2.37. Ora, isto leva a equacionar se «o princípio ‘a trabalho igual, salário igual’ torna forçosa a paridade retributiva sempre que ocorre identidade de tarefas, ou só se – além disso – houver também equivalência de rendimento?», questiona Monteiro Fernandes.

2.38. E reafirma: «Como se disse, o princípio ‘a trabalho igual, salário igual’ tem uma estreita conexão lógica e genética com o princípio da não discriminação em função do sexo [...]. Por isso, a moderna produção normativa sobre a paridade retributiva tem sido, sobretudo, centrada na questão da discriminação sexual».

2.39. «A Convenção da OIT n.º 100, ratificada por Portugal em 1966, sobre igualdade remuneratória entre homens e mulheres, assenta na noção ‘trabalho de valor igual’», refere o autor.

2.40. E acrescenta: «No domínio do direito comunitário derivado, há que considerar a Diretiva 75/117/CE, de 10.02.75, também referente à igualdade salarial entre sexos. Ai se preconiza a paridade retributiva ‘para um mesmo trabalho ou para um trabalho a que seja atribuído um valor igual’ (artigo 1.º)».

2.41. De volta ao direito interno, o especialista realça que, «no tocante à igualdade retributiva o fator ‘qualidade do trabalho – diferente da natureza da atividade – aponta no sentido da relevância das características individuais da prestação, do seu ‘valor útil’ ou do seu ‘rendimento’».

2.42. Com efeito, esta foi a leitura do Tribunal Constitucional que esclareceu o seguinte «o que se proíbe são as discriminações ou distinções em fundamento material, designadamente as que assentem em meras categorias subjetivas. Se as diferenças remuneratórias assentarem em critérios objetivos, então são materialmente fundadas, logo, não discriminatórias».

2.43. De volta a Palma Ramalho, a autora realça que o brocardo constitucional «trabalho igual, salário igual» precisa, contudo, de «ser conjugado com o artigo 24.º/2/c) do CT»⁴. E «no que toca à igualdade remuneratória entre trabalhadores e trabalhadoras, é ainda desenvolvida no artigo 31/1 e 2» do mesmo diploma.

2.44. «O artigo 31.º/1 do CT faz referência à igualdade de retribuição reportando-a à prestação de um trabalho igual ou de igual valor, que constitui o pressuposto do próprio princípio da igualdade», refere a especialista.

2.45. E prossegue: «A propósito do enunciado do princípio geral de não discriminação (artigo 24.º/CT), o trabalhador tem direito à igualdade de tratamento no que respeita, designadamente, 'a retribuição e outras prestações patrimoniais' (artigo 24.º/1 e 2c) do CT)»

2.46. «Assim, pode hoje entender-se que, para efeitos de avaliação de práticas discriminatórias em matéria remuneratória, o conceito de remuneração a ter em conta não inclui apenas a retribuição – ou remuneração em sentido estrito -, mas reporta-se à remuneração em sentido amplo, ou seja, ao conjunto de prestações de valor patrimonial de que o trabalhador beneficia em razão do contrato de trabalho», resume Palma Ramalho.

2.47. Noutras palavras, «o CT considera que as diferenças retributivas não constituem discriminação nas situações referidas no artigo 31.º/3 indicando, como tais, as diferenças assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres», refere a autora, alertando – porém – para a cautela na aplicação da lei nesta parte, uma vez que a discriminação indireta em função do sexo é também proibida por lei – cf. artigo 25.º/1 do CT

III – ANÁLISE CONCRETA DO CASO

⁴ Cf. PALMA RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II Situações Laborais Individuais*, 5.ª Ed., Almedina (2014), 681 e ss.

3.1. No caso em apreço, o trabalhador ... vem expor uma situação à CITE através da qual se equaciona sobre a eventual prática de discriminação remuneratória em função do sexo pela entidade empregadora.

3.2. Na prática, o que sucede é que ..., admitido no quadro de pessoal da delegação de ... da ... em 2008, auferiu uma remuneração inferior à da colega ..., contratada oito anos mais tarde pelo mesmo empregador.

3.3. Antes de mais, cumpre verificar se ambos os trabalhadores detêm a mesma categoria profissional, ao que se seguirá apurar se os dois colegas desempenham o mesmo conjunto de funções junto do empregador.

3.3.1. Quanto à primeira questão, dos documentos reunidos para o processo, resulta que tanto ... como ... são Ajudantes de Ação Educativa (AAE) na delegação de ... da ...

3.3.2. Sobre o segundo ponto, e também a partir dos documentos reunidos para o processo, é possível concluir que ambos desempenham o mesmo conjunto de funções profissionais.

3.3.3. Com efeito, da Adenda ao Manual de Funções da Casa de Assistência Residencial onde os trabalhadores em causa laboram consta uma separata intitulada «Nomeação de funções específicas AAE», através da qual é possível ler que a Gestão e Controlo de Stocks de Medicação é feita por ..., substituído por ..., e que a Gestão e Controlo de Stocks de Produtos de Higiene Pessoal é, ao invés, feita por ..., substituída por ...

3.3.4. Assim, é também possível concluir, não apenas que ambos os trabalhadores desempenham o mesmo conjunto de funções profissionais, como também que detêm a mesma categoria.

3.4. Adiante, e como também já foi realçado por esta Comissão junto do empregador, de uma tabela comparativa da remuneração mensal dos dois trabalhadores que consta igualmente do processo, é possível confirmar que, no período entre abril de 2016 (data de contratação de ...) e agosto de 2020 (no decorrer da apresentação da queixa ora em

análise), a diferença salarial entre ambos só se tem vindo a esbater devido ao aumento progressivo do salário mínimo nacional (SMN).

3.4.1. De facto, tanto ... como ... recebem uma remuneração que resulta de um salário base acrescido de subsídio de turno.

3.4.1.1. Desde abril de 2016, ... auferiu 550,46 euros de salário-base e 137,62 euros de subsídio de turno, num ordenado bruto total de 688,08 euros. No mesmo período, a sua colega ... auferiu 647,20 euros de salário-base e 161,80 de subsídio de turno, num ordenado bruto total de 809 euros. Neste intervalo temporal, a diferença mensal salarial entre os dois trabalhadores foi de 120,93 euros.

3.4.1.2. Em 2017, ... auferiu 557 euros de salário-base e 139,25 de subsídio de turno, num ordenado bruto total de 696,25 euros. No mesmo período, a sua colega ... auferiu 647,20 euros de salário-base e 161,80 de subsídio de turno, num ordenado bruto total de 809 euros. Neste intervalo temporal, a diferença mensal salarial entre os dois trabalhadores foi de 112,75 euros.

3.4.1.3. Até setembro de 2018, ... auferiu 580 euros de salário-base e 145 euros de subsídio de turno, num ordenado bruto de 725 euros. No mesmo período, a sua colega ... auferiu 647,20 euros de salário-base e 161,80 de subsídio de turno, num ordenado bruto total de 809 euros. Neste intervalo temporal, a diferença mensal salarial entre os dois trabalhadores foi de 84 euros.

3.4.1.4. Desde outubro de 2018, ... auferiu 580 euros de salário-base e 145 euros de subsídio de turno, num ordenado bruto de 725 euros. No mesmo período, a sua colega ... auferiu 647,20 euros de salário-base e 161,80 de subsídio de turno num ordenado bruto total de 809 euros. Neste intervalo temporal, a diferença mensal salarial entre os dois trabalhadores foi de 84 euros.

3.4.1.5. Em 2019, ... auferiu 600 euros de salário-base e 150 euros de subsídio de turno, num ordenado bruto de 750 euros. No mesmo período, a sua colega ... auferiu 647,20 euros de

salário-base e 161,80 de subsídio de turno num ordenado bruto total de 809 euros. Neste intervalo temporal, a diferença mensal salarial entre os dois trabalhadores foi de 59 euros.

3.4.1.6. Até agosto de 2020, ... auferiu de 635 euros de salário-base e 158,75 euros de subsídio de turno, num ordenado bruto de 793,75 euros. No mesmo período, a sua colega ... auferiu 647,20 euros de salário-base e 161,80 de subsídio de turno num ordenado bruto total de 809 euros. Neste intervalo temporal, a diferença mensal salarial entre os dois trabalhadores foi de 15,25 euros.

3.4.2. A diferença entre a remuneração de ... e a remuneração de ... é que esta foi contratada com um salário-base de valor fixo, a que acresce um subsídio de turno também imutável – daí que os valores auferidos nos últimos seis anos se mantenham na mesma cifra.

3.4.3. Ao invés, ... recebe um salário-base correspondente ao salário mínimo nacional (SMN), que tem vindo a ser atualizado via legislativa (por cinco vezes) no período temporal referido. Daí que, a cada aumento do SMN, a margem salarial que separa os dois colegas se reduza.

3.4.4. Depois, juntamente com cada subida do SMN, o subsídio de turno atribuído a ... é também atualizado, uma vez que o seu valor equivale a 25% do salário-base.

3.4.5. Pelo supra exposto ao longo deste ponto, não procede o argumento do empregador, de que «ao invés de uma política salarial discriminatória para o ora queixoso, a entidade patronal alterou a sua política salarial entre 2007 e 2016, descontinuando a atribuição em sede de contrato individual de trabalho de subsídio de turno e optando, em contrapartida, por aumentar o salário base oferecido para as funções em apreço».

3.4. Outro argumento aduzido pelo empregador refere que «aos trabalhadores da ... é aplicável o regime que decorre do contrato individual de trabalho, regulado pelo Código do Trabalho, pelo que a negociação do mesmo, dentro de enquadramento de base uniforme, se encontra ao abrigo da autonomia privada das partes».

3.4.1. A este propósito deve começar por ressaltar-se, exatamente, que todas as relações laborais devem regular-se, não apenas pelo Código do Trabalho, como também em consonância com a Lei Fundamental da República Portuguesa. Sendo que nenhuma autonomia privada pode, em caso algum, legitimar a violação de direitos postulados naqueles diplomas.

3.4.2. Como já foi devidamente explanado no enquadramento jurídico da questão ora em análise, o princípio «trabalho igual, salário igual», decorre do pilar basilar constante do artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa.

3.4.3. Duma forma muito simples, diz o princípio da igualdade que casos iguais devem ser tratados da mesma forma, e – ao invés – a casos distintos deve dar-se um tratamento diferente.

3.4.4. Ora, não se compreende como, na situação em apreço, duas pessoas que têm a mesma categoria profissional e desempenham as mesmas funções, junto do mesmo empregador, inclusive são substitutas uma da outra, possam ser remuneradas de forma distinta com base num critério que não seja discriminatório, logo, proibido por lei.

3.5. Tendo sido, ao empregador, facultadas – e por duas vezes – por esta Comissão, a possibilidade de se pronunciar no estrito cumprimento do direito ao exercício do contraditório, em nenhuma delas foram acrescentados factos documentados que comprovassem o contrário do alegado pelo trabalhador.

3.6. Ao invés, de ambas as vezes que o empregador se pronunciou no legítimo exercício do seu direito ao contraditório, não só não é capaz de afastar os indícios discriminatórios de que o trabalhador se queixa, como se limita a tecer alegações relativas à remuneração do queixoso, sem – contudo - remeter a esta Comissão qualquer tipo de prova que consubstancie o que argumenta.

3.7. Com efeito, a única prova que se dá como produzida tem como fonte o trabalhador-queixoso, e da documentação apensa ao processo resulta clara a existência de indícios discriminatórios face ao salário auferido por dois trabalhadores de sexo distinto

que, recorde-se, desempenham as mesmas funções profissionais, detendo também o mesmo cargo dentro da organização para a qual prestam serviço.

3.8. Da legislação que aprova medidas promotoras da igualdade remuneratória entre homens e mulheres no âmbito do respeito pelo princípio «trabalho igual, salário igual» acima enunciado é claro a quem incumbe o ónus da prova: «Em caso de alegação de discriminação remuneratória nos termos do n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, cabe à entidade empregadora demonstrar que possui uma política remuneratória nos termos previstos no número anterior», ou seja, «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» - cf. n.º 2 e 1 do artigo 4.º da Lei 60/2018, de 21 de agosto.

3.9. Do mesmo diploma resultam também os conceitos de «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»), «discriminação» («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»), e «discriminação remuneratória em razão do sexo» («a diferença, direta e indireta, em termos remuneratórios, em razão do sexo, e não assente em critérios objetivos comuns a homens e mulheres») – cf. al. b), a d) do artigo 2.º da Lei 60/2018, de 21 de agosto.

3.10. Tendo em conta o citado nos três pontos precedentes, e dados os factos constantes do caso em apreço, considera esta Comissão que o empregador não logrou provar que os critérios remuneratórios por que se pauta são transparentes à luz da lei, pelo contrário – com base nos documentos analisados, é razoável concluir que estamos perante um caso de discriminação remuneratória em razão do sexo.

3.11. Notificado da proposta técnica de parecer da CITE, em 05.02.2021, concludente da existência de indícios discriminatórios, de acordo com o n.º 6 do artigo 6.º da Lei 60/2018, de 21 de agosto, a entidade empregadora foi instada a proceder à justificação desses

indícios, ou – em alternativa – a apresentar medidas corretivas adotadas no prazo de 180 dias.

3.12. O que, como já foi referido na factualidade do presente parecer, resultou em ação nenhuma por parte do empregador – cf. ponto **1.19**.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Nos termos do n.º 3 do artigo 12.º da Lei 60/2018, de 21 de agosto, comunicar à Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT) a inação da entidade empregadora ... – **Delegação de ...**, relativamente à discriminação remuneratória em função do sexo de que é alvo o trabalhador ..., face à sua colega, ..., para efeitos do disposto no n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

3.2. Notificar do presente parecer ambas as partes.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 27 DE OUTUBRO DE 2021