

PARECER FINAL VINCULATIVO N.º 412/CITE/2022

Assunto: Parecer Final nos termos do disposto no n.º 7 do artigo 6.º da Lei 60/2018 de 21 de agosto
Processo n.º 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 ... a seguinte exposição:

“(…)

Sou colaboradora de uma organização (...) 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 ... 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, auferia 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 (...) 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 ... 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 4.º, e os critérios usados para o cálculo da remuneração do requerente e dos trabalhadores do outro sexo em relação a quem o requerente se considera discriminado”, 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 para a cidadania e igualdade;
- 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 coordenadora;
- 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.

1.8. Em 27.10.2021, esta Comissão reuniu e foi aprovado por unanimidade dos membros que a compõem, a proposta técnica de parecer, nos termos do n.º 6 do artigo 6.º da Lei 60/2018, de 21 de agosto, a convocar a entidade empregadora ..., a apresentar medidas de correção adotadas quanto à situação remuneratória da trabalhadora ..., relativamente à discriminação em função do sexo de que esta é alvo face aos seus colegas, do sexo oposto, no prazo de 180 dias a contar da notificação da presente proposta.

1.9. Em 27.10.2021 foi remetido ofício sob o n.º CITE-6799/2021, a convocar a entidade empregadora ... para, no prazo de 180 dias, proceder à justificação dos indícios de discriminação remuneratória ou apresentação de medidas de correção adotadas, conforme dispõe o n.º 6 do artigo 6.º da Lei supra identificada.

1.10. Por correio eletrónico datado de 26.04.2022 a entidade empregadora ..., remeteu ofício com a finalidade de justificar os indícios discriminatórios, conforme dispõe o n.º 6 do artigo 6.º da Lei 60/2018 de 21/08, nos termos que a seguir se transcrevem:

“(...)

Exma. Senhora Presidente

Da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego,

..., Entidade Empregadora no processo à margem referenciado, tendo sido notificada, no dia 27/10/2021, para proceder à justificação dos indícios de discriminação remuneratória ou apresentar medidas de correção adotadas, nos termos do art.º 6 n.º 6 da Lei n.º 60/2018 de 21/08, vem, muito respeitosamente, apresentar a sua

JUSTIFICAÇÃO DOS INDÍCIOS DISCRIMINATÓRIOS

- DOS INDÍCIOS DISCRIMINATÓRIOS

- 1. A Trabalhadora ... foi admitida ao serviço da ..., daqui em diante ..., no dia 1 de outubro de 2007, como técnica superior, tendo posteriormente sido conforme alega “nomeada” Coordenadora do mesmo departamento em 2016.*
- 2. Esta trabalhadora vem agora alegar a existência de “discriminação salarial no âmbito da diferenciação de género”.*
- 3. Para justificar o seu entendimento, compara o seu salário com o salário auferido, nomeadamente, por:*
 - a) ... (Ex-Coordenador do mesmo Grupo de Trabalhos da Associação ...);*
 - b) ... (Coordenador de um outro Grupo de Trabalho da ...);*
 - c) ..., um antigo Técnico Superior do mesmo departamento, que já não pertence à Associação, de quem são juntos recibos de vencimento;*
 - d) Outros trabalhadores da Associação: ..., ... e ...*
- 4. Ora, o artigo 31.º do Código de Trabalho dispõe especificamente sobre o direito à não discriminação em função do sexo, ao afirmar, no seu n.º 1, 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”.*
- 5. Direito que a Entidade Empregadora reputa pertinente e indispensável e que respeita escrupulosamente.*

6. No entanto, conforme dispõe o n.º 3 do mesmo artigo 31.º, “As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade”.
7. Ou seja, a existência ou inexistência de discriminação deve ser aferida “em situação comparável”, conforme previa já o artigo 23.º do Código do Trabalho,
8. Isto é, perante funções “iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade”.
9. Resulta do exposto que a discriminação não decorre simplesmente do facto de duas pessoas de sexo oposto auferirem diferentes salários no exercício de funções homónimas.
10. É necessário que a diferença salarial seja ditada em função do fator sexo, para que exista realmente discriminação.
11. A verdade é que, no presente processo, ficou por explicar o motivo da diferença salarial invocada pela Trabalhadora.

II - Do Contexto Organizacional da Entidade Empregadora

12. Como é do conhecimento da Trabalhadora, os dirigentes da anterior Direção Nacional da Entidade Empregadora, nomeadamente, o anterior Presidente da Associação, ..., está a ser investigado judicialmente por gestão danosa e favorecimento pessoal no âmbito das funções exercidas enquanto Presidente e Tesoureiro da Direção ..., entre os anos de 2015-2019 - **vide documento n.º 1**.
13. Sendo que as Direções Nacionais posteriores ficaram com o encargo de “remediar” as consequências possíveis de serem remediadas que resultaram da gestão daquele Presidente e da sua Direção Nacional.
14. Em especial, o ... (...), do qual faz parte a ora Trabalhadora, uma vez que, por decisões tomadas por aquela Direção Nacional, dois prestigiados profissionais daquele departamento abandonaram a Associação.
15. Nomeadamente, ..., antigo coordenador do ...
16. E ..., antigo Técnico Superior do ...
17. Ora, tal como vem referido no presente processo, a Trabalhadora foi “promovida”, por meio de um email enviado pelo anterior Presidente da Direção Nacional da ..., ...
18. Não tendo havido qualquer deliberação da Direção Nacional da Entidade Empregadora sobre essa nomeação.
19. Tendo sido assim preteridas todas as formalidades e exigências legais e estatutárias para essa alegada “promoção”.
20. A referida promoção não foi sequer comunicada formalmente aos restantes colegas do ..., conforme resulta da carta de resolução do contrato de trabalho enviada por ..., que se junta como **documento n.º 1-B**.
21. Ou seja, apesar de ser referido no email que “foi formalmente nomeada coordenadora da estrutura profissional ...”, nada de formal teve esta nomeação.
22. Acresce que foi invocado pela Trabalhadora na sua queixa que a mesma passou a exercer funções de Coordenadora com a “saída voluntária” do seu antecessor.

23. No entanto, um dos motivos pelos quais o seu antecessor abandonou a Associação foi porque a própria foi nomeada para o substituir ainda antes daquele decidir sair da Associação - conforme se depreende do excerto da petição inicial do trabalhador ... em ação condenatória emergente de contrato de trabalho, intentada contra a Entidade Empregadora, que se junta como **documento n.º 2**.
24. Com o devido respeito, a trabalhadora apenas foi nomeada Coordenadora do ... por motivos pessoais e não por mérito profissional, como se verifica pelo mesmo excerto junto como **documento n.º 2**.
25. Deste modo, a Trabalhadora apresenta-se como Coordenadora do ..., sem que a sua promoção tenha sido sequer legal.
26. Ou seja, a trabalhadora estava acostumada a um favorecimento pessoal com o qual a Entidade Empregadora (representada pelas Direções Nacionais sucessoras à Direção que tinha como membro o já referido ...) não pode compactuar.
27. A partir do momento, em que as Direções Nacionais sucessoras passaram a “pedir contas” ao trabalho realizado, a realizar e em falta desta trabalhadora, bem como a fazer uma supervisão, ainda que muito parca, do trabalho da Queixosa, que esta iniciou uma série de represálias contra a Entidade patronal e contra os membros destas,
28. Onde se insere a presente e infundada queixa junto desta Entidade.

III - DO CUMPRIMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO, MÉRITO E PRODUTIVIDADE DA TRABALHADORA ...

29. Ainda que a Trabalhadora tivesse sido formalmente nomeada Coordenadora,
30. Por um lado, as funções de coordenadora ou de técnica superior são equiparadas, como a mesma afirma no seu email remetido à CITE em 28/06/2021,
31. O que, desde logo, não permite evidenciar a diferença salarial que invoca,
32. Por outro lado, a própria Trabalhadora não se reconhece com a capacidade e autonomia necessárias para o exercício de uma função de coordenação, uma vez que:
33. Espera que lhe sejam solicitados trabalhos em vez de mostrar iniciativa - conforme email de 11/02/2022, que se junta como **documento n.º 3**,
34. E de promover ou executar atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
35. Deixa correr prazos para apresentação de pareceres a consultas públicas no âmbito dos ... - veja-se mais uma vez os **documentos n.ºs 1-B e 3 já juntos**;
36. Quando a Direção Nacional solicita a realização de determinadas tarefas, muitas vezes, a Trabalhadora não responde em prazo útil,
37. Ou não contribui de forma útil, não respondendo ao efetivamente solicitado ou adiando a sua resposta para momento ulterior - veja-se troca de emails entre a trabalhadora e a Direção Nacional que se junta como **documento n.º 4**.
38. Outras vezes, a Direção Nacional tem de insistir por obter uma resposta - veja-se os emails que se juntam como **documento n.º 5**,

39. Tendo havido já situações em que a Trabalhadora demorou 7 meses a responder - vejam-se os emails que se juntam como **documentos n.ºs 6 e 7**.
40. Tem projetos atrasados e de execução deficiente ou muito deficiente;
41. Quando lhe é solicitada elaboração de textos acerca do balanço do trabalho realizado pelo seu grupo de trabalho, para apresentação a público, não é criativa na sua elaboração, fazendo cópia parcial de outros textos já divulgados de outras entidades, a que acresce o facto dos textos terem gralhas e erros que têm de ser corrigidos por outros Colegas ou pelos próprios membros da Direção Nacional, duplicando-se o trabalho - veja-se o email que se junta como **documento n.º 8**;
42. Por vezes, inclusive, tem atitudes provocadoras e pouco profissionais na relação com os membros da Direção Nacional e com os colegas de trabalho — como se verifica, mais uma vez, pela carta de rescisão do colega ..., já junta como **documento n.º 1-B**.
43. Sendo que a Queixosa nunca assumiu nem desempenhou qualquer função de coordenação, após a sua alegada “promoção” como também não exerce de forma cabal as funções que lhe estão cometidas como técnica superior junto do ...
44. A Entidade Empregadora, tomou também conhecimento que, ao invés de trabalhar de forma exclusiva para a Associação, a Trabalhadora constituiu uma empresa de ..., com o seu pai e irmão, em plena concorrência com o trabalho prestado na Associação, - conforme contrato de constituição de empresa que se junta como **documento n.º 9**.
45. Tendo informado o seu (à data) Coordenador que iria parar de colaborar com a referida empresa, não o tendo feito, deixando arrastar a situação, por um período de, pelo menos, seis meses, conforme consta também da carta de resolução do contrato de trabalho enviada por ..., já junta como **documento n.º 2**.
46. Realiza representações internacionais em nome da ..., em países estrangeiros, recusando-se informar a Direção Nacional como é financiada a deslocação,
47. E não colocando a viagem à aprovação da Direção Nacional, como seria seu dever - veja-se troca de emails que se junta como **documento n.º 10**.
48. Em relatórios anuais dos projetos elaborados, faz constar projetos, iniciativas sobre os quais já havia informado a Direção Nacional que não seriam para avançar, demonstrando desorganização e, ou falta à verdade quanto ao trabalho realizado - como é o caso do projeto ... conforme resulta do email que se junta como **documento n.º 11 e do Relatório de Atividades do ... que se junta como documento n.º 12**;
49. Tornando legítimo à Direção Nacional colocar em causa a realização das restantes atividades constantes do relatório e a veracidade do mesmo.
50. Não se empenha em ter um plano de atividades anual sólido, concreto, recusando mostrar transparência no trabalho a realizar pelo seu grupo de trabalho.
51. É ainda de elevada importância referir que a Trabalhadora não cumpre o seu horário de trabalho, sendo evidente a participação da mesma - tanto a título pessoal como, enquanto sua ..., em representação da ... em inúmeros eventos no período normal de trabalho, nomeadamente, enquanto é adotado o teletrabalho, conforme atestam publicamente as suas redes sociais - vide “...”, no dia 02.03.2022; “testemunho hoje a dedicação e amor com que (vizinha ...) defendeu a sua prova de agregação na ..., onde foi aprovada por unanimidade”, em 04.03.2022; ou” A ... esteve hoje representada na tomada de posse do XXIII Governo

Constitucional”, no dia 30.03.2022, em <https://www...> e em ... - **documento n.º 12-B**. Acrescente-se que a Trabalhadora nunca informou qualquer elemento da Direção Nacional da sua participação nestes eventos, em horário laboral.

52. Pelo exposto, é evidente que a Trabalhadora em causa revela baixa produtividade, ineficiência, falta de qualidade nas funções desempenhadas, falta de lealdade e até falta de interesse na criação, desenvolvimento, implementação e execução do plano de atividades da Associação e do próprio grupo de trabalho.

53. Inexistindo razões de mérito e de produtividade para que o seu vencimento seja distinto.

54. Pelo que não há qualquer discriminação no valor do vencimento em função do género, o vencimento da Queixosa, independentemente desta ser ou não mulher, em comparação com outros coordenadores homens, tem em conta a “meritocracia”, a produtividade, assiduidade e antiguidade (ou a falta de preenchimento destes critérios).

55. Tendo sido considerado e avaliada a quantidade e a qualidade do trabalho prestado.

56. Em abono da verdade, diga-se que para a qualidade e quantidade do trabalho prestado em concreto, seja este exercido por um homem, por uma mulher ou por um transgénero, verifica-se um excesso de remuneração, não merecendo o trabalho prestado mensalmente a sua retribuição em €1.100,00.

IV – Da Comparação Salarial Com o Ex-Coordenador ...

57. O antecessor da Trabalhadora, ..., começou a colaborar com a ... no ano de 2004, conforme contrato de trabalho que se junta como documento n.º 13.

58. O que demonstra, desde logo, uma diferença de três anos de antiguidade a favor daquele.

59. Mesmo que não se entenda suficiente a antiguidade de três anos para justificar a diferença salarial alegada, a Trabalhadora ..., em todo o seu percurso, sempre se revelou menos autónoma e, por conseguinte, menos produtiva do que o seu antecessor,

60. Pelo que nunca seria adequado e justo igualar os seus salários.

61. O ex-coordenador ... foi quem sempre geriu os diversos projetos do ...

62. E foi este quem sempre angariou o financiamento para o grupo de trabalho, tomando iniciativa e efetuando protocolos com diversas entidades - conforme resulta da petição inicial do trabalhador ... em ação intentada contra a Entidade Empregadora, já junta como documento n.º 2.

63. Não é sequer possível comparar o trabalho que este desenvolvia no ..., até à sua saída, no ano de 2016, e o trabalho que veio a ser desenvolvido posteriormente.

64. O Coordenador ... acompanhava diretamente todos os temas relacionados com ...

65. Participando em políticas de ...,

66. Promovendo a prevenção do ...,

67. Prestando trabalho técnico de apoio a empresas na área ...,

68. E formação de professores em matéria de ...,

69. *Conforme resulta do resumo curricular daquele, constante do presente processo, que se junta como documento n.º 14.*
70. *A atual “Coordenadora” ... mostra-se restrita, pela sua formação e experiência, aos ...,*
71. *Sendo que sempre privilegiou a comunicação e a imprensa, participando em conferências, programas de rádio e televisão,*
72. *E menos o trabalho mais técnico, criativo ou inovador no desenvolvimento de projetos mais complexos, técnicos e especializados, como tão bem resulta do seu Curriculum Vitae, junto por si ao presente processo.*
73. *A Trabalhadora invoca que se sente injustiçada por ter mais habilitações académicas que o seu antecessor.*
74. *Contudo, ainda que a Trabalhadora tenha beneficiado de um maior período de formação académica, ficou já demonstrado que o anterior coordenador do grupo de trabalho demonstra maior conhecimento, mais e melhores capacidades técnicas, maior capacidade de coordenação, pelo trabalho realizado ao longo da sua vida profissional,*
75. *Tendo uma vasta experiência na área dos ..., construída desde o ano de 1988,*
76. *O que sempre justificou a sua colaboração com a Associação e a sua eficiência nos cargos desempenhados.*

V – Da Comparação Salarial com o Atual Coordenador ...

77. *Relativamente ao atual Coordenador ..., pouca coisa foi referida pela Trabalhadora na sua queixa,*
78. *Somente foi comparado pela trabalhadora o seu vencimento de 1100,00€ com o vencimento daquele Coordenador, no montante mensal de 1275,00€.*
79. *Ora, desde logo, cumpre referir que este trabalhador se encontra ao serviço da ..., na área do ..., desde o ano de 1990.*
80. *Tendo uma antiguidade na Associação superior à Queixosa.*
81. *Pelo que mais uma vez não se pode comparar o que não tem comparação.*
82. *Tendo, logo de início, participado na campanha da ... pela criação do ...*
83. *Em 1998 fundou o ...*
84. *E em 2003 promoveu a criação do Programa ...*
85. *Colabora em, pelo menos, 6 projetos importantes da ...,*
86. *E encontra-se atualmente a gerir três centros de recuperação ...,*
87. *Com a participação de um mínimo de 40 voluntários,*
88. *Tendo já sido recebidos, somente em 2021, mais de 380 ...*
89. *Muito menos palpável é o trabalho realizado pela trabalhadora*
90. *E, nesta medida, não poderá imputar-se à Entidade Empregadora o facto de conseguir melhor discriminar o trabalho desenvolvido por outros(as) trabalhadores(as), e não o conseguir fazer relativamente à Trabalhadora aqui em causa.*

VI - Da Comparação Salarial Com Os Restantes Trabalhadores

- 91.** *Relativamente ao trabalhador ..., invocado na Queixa para efeitos de comparação salarial, está, mais uma vez, a Queixosa a comparar o incomparável.*
- 92.** *O trabalhador ..., entrou ao serviço da ... no ano de 2003 e, em 2006, passou a exercer funções como Coordenador de Projecto, conforme contrato que se junta como **documento n.º 15**.*
- 93.** *Pelo que, tendo mais antiguidade e, desde o início categoria superior, nem haveria necessidade de justificar esta diferença salarial.*
- 94.** *Relativamente ao Técnico Superior ..., foi desde logo adotado um salário mais elevado, atendendo a que iria ingressar na ... temporariamente para desenvolver o projeto "...", tendo sido celebrado contrato por um curto período de tempo, com termo no final deste ano.*
- 95.** *Pelo que o valor da sua remuneração foi definido em função da curta duração do seu contrato de trabalho e na impossibilidade de encontrar outro trabalhador que estivesse disponível a aceitar o cargo nessas condições de precariedade associadas.*
- 96.** *Pelo que foram as condições do mercado laboral que ditaram a contratação deste trabalhador por este valor remuneratório.*
- 97.** *O mesmo se diga do Técnico Superior ..., contratado no ano de 2019, para a área do ..., um dos maiores projetos da organização, em crescente extensão, que auferiu um salário no valor de 1100,00€.*
- 98.** *É certo que os valores da tabela salarial são meramente indicativos, não vinculativos,*
- 99.** *Podendo variar com base na maior necessidade de contratação para determinado projeto, área, em determinado momento.*
- 100.** *Bem como a perceção do candidato como uma mais-valia para a Associação.*
- 101.** *E nessa medida será sempre difícil justificar as diversas diferenças salariais existentes na organização.*
- 102.** *Contudo, a trabalhadora "esqueceu-se" de referir que duas outras Técnicas Superiores auferem o mesmo montante que aquele, no valor de 1100,00€, ... e ..., conforme os respetivos recibos de vencimento que se juntam como **documentos n.ºs 16 e 17**.*
- 103.** *E que, no ano anterior à entrada de ..., entrou ao serviço um trabalhador do sexo masculino, de nome ..., também ele Técnico Superior, para auferir um salário no valor de 900,00€ - conforme contrato de trabalho que se junta como **documento n.º 18**.*
- 104.** *Sendo que o valor do seu vencimento foi definido em função do seu currículo e das próprias funções que iria desempenhar.*
- 105.** *Entrou também ao serviço da ... outra trabalhadora do sexo feminino – ..., também ela Técnica Superior, que auferia o salário de 1050,00€ mensais - conforme contrato de trabalho que se junta como **documento n.º 19**.*
- 106.** *E cumpre ainda referir que em 2017 fora admitida ao serviço outra Técnica Superior do sexo feminino, ..., para auferir o mesmo salário no valor de 1050,00€ - conforme contrato de trabalho que se junta como **documento n.º 20**.*

VI – Considerações Finais

107. *Pelo supra exposto, é fácil verificar que a diferença salarial alegada pela Queixosa não se deve ao género do trabalhador em causa.*

108. *Os critérios de remuneração salarial da ... têm em conta as competências, antiguidade, mérito, produtividade, assiduidade, das funções que serão exercidas e, especialmente, à necessidade da prestação do serviço, em função dos diferentes projetos.*

109. *Bem como depende da oferta e da procura de emprego e das condições do mercado laboral, a cada momento.*

110. *Tudo visto, não se compreende a alegação de uma discriminação salarial em função do sexo.*

111. *Sendo evidente para a Entidade Empregadora a menor produtividade da Trabalhadora em causa, aliada com a sua menor capacidade técnica, organizativa, criativa, entre outras.*

112. *Acresce que nunca antes a Entidade Empregadora tinha sido acusada deste tipo de discriminação.*

113. *A própria Direção Nacional - centro de tomada de decisões da Entidade Empregadora - é atualmente composta, na sua maioria, por pessoas do sexo feminino.*

114. *Nestes termos, pode concluir-se que a alegada discriminação em função do sexo é totalmente infundada,*

115. *Devendo dar-se como não justificados os indícios de discriminação de que a Entidade Empregadora vinha acusada, concluindo-se pela inexistência de quaisquer indícios de discriminação salarial em função da diferenciação de género.*

Prova Documentação

22(vinte e dois) Documentos

PROVATESTEMUNHAL, TODAS A NOTIFICAR E A INQUIRIR PARA PROVADO SUPRA ALEGADO

- ..., com domicílio profissional no ...;

(...)"

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

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

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

2.26. 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».

2.27. 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».

2.28. 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.

2.29. Debruçando-nos sobre a conceção de «salário» e respetiva relevância jurídica, voltamos a referir Monteiro Fernandes, nomeadamente no que diz respeito ao carácter corresponsivo da prestação de trabalho e à sua faceta de meio de satisfação de necessidades.¹

2.30. 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

¹ Cf. MONTEIRO FERNANDES, ANTÓNIO, *Direito do Trabalho*, 14.^a Ed., Almedina (2009), 458 e ss.

legalmente dispensado de prestar retribuição a este em caso de faltas injustificadas, e mesmo de algumas justificadas.

2.31. 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».

2.32. 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».

2.33. Ainda sobre o conceito de remuneração, Maria do Rosário Palma Ramalho faz a distinção entre o seu sentido amplo e o restrito²: 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».

2.34. 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».

2.35. 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 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.

2.36. 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

² Cf. PALMA RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II Situações Laborais Individuais*, 5.ª Ed., Almedina (2014), 666 e ss.

que integra a retribuição «qualquer prestação do empregador ao trabalhador» - cf. artigo 258.º/3 do CT.

2.37. 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.

2.38. 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.

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

- Diuturnidades – 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.

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

2.41. 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».

2.42. 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».

2.43. Refere ainda Monteiro Fernandes, «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’».

2.44. 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».

2.45. 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».*

2.46. 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*».

2.47. «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.

2.48. 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.

2.49. 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*».

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

2.51. 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*».

2.52. 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’*».

2.53. 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 [...].

2.54. 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.

2.55. 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».

2.56. «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.

2.57. 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. Aí se preconiza a paridade retributiva ‘para um mesmo trabalho ou para um trabalho a que seja atribuído um valor igual’ (artigo 1.º)».

2.58. 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’».

2.59. 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».

2.60. 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»³. E «no que toca à igualdade remuneratória entre trabalhadores e trabalhadoras, é ainda desenvolvida no artigo 31/1 e 2» do mesmo diploma.

³ Cf. PALMA RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II Situações Laborais Individuais*, 5.ª Ed., Almedina (2014), 681 e ss.

2.61. «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.

2.62. 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)»

2.63. «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.

2.64. 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

2.65. 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 ... 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, conforme documento junto ao processo, nomeadamente e-mail 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

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, também do sexo masculino, ..., igualmente a desempenhar funções de coordenação auferia um vencimento ilíquido de 1.271,00€/mensais.

3.6. A trabalhadora auferia 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 para os devidos efeitos legais.

3.8. Na resposta proferida pela entidade empregadora veio esta desde logo alegar que a Direção anterior, nomeadamente o seu Presidente, está a ser investigado judicialmente por gestão danosa e favorecimento pessoal, onde se inclui o favorecimento da trabalhadora, ora queixosa. Alega ainda a entidade empregadora que por decisões tomadas pela anterior Direção, os trabalhadores ... (antigo coordenador) e ... (antigo Técnico Superior do ...), abandonaram a Associação.

3.9. Alega a entidade empregadora que a queixosa foi “*promovida por meio de um e-mail*”, enviado pelo então Presidente, sem ter havido qualquer deliberação da Associação sobre essa nomeação, nem tendo sido comunicada formalmente aos restantes colegas do Centro ... (departamento onde a requerente exerce funções).

3.10. Refere a entidade empregadora que a queixosa alega que passou a exercer funções de Coordenadora com a “*saída voluntária*” do anterior coordenador, contudo, contra-argumenta referindo que um dos motivos pelos quais o seu antecessor abandonou a Associação foi porque a queixosa foi nomeada para o substituir ainda antes daquele decidir afastar-se da Associação. Entendendo a entidade empregadora que a trabalhadora só foi nomeada Coordenadora do ... por motivos pessoais e não por mérito profissional.

3.11. De forma a fundamentar a diferença salarial, alega a entidade empregadora que à trabalhadora não se reconhecem características como a capacidade e autonomia necessárias a uma função de coordenação, não demonstrando iniciativa nos trabalhos a realizar, ou com a promoção de atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, deixando correr prazos para apresentação de pareceres a consultas públicas no âmbito dos ..., sendo que quando lhe é solicitado a realização de qualquer tarefa a trabalhadora nem sempre responde em tempo útil ou não contribui de forma útil, não respondendo ao efetivamente solicitado, adiando a sua resposta para momento posterior, ou, tendo a entidade empregadora de insistir para obtenção de resposta.

3.12. Quanto aos trabalhadores com quem a queixosa se compara, alega a entidade empregadora que o trabalhador ... colabora com a organização desde 2004, existindo uma diferença de antiguidade de 3 anos, sendo a queixosa relativamente a este trabalhador menos autónoma e produtiva. Alega o empregador que sempre foi aquele que geriu os diversos projetos do ..., tendo sempre angariado fundos para o grupo de trabalho, tomando *iniciativa e efetuando protocolos com diversas entidades*, - conforme resulta da *petição inicial do trabalhador ... em ação intentada contra a Entidade Empregadora*.

Entende a entidade empregadora *que não é possível comparar o trabalho desenvolvido por ... até 2016 e o que veio a ser desenvolvido posteriormente à sua saída*, ou seja, desde o momento em que a queixosa, iniciou as suas funções de coordenação.

3.13. Quanto ao trabalhador e atual coordenador ..., alega a entidade empregadora que este trabalhador se encontra ao serviço desta 1990, e logo, com uma antiguidade superior à da trabalhadora queixosa, não sendo, por isso, possível fazer comparação, elencando os projetos onde o trabalhador se encontrou e encontra envolvido.

3.14. Quanto aos demais trabalhadores, nomeadamente o trabalhador ..., invoca a entidade empregadora que este iniciou as suas funções em 2003 e em 2006 passou a exercer as funções de coordenador, juntando documentação para os devidos efeitos legais.

3.15. Quanto aos/às demais trabalhadores/as referenciados pela entidade empregadora e pela trabalhadora queixosa, uma vez que não detêm a mesma categoria profissional da requerente, não será realizada qualquer análise comparativa.

3.16. Por fim, entende a entidade empregadora que a diferença salarial entre a trabalhadora e os trabalhadores acima referenciados, devem-se exclusivamente à *competência, antiguidade, mérito, produtividade, assiduidade, das funções exercidas e especialmente, à necessidade da prestação do serviço, em função dos projetos, bem como depende da oferta e da procura de emprego e das condições do mercado laboral, a cada momento.*

3.17. Analisados os documentos juntos ao processo, é possível aferir que a trabalhadora se encontra inserida na mesma carreira profissional “*Coordenador*”, que o trabalhador ... (pessoa que foi substituir), o trabalhador ... e o trabalhador

3.18. Por outro lado, resulta igualmente da informação constante do processo, nomeadamente a tabela salarial da ..., que os valores remuneratórios definidos na referida tabela não correspondem aos valores auferidos quer pela trabalhadora requerente, quer pelos demais trabalhadores que exercem funções de coordenação.

3.19. Contudo, independentemente disso, o que é certo, é que quando comparados os vencimentos da trabalhadora requerente com os demais trabalhadores aqui em comparação, a trabalhadora tem sempre um vencimento inferior.

3.20. Mais, de acordo com a referida tabela, a categoria profissional de “*Coordenador*”, implica auferir um vencimento base ilíquido mínimo de 1250€ (correspondente à categoria de “*Coordenador de 3.ª*”), enquanto que a trabalhadora auferir um vencimento de 1100€ ilíquidos.

3.21. Com efeito, a primeira conclusão que podemos retirar é que a trabalhadora, ao contrário do que se afigura ter ocorrido com os trabalhadores em comparação, não chegou sequer, ao patamar mínimo remuneratório da categoria profissional de “*Coordenador*”, o que desde logo configura uma desvantagem relativamente a esses trabalhadores.

3.22. Ou seja, da tabela salarial em vigor na ..., verifica-se que um “*coordenador de 3.º escalão*” auferir um vencimento ilíquido de 1.250,00€/mensais, sendo que, para as mesmas funções a trabalhadora auferir um vencimento ilíquido de 1.100,00€/mensais.

3.23. Acresce que, o trabalhador ..., recorde-se, o trabalhador que a trabalhadora requerente foi substituir, já em 2009, auferir um vencimento ilíquido de 1.281,00€/mensais, para o mesmo cargo.

3.24. De referir ainda que a trabalhadora alega que o trabalhador ..., atual *Coordenador de 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 ..., contudo, e não obstante tal circunstância, continua a ser superior ao valor mínimo correspondente para a mencionada categoria profissional de Coordenador.

3.25. Importa salientar, que não relevam as considerações da entidade empregadora quanto ao desempenho - mais ou menos eficaz e diligente - das funções realizadas pela trabalhadora, uma vez que, não passam de meras alegações sem comprovação, nomeadamente através de avaliações de desempenho, além de se tratarem de questões, eventualmente do foro disciplinar.

3.26. Por fim, também não relevam as alusões relativas à antiguidade, mérito e qualidade dos projetos desenvolvidos, porquanto, como se viu no ponto precedente isso não se mostra comprovado e quanto à antiguidade, o que releva é a antiguidade no cargo, e no caso em concreto, o respeito pelo patamar remuneratório mínimo indicado na tabela salarial da empresa.

3.27. Assim, analisada que foi a queixa formulada pela trabalhadora e os argumentos invocados pela entidade empregadora bem como os documentos juntos em sede de justificação de indícios discriminatórios, afere-se existirem indícios de prática discriminatória em função do sexo.

3.28. Acresce que ainda que, não obstante o facto de a nova Direção da entidade empregadora não concordar com a nomeação levada a cabo pela anterior Direção, verifica-se que a entidade empregadora não logrou contrariar nem tão pouco demonstrar que a trabalhadora queixosa não foi nomeada para desempenhar funções de coordenação. Por outro lado, da invocação da entidade empregadora de que a trabalhadora foi favorecida pelo anterior Presidente não se entende como se chega a tal conclusão, porquanto, pelo contrário, a trabalhadora continua a auferir o mesmo vencimento que auferia, não tendo até ao momento um vencimento igual aos restantes trabalhadores com a mesma categoria profissional, motivo pelo qual foi apresentada queixa nesta Comissão.

3.29. Assim, da análise da documentação junta não constam quaisquer avaliações nem da trabalhadora nem comparativamente dos restantes trabalhadores que permitam comprovar e demonstrar o alegado pela entidade empregadora. Aliás, a entidade empregadora limita-se a argumentar no sentido de que os critérios aplicados aos trabalhadores do sexo masculino eram critérios objetivos comuns a homens e a mulheres, sem contudo, demonstrar tal circunstância.

3.30. Ora, não se extrai das alegações da entidade empregadora quais os critérios objetivos que possam justificar a disparidade salarial existente entre a trabalhadora queixosa e os demais trabalhadores com a mesma categoria profissional. De facto, não se retira do alegado pelo empregador que o diferencial salarial entre homens e mulheres com a mesma categoria profissional se baseia num requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução.

3.31. Não é, assim, possível concluir quanto à objetividade dos critérios aplicados pelo empregador. Por um lado, pela inexistência de demonstração comparativa dos fatores alegados como sejam o mérito, a produtividade, a polivalência, a disponibilidade, a capacidade ou a assiduidade, e por outro, por não ter ficado demonstrado no processo que a antiguidade e o mérito justificassem, no caso analisado, a disparidade salarial.

3.32. Em rigor, mesmo tendo sido demonstrados ao longo do processo fatores relacionados com a realização de diferentes tarefas por trabalhadores/as, com a mesma categoria profissional, afastando fatores como a antiguidade ou as habilitações literárias não se afigura conclusiva a objetividade da justificação para a diferença salarial encontrada.

3.33. Concretizando: subsistem dúvidas sobre os critérios objetivos respeitantes ao enquadramento de cada trabalhador na categoria profissional, não ficando devidamente demonstrado que o motivo pelo qual a trabalhadora auferia uma retribuição inferior à dos trabalhadores a que esta se compara, não se fundamente numa discriminação em função do sexo.

3.34. 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.

3.35. 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.

3.36. Tendo em conta o supra citado, e dados os factos constantes do caso em apreço, considera esta Comissão que o empregador não logrou demonstrar 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.

3.37. Notificado da proposta técnica de parecer da CITE, em 27.10.2021, 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.

3.38. 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.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 4.1.** Existir por parte da entidade empregadora ... prática discriminatória remuneratória em função do sexo da trabalhadora ..., em relação aos seus colegas do sexo oposto e com a mesma categoria profissional.
- 4.2.** Nos termos do n.º 7 do artigo 6.º da Lei 60/2018, de 21 de agosto, comunicar à Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT) o presente parecer, para os efeitos previstos no disposto do n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho.
- 4.3.** Comunicar o presente parecer às partes.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 08 DE JUNHO DE 2022