

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR Nº 67/2009

ASSUNTO: Trabalho igual, salário igual
O princípio constitucional e sua correcta compreensão.

Desde a versão da Constituição da Republica, aprovada a 10 Abril 1976, que existe um artigo cujo título é: "Direitos dos Trabalhadores", -- então, era o artº53. Na versão actual da Constituição,

Aprovada a 3 Setembro 1997, que o primeiro "direito" referenciado, no agora artº59, é que o trabalhador terá direito,

"a)- Á 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".
sendo que a frase em negrito tem propiciado, ao longo dos tempos, farta discussão. Esta situação decorre do aproveitamento que os sindicatos,

De má fé, pretendem fazer da mesma frase, retirando-a do seu contexto. Acontece que, a mesma é antecedida de elementos identificadores para a sua compreensão, ou seja, aquela "igualdade" apenas é aplicável desde que o trabalho produzido seja igual em:

"... quantidade, natureza e qualidade ..."

Daí, o que o princípio em causa pretende afastar é o arbítrio, a discriminação, sem fundamento. Os TRIBUNAIS superiores tem produzido farta jurisprudência a dizer isto mesmo. Por exemplo, o Supremo T. Justiça, em Acórdão de 2 Outubro 2002:

"II – O princípio constitucional de "a trabalho igual, salário igual" visa que nenhum trabalhador seja discriminado, em termos de retribuição, relativamente a outros trabalhadores que executem **igual trabalho em termos de quantidade, natureza e qualidade**".

o que aliás, já tinha sido dito, neste Acórdão de 25 Jan. 01, do S.T.J.:

"III – O princípio constitucional de "a trabalho igual salário igual" **não proíbe** que o mesmo tipo de trabalho seja remunerado em termos quantativamente diferentes consoante seja prestado por pessoas mais ou menos habilitadas, com mais ou menos tempo de serviço, com mais ou menos experiência profissional."

e, já agora, pró ser muito elucidativo, este douto Acórdão do S.T.J., de 2 Novembro 2005, que chega a um pormenor interessante:

"III- Provando-se que um trabalhador tem mais experiência na categoria e que na última avaliação profissional efectuada tinha globalmente um desempenho superior em relação a um outro trabalhador, mormente no tocante a disponibilidade, produtividade e iniciativa, **não se pode** dar como verificada a violação do princípio "a trabalho igual, salário igual".

sendo conveniente referir que o Acórdão do S.T.J., de 1 Março 90, veio dizer:

"3- Não entra nestes princípios qualquer consideração sobre o diferente grau académico".

Ora, e aqui queiramos chegar; o Código do Trabalho, versão 2009 ---, cópia integral do que vinha na al.c), do nº2, artº32, Regulamento, ao Código Trabalho/versão 2003 (Lei nº35/2004) ---, tem um artº23, onde se apresentam a definição de "conceitos" que são usados no mesmo Diploma, em quatro alíneas. Acontece que, duas delas tem interesse em referenciar neste assunto. Assim:

"c)- **trabalho igual**, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objectivamente 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 á qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado."

Portanto, temos aqui boas e seguras referencias, fornecidas pelo próprio Legislador, para não seguir **cegamente** o princípio de "para trabalho igual, salário igual". Como se viu,

Com a jurisprudência referida; e pelos próprios princípios fornecidos pelo legislador, no Código do Trabalho,

As empresas estão legitimadas a fazer diferenciação salarial, sempre que se justifique e necessite premiar o mérito dos seus Trabalhadores. Apenas deve evitar praticar arbítrio ou discriminação, sem qualquer fundamento, entre Trabalhadores.

Premiar, igualmente, o trabalhador "coiro" ---, que falta por tudo e por nada; que está sempre com o pé no estribo para terminar o dia de trabalho; que não é colaborante, etc ---, com o trabalhador "sério", bom profissional, que está pronto a colaborar; perfeito no trabalho que executa; que evolui na profissão, que dá ideias e critica, (manifestando interesse), isso é que será praticar discriminação, pela negativa.

Em vez de criar "prémios" e subsídios á toa, faça diferenciação salarial, consciente, e verá aumentar a produtividade.

Julho 2009

Paulo F. Santos Coimbra