

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

**CIRCULAR N.º 90**

**MÊS: OUTUBRO**

**ASSUNTO:** PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL: “PARA TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL”.  
UM ACORDO DO S.T.JUSTIÇA, ESCLARECEDOR.

Toda a gente sabe, que consta da Constituição da República, em vigor (da al. a), n.º 1, art.º 59), o princípio de que todos os trabalhadores, têm direito:

“ a) – À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que **para trabalho igual, salário igual, (...).**”

Agora repare: este princípio, no tal período revolucionário, passou, de má fé, a ser lido desta maneira:

“À retribuição do trabalho, de que para trabalho igual salário igual”.  
não sei se reparou, suprimiram a parte importante: de que o trabalho será retribuído em função da quantidade, natureza e qualidade. Foi o domínio dos “iguais”: era tudo proletário; vestimento igual; salários iguais, e que levou ao atraso na civilização e custos incríveis para milhões de pessoas. O mérito foi escarnecido, imperava a **lei do rebanho.**

Claro, estando tal princípio na Constituição, o Código do Trabalho tinha de o receber e, efectivamente, há constado do **art.º 270:**

“Na determinação do valor da retribuição deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, salário igual”.

Mas, repare bem: embora pareça que é o mesmo do que consta da al. a), n.º 1, art.º 59, Constituição, não é. No Código Trabalho, o foco principal vai para que a retribuição, antes do mais, tenha em conta “...a quantidade, natureza e qualidade do trabalho (...)”. Mais, repare na frase, que consta do Código: “...deve ter-se em conta”. Ora, o “deve” é imperativo; é uma obrigação. O que não resulta do artigo da Constituição; apenas a palavra... “segundo”! Ter-se-ão esquecido de acrescentar “lugar”, segundo lugar?!...

O resultado, na prática, desta frase, “trabalho igual, salário igual”, foi o alimentar reivindicações descabidas, dos maus profissionais que, por isso, se viam relegados e a receber menos, pois não produziam em igual quantidade, natureza e qualidade. O que eles não queriam aceitar; e, escudados pelos sindicatos quantas vezes tiveram vencimento nos tribunais. Autênticas injustiças que obrigaram os Empregadores a renunciar a premiar o mérito. Daí, e está esquecido, milhares e milhares de bons profissionais, tiveram uma única saída: ir trabalhar para o estrangeiro!

Depois daquele período “negro”, em que os Tribunais, infelizmente, iam atrás dos “interesses/políticos/correctos”. Aos poucos a orientação jurisprudencial tem mudado; aos poucos, mas firmemente. É uma questão de ir referenciando os Acordãos, pois quem assim decide, Srs. Desembargadores e Conselheiros, deve merecer a nossa melhor atenção. Assim,



# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Para nós, o primeiro douto Acórdão que alertou para uma ~~correcta~~ interpretação do princípio “trabalho igual, salário igual,” foi este Acórdão do S.T.J. de 24 Abril 1991, que diz:

“ 2 – O texto constitucional faz depender a aplicação do princípio “para trabalho igual, salário igual” da existência de uma situação de igualdade na prestação do trabalho quanto à quantidade, natureza e qualidade”.

A seguir, referenciamos um Acórdão da Relação de Évora, de 12 Abril 1994, que diz:

“ 1 – A igualdade de tarefas em termos de qualidade, quantidade e natureza não tem como consequência necessária a igualdade retributiva, por ser também exigível para o efeito a igualdade em termos de mérito ou de rendimento”.

E, depois, este douto Acórdão Relação Lisboa, de 25 Setembro 1996, que diz:

“ 2 – Excedidas as tabelas salariais mínimas (do CCT, do sector), a entidade patronal no uso do seu poder discricionário, pode estabelecer a remuneração que considere mais adequada a cada trabalhador, tendo em consideração a quantidade, natureza e qualidade do trabalho prestado por cada um dos trabalhadores”.

E, a mesma Relação, Lisboa, já nesse ano de 1996, a 26 Junho, tinha tirado este douto Acórdão:

“ 2 - A entidade patronal, dentro dos seus poderes de direcção e de gestão de empresa, pode aumentar diferentemente os salários de alguns trabalhadores, pelo que é legítimo recompensar os mais assíduos e que trabalham mais pagando-lhes salários mais elevados”.

ou seja, este Tribunal superior, no Acórdão anterior valoriza a “...quantidade, natureza e qualidade do trabalho”; neste último, valoriza a assiduidade e quantidade.

Aliás, esta Relação, de Lisboa, vinha insistindo na mesma ideia. É difícil, toda a gente o sabe, mudar mentalidades. Os sindicatos continuavam na senda de “proteger” os mais calaceiros, preguiçosos, obrigando a uma fictícia igualdade de salários; desmotivando assim os que mais se esforçavam e não viam o seu mérito profissional ser reconhecido. Verdade se diga, também não era raro encontrar empregadores (letra pequena) a quem lhes agradava a situação. Depois, queixavam-se de baixas produções; ou, da falta de qualidade!

Ainda daquela Relação de Lisboa, leia-se este douto Acórdão, de 25 Janeiro 1995, que diz:

“ 1 – O princípio de salário igual trabalho igual, não significa que o mesmo tipo de trabalho tenha necessariamente de ser remunerado em termos quantitativos iguais.  
2 – Se existe uma desigualdade patente no desempenho das mesmas tarefas, aplicar o mesmo tratamento a todas seria cometer uma injustiça.

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

3 – Assim, o que se quer proibir são as discriminações sem fundamento material e não as diferenças de remunerações assentes em distinção objectiva de situações”.

E, para não abusar, só mais um Acórdão, este já deste século, 27 Janeiro 2005, do S.T.Justiza, e que consideramos muito importante, porque visa uma situação particular:

“ III – O trabalhador contratado por tempo indeterminado (definitivo) tem um estatuto jurídico-laboral diferente do trabalhador contratado por tempo indeterminado (a termo).

IV – A diferença de estatutos justifica que entre eles haja diferença salarial”.

Aqui chegados,

Foi dado público conhecimento de um douto Acórdão do S.T.J., de 1 Junho 2017, que, sobre esta matéria, --- para trabalho igual, salário igual ---, tem muito interesse. Depois de relevantes considerações sobre a “discriminação” salarial. A questão tratada,

Pode-se resumir nestes termos: um trabalhador, que tinha a categoria profissional de “chefe de equipa”, veio demandar a empregadora com o pretexto de que, o trabalho que executava era, em termos de natureza, intensidade, dificuldade, quantidade, em tudo idêntico, ao prestado por 3 outros seus Colegas, igualmente “chefe de equipa”. Contudo, estaria a ser remunerado abaixo daqueles. Só que não fez qualquer prova de que essa era a realidade. Daí,

Concluiu o S.T.J., no referido Acórdão, que:

“ 5 – Para que se pudesse concluir que ocorreu violação do princípio para trabalho igual salário igual, seria necessário que o trabalhador tivesse alegado e demonstrado factos reveladores de uma prestação de trabalho ao serviço do empregador, como chefe de equipa, que fosse não só de igual natureza, mas também de igual qualidade e quantidade que a dos seus Colegas de trabalho com a mesma categoria profissional, o que não aconteceu”.

Moral a retirar do que acima se apresentou:

**Não deve temer** retribuir, de forma diferente, um trabalhador se, da sua actividade resultar que é manifestamente mais relevante o resultado da sua actividade, em relação a outro, ou outros, de igual categoria, e actuando com os mesmos materiais e utensílios, no exercício da função. Recolhe, contudo, elementos de prova, por ex., apuros diários da produção de uns e outros; testemunhas da real valia e diferença do eleito.

