

PARECER FINAL VINCULATIVO N.º 1037/CITE/2023

Assunto: Parecer Final nos termos do disposto no n.º 7 do artigo 6.º da Lei 60/2018 de 21 de agosto
Processo nº CITE-IR/276/2023

I – OBJETO

1.1. Por correio eletrónico de 05.12.2022, a CITE recebeu do **Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal**, em representação da sua associada ..., trabalhadora da empresa ..., com a categoria profissional de "...", a seguinte exposição:

"(...)

Assunto: *Discriminação salarial de mulheres Trabalhadoras.*

Empresa: ...

Sede: ...

Local de Atividade: ...

Setor de Atividade: CAE: ...

IRCT aplicável: *Contrato coletivo entre a ... e a ..., Publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º ... de ... de 2..., atualizado com as alterações ocorridas no Boletim de Trabalho e Emprego número ... 2016. Portaria de Extensão publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º ... e em Diário da República através da Portaria n.º ... de 24 de fevereiro.*

Ex.mos

Vem a Direção do SINTAB – Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias da Alimentação, bebidas e Tabacos de Portugal solicitar a intervenção dos Vossos serviços junto da empresa referenciada, porquanto:

- 1. À Trabalhadora ..., foi atribuída a categoria de "..." em janeiro de 2022;*
- 2. Considerando que a Trabalhadora tem um vencimento base mensal de 800€;*
- 3. Constatando que outros Trabalhadores, homens, na mesma empresa e setor, a quem está atribuída a mesma categoria, têm vencimentos bases mensais de 970€;*
- 4. Constatando ainda que outros Trabalhadores, homens, recentemente admitidos, que trabalham na mesma empresa e setor, a quem está atribuída a função de "...", têm vencimentos bases mensais de 850€;*
- 5. Considerando que o Contrato Coletivo entre a ... e a ..., que abrange todas as empresas do setor, considera que a função de "Operador" em projeção salarial superior à de "...";*
- 6. Considerando ainda que a alínea a) do nº1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa, estabelece que todos os trabalhadores têm direito "à retribuição do trabalho segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual";*
- 7. Sabendo de antemão que estão outras Trabalhadoras, mulheres, na mesma situação.*

Entendemos estar perante uma clara discriminação salarial entre Trabalhadores, agravada pela natureza de discriminação de género, que consideramos ilegal.

Dessa forma, solicitamos a Vossa intervenção no sentido da reposição da legalidade e do direito, relativamente a esta situação, bem como da respetiva penalização da empresa.

Sugerimos que, aquando da Vossa intervenção, contactem o nosso Delegado ... (...), para que, no local, melhor sejam esclarecidos dos factos.

(...)

1.2. Em 12.01.2023 a trabalhadora deu autorização à CITE para efeitos de contraditório com a entidade empregadora.

1.3. Por carta registada datada de 16.01.2023, foi remetido o ofício sob o n.º S-CITE-697/2023, cujo teor se transcreve:

(...)

Assunto: *Eventual prática de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor – Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto*

Processo n.º CITE-IR/276/2023

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 do Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal – SINTAB, nos termos abaixo transcritos: (...)

Transcrição do documento tal como consta no ponto 1.3

1.4. A entidade empregadora notificada do ofício identificado em 1.5., por documento datado de 15.02.2023, veio dizer o seguinte:

(...)

Acusamos a receção da vi carta datada de 16 de janeiro de 2023, mas apenas rececionada no dia 23 de janeiro, a qual mereceu a melhor atenção.

Antes de mais, muito lamentamos o teor da mesma, pois não nos revemos nas acusações que nos foram dirigidas por parte do SINTAB, de cariz meramente gratuito e difamatório.

Começamos por transcrever o teor da carta de resposta que enviámos no passado dia 2 de dezembro de 2023 acerca desta reclamação por parte do STNTAB, conforme doc. n.º 1 que se junta:

“Ex.mos Srs.,

Acusamos a receção da v/ carta datada de 21 de Novembro de 2022, que mereceu a melhor atenção.

Antes de mais, muito estranhámos o teor da mesma.

Não nos revemos na v/ acusação “gratuita” e de cariz altamente “difamatório” de discriminação entre trabalhadores, agravada pela natureza de discriminação de género...!

Somos uma microempresa, com pouca antiguidade, mas que prima pela integração e bom ambiente de trabalho entre todos os colaboradores, independentemente do credo, religião, raça ou sexo.

Tratamos de igual forma todos os trabalhadores, e sempre assim o faremos, lutando contra quem coloque em causa esse princípio basilar da n/ organização.

Procuramos ser sérios e justos em todas as atitudes e decisões que tomamos no seio da n/ empresa, sejam elas perante trabalhadores, fornecedores ou clientes!

Nunca, até este momento, tínhamos sido tão gravemente atingidos na nossa honra e consideração, pelo que não podemos deixar de reagir contra esta infâmia e, caso necessário, pugnar pela nossa defesa nas instâncias judiciais.

Muito estranhámos a atitude da Sra. ..., desconhecendo em absoluto a informação que vos foi transmitida pela mesma.

Certamente que a Sra. ... se “esqueceu” de informar que no início do corrente ano de 2022, foi a funcionária que mais foi valorizada pela empresa, vendo o seu salário aumentado em 12,7%, passando de um vencimento de 710,00€ para 800,00€!

Além desse aumento, esta colaboradora foi também premiada com uma gratificação no valor de 400,00€ a que acresceu uma outra gratificação de 500,00€ resultante de uma avaliação positiva que foi efetuada ao seu desempenho por parte da administração.

Nesta altura, tivemos o prazer de ser abordados pela indicada funcionária que nos “confidenciou” que estava muito contente pelo reconhecimento que lhe havia sido feito, e que nunca nenhuma outra empresa anterior a tinha tratado desta forma!

Tendo em conta o supra exposto, consideramos lamentável e absolutamente injustificável este episódio.”

Feita esta introdução, temos a dizer o seguinte quanto ao teor da v/ carta:

1 - A trabalhadora ... não tem a categoria de “...” desde janeiro de 2022, mas sim de “... “. Aliás, a categoria indicada de “...” nem sequer existe na n/ empresa, desconhecendo de onde veio esta errada informação...!

2 - Corresponde à verdade que o vencimento base da Sra. ... é atualmente de 800,00€ mensais, tendo sido aumentada em 12,7% relativamente ao seu anterior vencimento, conforme acima referido;

3 - Contrariamente ao que referem, nenhum outro trabalhador da empresa tem a categoria de “...”

4 - Como sabem, na CCT aplicável constam valores mínimos de retribuição que se aplicam a cada uma das categorias profissionais ali previstas

5 - No momento da contratação e seleção de candidatos, a administração da empresa é livre de acordar com os mesmos o valor do salário a pagar tendo em conta o mercado, as competências, experiência profissional e valências de cada um, bem como o constante no curriculum vitae, que nos é apresentado pelos candidatos, e

expectativas que neles são depositadas pela empresa, tudo com base em critérios de seleção previamente definidos.

6 - Os “auxiliares de produção” a que a Sra. ... supostamente se refere, tratam-se de pessoas com anterior experiência profissional relevante e com competências valorizadas pela nossa empresa.

7 - Estes fatores justificaram o salário acordado no momento da contratação;

8 - Já quanto à retribuição de 970,00€ atribuída ao funcionário com a suposta mesma categoria que a Sra. insinua, a colaboradora deverá saber que esse funcionário tem uma antiguidade muito superior à sua e possui maiores competências técnicas, adquiridas na empresa, nomeadamente no que se refere a manutenção e afinação de máquinas e capacidade de manobrar empilhadores.

9 - Apraz também referir que, dentro da mesma categoria, nada obsta que a empresa pratique diferentes salários tendo em conta a antiguidade, valências, competências e desempenho de cada funcionário, resultante de uma avaliação objetiva e concreta que anualmente é efetuada pela administração da empresa, como aconteceu relativamente à Sra. ..., que viu o seu salário aumentar 12,7% relativamente ao ano passado acrescido de uma gratificação total de 900,00€

10 - Face ao supra exposto, entendemos que não violamos qualquer disposição legal, nomeadamente o disposto no art. ° 59 da CRP, nem praticamos qualquer atitude discriminatória entre trabalhadores, muito menos em função do género

11 - Razão pela qual, entendemos não ter que efetuar qualquer correção com efeitos retroativos de equiparação de vencimentos entre trabalhadores.”

Consideramos que esta nossa resposta reflete claramente o nosso entendimento acerca desta questão, mas aproveitamos para esclarecer o seguinte:

- Todos os nossos trabalhadores da empresa, sem exceção, auferem uma retribuição superior à prevista na convenção coletiva de trabalho aplicável ao nosso sector de atividade entre a ... e a ..., publicada no BTE n.º 13 de 8 de abril de 2011;

- A nossa empresa dispõe atualmente de 16 trabalhadores, dos quais 6 são homens e 10 são mulheres, incluindo já 2 estagiários (um homem e outra mulher).

- A trabalhadora ... (que supostamente se sente discriminada) foi admitida ao serviço da nossa empresa por contrato de trabalho celebrado em 24 de setembro de 2018, com a categoria profissional de embaladora, conforme doc. n.º 2 que se junta.

- Em dezembro de 2021, no exercício daquelas funções de embaladora, a trabalhadora ... auferia uma retribuição base mensal de 710,00 €, conforme doc. n.º 3 que se junta.

- Em janeiro de 2022, a trabalhadora ... subiu de posto, passando a exercer a atividade correspondente à categoria profissional de ..., e auferindo uma retribuição base mensal de 800,00 €, conforme doc. n.º 4 que se junta.

- Além disso, nos meses de março, maio, junho, setembro e outubro de 2022, foram atribuídas gratificações de balanço à referida trabalhadora no montante global de 900,00€, conforme docs. n.ºs 5 a 9 que se juntam.

- Por seu turno, os trabalhadores ... e ..., relativamente aos quais a trabalhadora ... se sentirá discriminada, apenas foram admitidos em 16 de Agosto e 26 de Setembro, respetivamente, conforme docs. n.ºs 10 e 11 que

se juntam, ambos com a categoria de auxiliares de produção, auferindo o primeiro uma retribuição base de 820,00€ e o segundo uma retribuição base de 850,00€

- Nenhum destes dois trabalhadores contratados auferiu qualquer gratificação de balanço.
 - No momento da contratação destes dois trabalhadores que eram até essa data estranhos à empresa, foram tidos em consideração pela administração as condições do mercado de trabalho (nomeadamente a dificuldade na obtenção de mão de obra qualificada), as competências, a experiência profissional e as valências de cada um, bem como o constante no curriculum vitae de cada candidato, assim como as expectativas que neles são depositados pela empresa, com base em critérios de seleção previamente definidos.
 - Nunca, em circunstância alguma, a contratação destes dois trabalhadores teve em vista discriminar quem quer que seja, sendo que o vencimento acordado com os mesmos se deve aos motivos acima expostos, nomeadamente, à experiência profissional anterior, às suas competências académicas e às expectativas depositadas pela empresa, tendo em conta as funções a desempenhar.
 - Acresce que estes dois trabalhadores referiram na entrevista que estavam a trabalhar noutras empresas auferindo vencimentos superiores ao proposto, mas ainda assim aceitaram trabalhar connosco por terem a expectativa de que no futuro, e após o necessário período de adaptação, pudessem evoluir e progredir na carreira.
 - A política remuneratória da empresa, no que concerne ao aumento de vencimentos, assenta em critérios objetivos comuns a todos os trabalhadores (homens e mulheres), nomeadamente baseados na produtividade, pontualidade, assiduidade, antiguidade, cordialidade, trabalho em equipa, disponibilidade manifestada perante a empresa e ausência de processos disciplinares.
 - No início de cada ano, a administração da empresa delibera pela atribuição (ou não) de aumentos salariais aos trabalhadores, tendo em conta os fatores atrás indicados, o que é do conhecimento de todos.
 - Por isso, entendendo que a trabalhadora ... no decurso do ano de 2021 desempenhou de forma muito satisfatória as suas funções, foi tal esforço reconhecido com um aumento de 12,7% no seu vencimento, sendo o maior dos aumentos atribuídos pela empresa no decurso do ano de 2022.
 - Razão pela qual, constitui uma enorme surpresa a alegada discriminação sentida pela mesma relativamente aos seus colegas de trabalho...!
 - No ano de 2022, apenas a trabalhadora ... e o trabalhador ... (delegado sindical da empresa) desempenhavam as funções de Operadores de Linha, sendo que a diferença verificada entre os vencimentos de ambos resultava da antiguidade superior e dos maiores conhecimentos e competências do ..., nomeadamente no que se refere a manutenção e afinação de máquinas e capacidade de manobrar empilhadores.
- Assim, como supra se referiu, nenhuma razão assiste à trabalhadora ... para se sentir discriminada perante os seus colegas ... e ..., cuja contratação resultou de necessidades específicas da empresa, sendo que no vencimento atribuído a estes foi determinado em função de razões de mercado (pautados pela escassez de mão de obra), e pela vasta, relevante e diferenciada experiência profissional de ambos e das competências adquiridas que foram valorizadas e vão ao encontro das necessidades da empresa.
- Por isso, entendemos não ter ocorrido qualquer violação do disposto nos art.ºs 25 do Código do Trabalho e na Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto.

Sem outro assunto, e manifestando desde já total disponibilidade para prestar qualquer esclarecimento adicional que considerem relevante, os nossos melhores cumprimentos.

(...)"

1.8. Em 26.04.2023, esta Comissão reuniu e foi aprovado por maioria dos membros que a compõem, com os votos contra dos representantes da Confederação Empresarial de Portugal – CIP e Confederação do Turismo Português – CTP, 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 26.04.2023 foi remetido ofício sob o n.º CITE-5061/2023, 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 registado datado de 19.10.2023 a entidade empregadora, remeteu ofício, conforme dispõe o n.º 6 do artigo 6.º da Lei 60/2018 de 21/08, nos termos que a seguir se transcrevem:

“(...)

Acusamos a receção da v/ carta datada de 26 de Abril de 2023, mas apenas rececionada no dia 28 de Abril, a qual mereceu a melhor atenção.

Salvo o devido respeito, que aliás é muito, continuamos a defender que não praticamos no âmbito da nossa empresa qualquer comportamento discriminatório em relação do sexo, credo, religião, raça ou ideologia política. Mantemos a nossa posição já anteriormente transmitida no sentido de que, à data da nossa anterior resposta:

- os nossos trabalhadores da empresa, sem exceção, auferem uma retribuição superior à prevista na convenção coletiva de trabalho aplicável ao nosso sector de atividade entre a ... e a ..., publicada no BTE n.º ... ;*
- a nossa empresa dispunha de 16 trabalhadores, dos quais 6 são homens e 10 são mulheres, incluindo já 2 estagiários (um homem e outro mulher).*
- a trabalhadora ... (que supostamente se sente discriminada) foi admitida ao serviço da nossa empresa por contrato de trabalho celebrado em 24 de Setembro de 2018, com a categoria profissional de embaladora.*
- em Dezembro de 2021, no exercício daquelas funções de embaladora, a trabalhadora ... auferia uma retribuição base mensal de 710,00 €.*
- em Janeiro de 2022, a trabalhadora ... subiu de posto, passando a exercer a atividade correspondente à categoria profissional de ..., e auferindo uma retribuição base mensal de 800,00 €.*
- além disso, nos meses de Março, Maio, Junho, Setembro e Outubro de 2022, foram atribuídas gratificações de balanço à referida trabalhadora no montante global de 900,00 €.*

- por seu turno, os trabalhadores ... e ..., relativamente aos quais a trabalhadora ... se sentirá discriminada, apenas foram admitidos em 16 de Agosto e 26 de Setembro, respetivamente, ambos com a categoria de auxiliares de produção, auferindo o primeiro uma retribuição base de 820,00 € e o segundo uma retribuição base de 850,00 €
 - nenhum destes dois trabalhadores contratados auferiu qualquer gratificação de balanço.
 - no momento da contratação destes dois trabalhadores que eram até essa data estranhos à empresa, foram tidos em consideração pela administração as condições do mercado de trabalho (nomeadamente a dificuldade na obtenção de mão de obra qualificada), as competências, a experiência profissional e as valências de cada um, bem como o constante no curriculum vitae de cada candidato, assim como as expectativas que neles são depositados pela empresa, com base em critérios de seleção previamente definidos.
 - nunca, em circunstância alguma, a contratação destes dois trabalhadores teve em vista discriminar quem quer que seja, sendo que o vencimento acordado com os mesmos se deve aos motivos acima expostos, nomeadamente, à experiência profissional anterior, às suas competências académicas e às expectativas depositadas pela empresa, tendo em conta as funções a desempenhar.
 - acresce que estes dois trabalhadores referiram na entrevista que estavam a trabalhar noutras empresas auferindo vencimentos superiores ao proposto, mas ainda assim aceitaram trabalhar connosco por terem a expectativa de que no futuro, e após o necessário período de adaptação, pudessem evoluir e progredir na carreira.
 - a política remuneratória da empresa, no que concerne ao aumento de vencimentos, assenta em critérios objetivos comuns a todos os trabalhadores (homens e mulheres), nomeadamente baseados na produtividade, pontualidade, assiduidade, antiguidade, cordialidade, trabalho em equipa, disponibilidade manifestada perante a empresa e ausência de processos disciplinares.
 - no início de cada ano, a administração da empresa delibera pela atribuição (ou não) de aumentos salariais aos trabalhadores, tendo em conta os fatores atrás indicados, o que é do conhecimento de todos.
 - por isso, entendendo que a trabalhadora ... no decurso do ano de 2021 desempenhou de forma muito satisfatória as suas funções, foi tal esforço reconhecido com um aumento de 12,7% no seu vencimento, sendo o maior dos aumentos atribuídos pela empresa no decurso do ano de 2022.
 - razão pela qual, constitui uma enorme surpresa a alegada discriminação sentida pela mesma relativamente aos seus colegas de trabalho...!
 - no ano de 2022, apenas a trabalhadora ... e o trabalhador ... (delegado sindical da empresa) desempenhavam as funções de Operadores de Linha, sendo que a diferença verificada entre os vencimentos de ambos resultava da antiguidade superior e dos maiores conhecimentos e competências do ..., nomeadamente no que se refere a manutenção e afinação de máquinas e capacidade de manobrar empilhadores.
- Assim, como supra se referiu, entendemos e reiteramos que nenhuma razão assiste à trabalhadora ... para se sentir discriminada perante os seus colegas de trabalho ... e ..., cuja contratação resultou de necessidades específicas da empresa, sendo que o vencimento atribuído a estes foi determinado em função de razões de mercado (pautados pela escassez de mão de obra), e pela vasta, relevante e diferenciada experiência profissional de ambos e das competências adquiridas que foram valorizadas e vão ao encontro das necessidades da empresa.

Por isso, entendemos não ter ocorrido qualquer violação do disposto nos art.ºs 25 do Código do Trabalho e na Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto.

Não obstante o supra exposto, e tendo em vista responder concretamente ao ofício, na parte em que manda “proceder à justificação dos indícios de discriminação ou apresentar medidas de correção adotadas quanto à situação remuneratória da trabalhadora queixosa ...”, vimos dizer o seguinte:

1 — No que respeita às medidas de correção adotadas quanto à situação remuneratória da trabalhadora queixosa ..., informamos que, coincidentemente, na data em que rececionamos a v/ carta nas nossas instalações (o que aconteceu no passado dia 28 de Abril de 2023), já a trabalhadora ... tinha denunciado, por sua livre iniciativa, e com efeitos imediatos o contrato de trabalho celebrado em 24 de Setembro de 2018, conforme carta entregue em mão datada de 26 de Abril de 2023 conforme doc. n.º 1 que se junta em anexo Na mesma carta, a indicada trabalhadora solicitou a dispensa do cumprimento de aviso prévio legalmente prevista, o que foi aceite pela n/ empresa, conforme resulta da declaração assinada na mesma data e que se junta como doc. n.º 2.

Por isso, no que concerne à trabalhadora ..., nenhuma medida de correção foi efetuada por impossibilidade para o efeito, dada a denúncia do contrato de trabalho.

II — Não obstante o supra exposto, informamos que após a receção da v/ carta adotamos internamente procedimentos de forma a tornar mais transparente a política remuneratória vigente na nossa empresa.

Para esse efeito, em julho de 2023 foi distribuído a todos os trabalhadores da empresa o documento “DEVER DE INFORMAÇÃO” onde constam de forma clara e transparente várias informações respeitantes à “categoria profissional e respetivas funções”, “valor e periodicidade da retribuição” e “instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável”.

Nesse mesmo mês foram ajustados os vencimentos dos trabalhadores com base na avaliação feita pela administração da empresa relativamente ao mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade de cada trabalhador da empresa, sem olvidar a respetiva categoria profissional.

Assim, no seio da empresa, atualmente, todos os trabalhadores que fazem parte da mesma categoria profissional, auferem o mesmo vencimento, com uma única exceção na categoria profissional de Embaladora, na qual temos apenas duas trabalhadoras do sexo feminino afetas à mesma, onde existe uma diferença salarial entre ambas de apenas 10,00 € mensais, justificado por motivos de antiguidade, pois a que auferir menor vencimento tem uma antiguidade inferior relativamente à que auferir o vencimento superior.

Sem outro assunto, e manifestando desde já total disponibilidade para prestar qualquer esclarecimento adicional que considerem relevante, os nossos melhores cumprimentos.

(...)

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

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

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 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

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.

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 integram 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:

- Diurnidades – decorrentes da antiguidade do trabalhador na organização ou em dada categoria, são uma prestação remuneratória devido à natureza pecuniária e periódica;
- Subsídios de férias e de Natal – de periodicidade anual e periódica, são também prestações remuneratórias;
- Acréscimos remuneratórios devidos ao modo de desenvolvimento da prestação – de que são exemplo os acréscimos por trabalho noturno, por isenção de horário de trabalho, por trabalho suplementar, ou por trabalho por turnos. Regra geral, não integram o conceito de prestação remuneratória, uma vez que dependem de uma condição concreta, circunstanciada no tempo;
- Ajudas de custos e outros abonos, bem como pagamento de despesas várias do trabalhador – tendentes a compensar o trabalhador pela atividade que desenvolve, bens que utiliza ou despesas que realize em contexto laboral, não são contrapartidas do trabalho em sentido restrito;
- Gratificações – também não integram o conceito de prestação remuneratória, uma vez que não têm necessariamente carácter periódico nem traduzem um dever do empregador;
- Participação nos lucros da empresa – idem, salvo nos casos expressamente previstos através do contrato firmado entre as partes ou via CCT; e
- Outros benefícios patrimoniais do trabalhador auferidos em razão do contrato – de que serão exemplo um crédito bonificado para compra de casa ou condições especiais de acesso a determinado seguro de saúde pelo trabalhador e seus dependentes diretos. Geralmente, não se consideram prestação remuneratória, dada a falta de sinalagma com a contrapartida de trabalho e, muitas vezes, com a falta de periodicidade.

2.40. 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.

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.

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.

2.62. 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 veio 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. Na sequência da notificação da CITE, no sentido de a entidade empregadora, no prazo de 180 dias, proceder à justificação dos indícios de discriminação ou apresentar medidas de correção adotadas quanto à situação remuneratória da trabalhadora, veio a entidade empregadora informar que aquela, denunciou, com efeitos imediatos e à data de 26.04.2023, o contrato de trabalho celebrado entre as partes.

3.3. Analisados os documentos juntos com a resposta da entidade empregadora, é possível aferir que a denuncia do contrato de trabalho, ocorreu por livre iniciativa da trabalhadora queixosa, o que,

determina a impossibilidade de a entidade empregadora, aplicar qualquer medida de correção à situação em apreço no presente processo e, conseqüentemente, à CITE de aferir a existência, ou não, de indícios de discriminação remuneratória.

3.4. Ainda relativamente à informação constante do ofício remetido pela entidade empregadora e da referência efetuada ao dever de informação, cumpre referir que são tais medidas que dissipam dúvidas que possam existir quanto à política salarial da empresa e é nesse sentido que é importante que as organizações assegurem a existência de uma política de transparência remuneratória.

3.5. Assim face aos dados e factos constantes do caso em apreço, considera esta Comissão que atenta a denúncia do contrato de trabalho por parte da trabalhadora queixosa, não é possível à entidade empregadora, justificar os indícios de discriminação ou apresentar medidas de correção referentes à posição remuneratória da trabalhadora.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

4.1. Não 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. Comunicar às partes o presente Parecer.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 08 DE NOVEMBRO DE 2023