

PROPOSTA TÉCNICA DE PARECER

Assunto: Proposta Técnica de Parecer nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 6.º da Lei 60/2018 de 21 de agosto
Processo nº CITE-IR/1638/2021

I – OBJETO

1.1. Por correio eletrónico de 04.09.2020, a CITE recebeu de ..., trabalhadora da ..., a desempenhar funções de coordenação do Grupo de Trabalho dos Resíduos a seguinte exposição:

“(…)

Sou colaboradora de uma organização (ONG) desde 2007 e em outubro de 2016 assumi funções de coordenação de um Grupo de Trabalho, com a saída voluntária do anterior coordenador (do género masculino).

O anterior coordenador auferia um vencimento de 1.302,00€/brutos/mês, enquanto no meu caso aufero um ordenado bruto 1.100€ mensais. Na minha organização, existe um outro colaborador do género masculino, que exerce a mesma função que eu, que aufero um ordenado mensal de 1.271€/brutos.

Qualquer um deles possui menos habilitações literárias do que eu, no entanto ganham e ganhavam mais do que eu a desempenhar as mesmas funções. Esta diferença de valores não me parece nem lógico, nem justo.

Já pedi a atualização do ordenado mas não recebo resposta positiva.

Gostava de obter uma orientação da vossa parte sobre o que posso alegar para solicitar esta correção salarial.

Apresento a minha disponibilidade para qualquer esclarecimento que considerem necessário.

“(…)”

1.2. Por correio eletrónico datado de 18.02.2021, a trabalhadora remeteu nova informação, nos termos a seguir transcritos:

“(…)”

O meu nome é ..., sou funcionária da ..., com NIF ..., e venho pedir o vosso apoio para resolver a minha situação profissional, sobre a qual sinto que existe discriminação salarial no âmbito da diferenciação de género.

Colaboro com esta ONG desde 2007. Em outubro de 2016 assumi funções de coordenação de um Grupo de Trabalho, com a saída voluntária do anterior coordenador (do género masculino). O anterior coordenador auferia um vencimento de 1.302,00€/brutos/mês, enquanto no meu caso aufero atualmente um ordenado bruto 1.100€ mensais. Na minha organização, existe um outro colaborador do género masculino, que exerce a mesma função que eu, e que aufero um ordenado mensal de 1.271€/brutos.

Qualquer um deles possui menos habilitações literárias do que eu, no entanto ganham e ganhavam um valor superior ao meu, desempenhando as mesmas funções. Esta diferença de valores não me parece nem lógico, nem justo.

Aliás, entre os técnicos superiores esta diferença também existe, em que inclusive um destes, técnico superior, aufero um salário de 1.200€/brutos/mês, superior inclusive ao meu.

Por diversas vezes que pedi a atualização do ordenado, mas nunca recebi resposta positiva.

Sobre este caso, enviei a 04/09/2020 uma primeira exposição que segue em baixo, sobre a qual não obtive resposta da vossa parte.

Entretanto, contatei o ACT que me informou que neste momento as únicas prioridades são a inspeção no âmbito do Covid.

Gostava de obter uma orientação da vossa parte para resolver esta situação.

Apresento a minha disponibilidade para qualquer esclarecimento que considerem necessário.

(...)"

1.3. Por correio eletrónico datado de 28.06.2021 a trabalhadora remeteu o seguinte esclarecimento, cujo teor se transcreve:

"(...)

Na sequência da exposição que remeti à CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sobre a situação de desigualdade de género que é exercida sobre mim, pela minha entidade patronal (...), e atendendo à solicitação de elementos adicionais aos enviados anteriormente, venho enviar a documentação solicitada:

1. Nomes e categorias profissionais dos colegas, do género masculino que auferem atualmente o mesmo ou mais remuneração do que eu, embora desempenham funções de técnico, ou funções que pela tabela salarial da ..., são equiparadas à minha:

Atual Técnico Superior 2.º 1.º - ... - 1.100€

Atual Técnico Superior – ... - 1.200€

Atual Coordenador 3.ª - ... – 1.271€

Atual Técnico Superior Principal - ... – 1.196€;

2. Nomes e categorias profissionais de antigos colegas, do género masculino, que ganharam mais que eu, quer o meu antigo antecessor (...) quer um técnico superior:

Antigo coordenador do CIR - ... – 1.250€

Antigo Técnico Superior 2.ª 1.ª - ... – 1.169,50€;

3. O meu contrato de trabalho + aditamento – anexo I;
4. Contrato de trabalho de um técnico superior que foi contratado este ano, com o ordenado base igual ao meu (...) – anexo II;
5. E-mail com a minha promoção para coordenadora – anexo III;
6. Tabela salarial utilizada na ... – anexo IV;
7. Recibo de remuneração do antigo coordenador do CIR, que eu substitui (...) – anexo V e VI;
8. Biografia antigo coordenador, meu antecessor (...) – anexo VII;
9. Minha Biografia – anexo VIII.

Dado que a ... vai entrar em período de eleições no próximo dia 10/07, venho apelar a V/ maior atenção e solidariedade com a minha situação, para que o meu processo possa merecer um encaminhamento à entidade patronal, antes deste período eleitoral.

Ao dispor para qualquer esclarecimento que possam necessitar da minha parte, deixo os meus sinceros cumprimentos,

(...)”

1.4. Em 07.07. 2021 a trabalhadora deu autorização à CITE para efeitos de contraditório com a entidade empregadora.

1.5. Por carta registada datada de 09.07.2021, foi remetido o ofício sob o n.º S-CITE-4833/2021, cujo teor se transcreve:

“(...)

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.

No âmbito das suas atribuições, nomeadamente a prevista na al. b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE emite 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.

A CITE recebeu um requerimento, por correio eletrónico datado de 04.09.2020, da trabalhadora supramencionada, nos termos abaixo transcritos:

“Sou colaboradora de uma organização (ONG) desde 2007 e em outubro de 2016 assumi funções de coordenação de um Grupo de Trabalho, com a saída voluntária do anterior coordenador (do género masculino).

O anterior coordenador auferia um vencimento de 1.302,00€/brutos/mês, enquanto no meu caso aufero um ordenado bruto 1.100€ mensais. Na minha organização, existe um outro colaborador

do género masculino, que exerce a mesma função que eu, que aufero um ordenado mensal de 1.271€/brutos.

Qualquer um deles possui menos habilitações literárias do que eu, no entanto ganham e ganhavam mais do que eu a desempenhar as mesmas funções. Esta diferença de valores não me parece nem lógico, nem justo.

Já pedi a atualização do ordenado mas não recebo resposta positiva.

Gostava de obter uma orientação da vossa parte sobre o que posso alegar para solicitar esta correção salarial.”

Em 18.02.2021, remeteu por correio eletrónico novo requerimento com o seguinte teor:

“O meu nome é ..., sou funcionária da ..., com NIF ..., e venho pedir o vosso apoio para resolver a minha situação profissional, sobre a qual sinto que existe discriminação salarial no âmbito da diferenciação de género.

Colaboro com esta ONG desde 2007. Em outubro de 2016 assumi funções de coordenação de um Grupo de Trabalho, com a saída voluntária do anterior coordenador (do género masculino).

O anterior coordenador auferia um vencimento de 1.302,00€/brutos/mês, enquanto no meu caso aufero atualmente um ordenado bruto 1.100€ mensais. Na minha organização, existe um outro colaborador do género masculino, que exerce a mesma função que eu, e que aufero um ordenado mensal de 1.271€/brutos.

Qualquer um deles possui menos habilitações literárias do que eu, no entanto ganham e ganhavam um valor superior ao meu, desempenhando as mesmas funções. Esta diferença de valores não me parece nem lógico, nem justo.

Aliás, entre os técnicos superiores esta diferença também existe, em que inclusive um destes, técnico superior, aufero um salário de 1.200€/brutos/mês, superior inclusive ao meu.

Por diversas vezes que pedi a atualização do ordenado, mas nunca recebi resposta positiva.

Sobre este caso, enviei a 04/09/2020 uma primeira exposição que segue em baixo, sobre a qual não obtive resposta da vossa parte.

Entretanto, contatei o ACT que me informou que neste momento as únicas prioridades são a inspeção no âmbito do Covid.”

Por correio eletrónico datado de 28.06.2021, remeteu novo requerimento alegando que:

“Na sequência da exposição que remeti à CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sobre a situação de desigualdade de género que é exercida sobre mim, pela minha entidade patronal (...), e atendendo à solicitação de elementos adicionais aos enviados anteriormente, venho enviar a documentação solicitada:

1. Nomes e categorias profissionais dos colegas, do género masculino que auferem atualmente o mesmo ou mais remuneração do que eu, embora desempenham funções de técnico, ou funções que pela tabela salarial da ..., são equiparadas à minha:

Atual Técnico Superior 2.º 1.º - ... - 1.100€

Atual Técnico Superior – ... - 1.200€

Atual Coordenador 3.^a - ... – 1.271€

Atual Técnico Superior Principal - ... – 1.196€;

2. Nomes e categorias profissionais de antigos colegas, do género masculino, que ganharam mais que eu, quer o meu antigo antecessor (...) quer um técnico superior:

Antigo coordenador do CIR - ... – 1.250€

Antigo Técnico Superior 2.^a 1.^a - ... – 1.169,50€;

3. O meu contrato de trabalho + aditamento – anexo I;

4. Contrato de trabalho de um técnico superior que foi contratado este ano, com o ordenado base igual ao meu (...) – anexo II;

5. E-mail com a minha promoção para coordenadora – anexo III;

6. Tabela salarial utilizada na ... – anexo IV;

7. Recibo de remuneração do antigo coordenador do CIR, que eu substitui (...) – anexo V e VI;

8. Biografia antigo coordenador, meu antecessor (...) – anexo VII;

9. Minha Biografia – anexo VIII.

Face ao requerimento efetuado pela trabalhadora suprarreferida, cumpre informar V. Exa. que a Lei 60/2018, de 21 de agosto, aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

Conforme consta do n.º 1 do artigo 6.º da Lei supra identificada “a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE) 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 de agosto que “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.º 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 do CT 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).

Ora, de acordo com a Lei n.º 60/2018, de 21/8, dispõe 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.

Assim, notifica-se V. Exias. para os termos previstos no n.º 3 do artigo 6.º da Lei 60/2018 de 21/8, para, no prazo de 30 dias, demonstrarem que a política remuneratória da organização é transparente, ou seja, que assenta na “avaliação das componentes das funções com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres”, tal como alude o n.º 1 do artigo 4.º. Desta forma, deve essa entidade empregadora se pronunciar e disponibilizar informação sobre a política remuneratória, nos termos previstos do n.º 1 do artigo 4.º da Lei suprarreferida.
(...)”

1.6. A entidade empregadora notificada do ofício identificado em 1.5., nada disse.

1.7. O processo encontra-se instruído com os seguintes documentos:

- Email’s remetido pela trabalhadora à CITE;
- Pedido de intervenção por parte da ACT;
- Resposta da entidade inspetiva – ACT;
- Email remetido à Sra. Secretária de Estado – ...;
- Email’s remetidos aos dirigentes da entidade empregadora;
- Recibo de vencimento da trabalhadora;
- Contrato de trabalho da trabalhadora;

- Contrato de trabalho de trabalhador do sexo oposto com a mesma categoria profissional;
- Email da qual consta a nomeação da trabalhadora como cooordenadora;
- Recibo de vencimento de trabalhador do sexo oposto com a mesma categoria profissional e as mesmas funções;
- Resumo curricular do trabalhador com a mesma categoria profissional da trabalhadora;
- Nota biográfica da trabalhadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, diploma que aprova a Lei Orgânica da CITE, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é a entidade que 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.

2.2. De acordo com o disposto na al. b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, alterado pela Lei 60/2018, de 21 de agosto, compete à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria, emitir parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento do trabalhador ou de representante sindical.

2.3. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política assegurar o exercício do direito de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, sem discriminação baseada no sexo, comprometendo-se nomeadamente a reconhecer esse direito e a tomar medidas apropriadas para assegurar ou promover a sua aplicação, entre outras, nas condições de emprego e trabalho, incluindo remuneração e progressão na carreira, onde se inclui a promoção.

2.4. De acordo com a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional estabelece no seu Considerando 8 que *o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor, tal como consagrado no artigo 141.º do Tratado e sistematicamente confirmado pela jurisprudência do Tribunal de Justiça, constitui um importante aspecto do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e é um elemento essencial e indispensável do acervo comunitário, incluindo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, no que se refere à discriminação sexual. É, por conseguinte, oportuno estabelecer novas disposições para a sua aplicação.*

2.5. Nos termos da Diretiva supra identificada, *deverão ser tomadas medidas específicas para garantir a aplicação do princípio da igualdade de tratamento nos regimes profissionais de segurança social e definir com maior clareza o seu âmbito de aplicação.*

2.6. Assinala ainda a Diretiva 2006/54/CE *que garantir igualdade de acesso ao emprego e à formação profissional pertinente é fundamental para a aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho. Qualquer exceção a este princípio deve circunscrever-se às atividades profissionais que implicam o emprego de uma pessoa de um determinado sexo por razões da sua natureza ou do contexto no qual são realizadas, desde que o objectivo prosseguido seja legítimo e conforme com o princípio da proporcionalidade.*

2.7. E, prevê a carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, no n.º 1 do artigo 21.º que *“É proibida a discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual.”*

2.8. Mais, estabelece o artigo 23.º da mesma carta que *“Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração. (...)”*

2.9. No domínio do Direito Nacional, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, que prevê que: *“1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.”*

2.10. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece que: *“1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

a) 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; (...)”

2.11. O Código do Trabalho, na sua redação atual, materializa os princípios e normas que regulam a igualdade e não discriminação, estabelecendo as disposições gerais sobre tais matérias, nos artigos 23.º a 32.º

2.12. Nas disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, são definidas nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23º conceitos em matéria de igualdade e não discriminação, os conceitos de “trabalho igual” e de “trabalho de valor igual”, estabelecendo tal preceito legal que:

c) Trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;

d) Trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.

2.13. Por outro lado, o n.º 1 do artigo 24.º do CT institui 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.”

2.14. Preconiza o artigo 25.º do Código do Trabalho, que o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta em razão de qualquer fator de discriminação, cabendo a quem alega a discriminação indicar o/a trabalhador/a em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à entidade empregadora provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação. Esta premissa, aplica-se igualmente em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho.

2.15. No que se refere às questões relativas à discriminação salarial, o artigo 31.º – Igualdade de condições de trabalho, prevê que:

1 – Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

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

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

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

3 – As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

2.16. O referido artigo 31.º do Código do Trabalho consolida o princípio “*a trabalho igual salário igual*”, que decorre do consagrado na alínea a) do n.º 1 do artigo 59.º da

Constituição da República Portuguesa e no artigo 1.º da diretiva 75/117/CEE, de 10 de fevereiro.

2.16.1. Neste artigo prescreve-se a fórmula pela qual deve ser apurada uma efetiva igualdade de retribuição, de acordo com os critérios elencados nas alíneas a) e b) do n.º 2 do supra identificado artigo. Ou seja, a igualdade retributiva implica a eliminação de qualquer discriminação fundada no sexo em sede de determinação quantitativa da retribuição, ou seja, o critério de fixação da retribuição variável deve ser idêntico para ambos os sexos e a retribuição do trabalho calculada em função do tempo deve ser igual.

2.17. O Código de Trabalho, nas disposições gerais sobre retribuição, define a noção de remuneração e as componentes que a constituem.

2.18. Assim, o artigo 258.º, sob epígrafe Princípios gerais sobre a retribuição, determina que:

1 — Considera -se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4 — À prestação qualificada como retribuição é aplicável o correspondente regime de garantias previsto neste Código.

2.19. E o artigo 260.º, sob epígrafe *Prestações incluídas ou excluídas da remuneração*, prevê o seguinte:

1 - Não se consideram retribuição:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;

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

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

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

2 - O disposto na alínea a) do número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.

3 - O disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 não se aplica:

a) Às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele;

b) Às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

2.20. A Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto, aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, institui a obrigação de a entidade empregadora adotar uma política remuneratória transparente, com base na avaliação das componentes das funções desempenhadas pelos/as trabalhadores/as, com base em critérios objetivos comuns a homens e a mulheres, conforme determina o artigo 31.º, do Código do Trabalho (mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade).

2.21. O conceito de remuneração, para efeitos do supra identificado diploma, compreende não só a retribuição base, mas igualmente todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, assim como prestações geralmente excluídas do conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º, n.º 1, alíneas a) a d) do CT (ajudas de custo, gratificações ou prestações extraordinárias, ou a participação nos lucros da empresa).

2.22. Estabelece ainda a n.º Lei 60/2018 de 21 de agosto que em caso de alegação de discriminação remuneratória, cabe ao empregador demonstrar que possui uma política

remuneratória transparente e objetiva, nomeadamente no que respeita à retribuição do/a trabalhador/a que alega estar a ser discriminado/a face à retribuição do/a trabalhador/a em relação a quem se considere discriminado/a.

2.23. Quanto aos 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», alertando ainda Monteiro Fernandes que existe a possibilidade de «dois trabalhadores [serem] contratados para a mesma ‘atividade’» tendo «categorias e funções diferentes».

2.24. 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».

2.21. A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador/a ou candidato/a a emprego confere ao trabalhador/a o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito - *vide* artigo 28.º do Código do Trabalho.

III – DO CASO CONCRETO

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

3.2. No requerimento dirigido à CITE a requerente refere que é trabalhadora de uma ONG desde 2007.

3.3. Em outubro de 2016, com a saída voluntária de um trabalhador, que desempenhava as funções de coordenação, essas mesmas funções foram-lhe atribuídas a si.

3.5. Consta do processo remetido à CITE - email datado de 23 de setembro de 2016, remetido pelo Presidente da Direção Nacional, no qual se afere a nomeação da trabalhadora enquanto coordenadora da estrutura profissional CIR da ...

3.4. No âmbito do desempenho de tais funções, alega a trabalhadora que o antigo coordenador do sexo masculino e pessoa que foi substituir, usufruía um vencimento ilíquido de 1.302,00€/mensais.

3.5. Alega ainda a trabalhadora que um outro colega, igualmente do sexo masculino, que igualmente desempenha funções de coordenação auferem um vencimento ilíquido de 1.271,00€/mensais.

3.6. A trabalhadora auferem um vencimento ilíquido mensal de 1.100€/mensais, conforme consta dos recibos de vencimento juntos ao processo.

3.7. Alega a trabalhadora que por diversas vezes pediu a atualização do seu ordenado, não tendo obtido qualquer resposta às suas solicitações, conforme constam dos documentos juntos ao processo, para os quais se remete.

3.8. Antes de mais, cumpre verificar se ambos a trabalhadora requerente e os demais trabalhadores detêm a mesma categoria profissional.

3.9. Do teor dos documentos juntos pela trabalhadora é possível aferir que o trabalhador que a requerente foi substituir detêm a mesma categoria profissional que a requerente.

3.10. Resulta ainda do teor dos documentos juntos que a requerente detêm a mesma categoria profissional dos trabalhadores ... e ... (pessoa que foi substituir).

3.11. Por outro lado, resulta igualmente dos documentos juntos que os valores remuneratórios definidos na tabela salarial na ... não correspondem nem às categorias que se encontram definidas nos recibos de vencimento nem os valores remuneratórios são coincidentes com tal tabela.

3.12. Ademais, é possível aferir que os recibos de vencimento a trabalhadora requerente detêm a categoria profissional de “*Coordenadora*” e os trabalhadores do sexo masculino ambos detêm a categoria profissional de “*Coordenador 3.º Escalão*”.

3.13. Contudo, independentemente das categorias profissionais constante dos recibos de vencimento, se compararmos os valores auferidos, verifica-se que a trabalhadora tem sempre um vencimento inferior.

3.14. Além disso, é possível verificar que para o desempenho das mesmas funções, já em 2009 o vencimento do trabalhador do sexo masculino era superior ao atual vencimento da trabalhadora do sexo feminino, tal conclusão resulta da comparação dos recibos de vencimento datados de 2009 do trabalhador ... com os recibos de vencimento da requerente datados de 2021.

3.15. Ou seja, da tabela salarial em vigor na ..., verifica-se que um *coordenador de 3.º escalão* auferia um vencimento líquido de 1.250,00€/mensais, contudo, já em 2009 o trabalhador que a requerente foi substituir auferia um vencimento líquido de 1.281,00€/mensais, sendo que, para as mesmas funções a trabalhadora auferia um vencimento líquido de 1.100,00€/mensais.

3.16. Mais, dos recibos de vencimento da requerente afere-se que a requerente tem a categoria profissional de “*Coordenador*”. Ora, se tivermos por referência a tabela salarial em vigor na ..., não será despropositado considerar a possibilidade de a trabalhadora ter a função de “*coordenador de 1.º escalão*”, não auferindo, contudo, o vencimento correspondente.

3.17. Por fim e ainda relativamente à comparação efetuada com o trabalhador ... consta do teor da documentação junta, o “*Resumo Curricular*” do trabalhador que a requerente foi substituir, aferindo-se que até à data de saída da entidade empregadora, desempenhou as funções de “*Coordenador do Centro de Informação de Resíduos da ...*”, ou seja, as funções desempenhadas por este correspondem efetivamente às desempenhadas pela requerente, conclusão esta que é possível retirar também do email remetido à trabalhadora pelo Presidente da Direção Nacional.

3.18. Por fim, de referir ainda que a trabalhadora alega que o trabalhador ..., atual Coordenador 3.^a auferiu um vencimento líquido de 1.271€/mensais. Mais uma vez, da documentação junta afere-se que o vencimento auferido por este, não corresponde ao constante da tabela salarial em vigor na ... e, concomitantemente, afigurando-se que a requerente no recibo de vencimento detém a categoria profissional de “coordenador”, categoria não constante da tabela salarial, mas ainda assim, podendo ser correspondente à categoria de “coordenador de 1.º escalão”.

3.19. Por ofício datado de 09 de julho de 2021, sob o n.º CITE-IR/1638/2021, foi a entidade empregadora notificada para para os termos previstos no n.º 3 do artigo 6.º da Lei 60/2018 de 21/8, para, no prazo de 30 dias, demonstrar que a política remuneratória da organização é transparente, ou seja, que assenta na “avaliação das componentes das funções com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres”, tal como alude o n.º 1 do artigo 4.º. Devendo ainda, se pronunciar e disponibilizar informação sobre a política remuneratória, nos termos previstos do n.º 1 do artigo 4.º da Lei suprarreferida.

3.20. A entidade empregadora até ao momento, nada disse.

Analisado o caso concreto,

3.21 A única prova que se dá como produzida é a vertida pela trabalhadora queixosa, e da documentação apensa ao processo resulta clara a existência de indícios discriminatórios face ao salário auferido pela requerente e por dois trabalhadores de sexo oposto – o trabalhador que a requerente foi substituir e outro que atualmente desempenha funções de *Coordenador 3.^a*.

3.22. Recorde-se, que aquele trabalhador que a trabalhadora foi substituir já desempenhava as mesmas funções profissionais, detendo também a mesma categoria profissional dentro da organização para a qual prestam serviço.

3.23. Da legislação que aprova medidas promotoras da igualdade remuneratória entre mulheres e homens 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”, conforme dispõem o n.º 2 e 1 do artigo 4.º da Lei 60/2018, de 21 de agosto.

3.24. Do mesmo diploma resultam também os conceitos de remuneração – que 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»), de 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.

3.25. Assim face aos dados e factos constantes do caso em apreço, considera esta Comissão que a entidade empregadora não logrou demonstrar, como lhe competia, que detinha uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, bem como os critérios usados para o cálculo da remuneração da requerente e dos trabalhadores do outro sexo em relação a quem a requerente se considera discriminada, não demonstrando tal realidade.

3.26. Mais, com base nos documentos analisados, é razoável concluir que estamos perante um caso de discriminação remuneratória em razão do sexo.

3.27. Desta forma e face ao exposto resulta que a entidade empregadora não logrou apresentar quaisquer motivos ou factos que permitam afastar, de forma clara e inequívoca, os factos relatados e demonstrados pela queixosa.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

4.1. Nos termos do n.º 6 do artigo 6.º da Lei 60/2018, de 21 de agosto, convocar a entidade empregadora ..., para no prazo de 180 dias a contar da notificação da presente presente proposta técnica de parecer, proceder à justificação dos indícios de discriminação ou apresentar medidas de correção adotadas quanto à situação remuneratória da trabalhadora queixosa ...

4.2. Notificar da presente proposta técnica de parecer a requerente ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 27 DE OUTUBRO DE 2021,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**