

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

C I R C U L A R: N° 37/2010

ASSUNTO: Princípio da igualdade: a trabalho igual, salário igual
Um caso especial: inscrição em sindicato.

Este princípio constitucional, --- consta da al.a), nº1, artº59, Constituição Republica ---, que há a tendência de reduzir á expressão mais simples,

“para trabalho igual, salário igual”.

tem feito correr rios de tinta, em sucessivos Acórdãos e sentenças. Ora,

Desde logo, o que consta da Constituição é algo que não está expresso em termos tão redutores; mas, devidamente esclarecedores: todos os trabalhadores têm direito,

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

o que o douto acórdão do S.T.J., de 23 Nov. 1994, reproduz assim:

“I – O direito dum trabalhador ao recebimento de salário igual ao de colegas seus, ao serviço da mesma empresa, postula a existência de trabalho igual, no tocante á sua natureza, quantidade e qualidade.”

Portanto, como se vê, o tal princípio de “trabalho igual, salário igual” é um princípio, que a própria Constituição **faz depender** de o trabalho ser idêntico no que respeita á quantidade, natureza e qualidade. Não é o facto de 2 trabalhadores terem a mesma categoria que obriga o empregador a retribuir, igualmente, esses 2 trabalhadores. Mais,

O S.T.J., em Acórdão de 25 Janeiro 2001, chega mesmo a afirmar que

“III – O princípio constitucional de “a trabalho igual salário igual” não proíbe que o mesmo tipo de trabalho seja remunerado em termos quantitativamente diferentes, consoante seja prestado por pessoas mais ou menos habilitados, com mais ou menos tempo de serviços, com mais ou menos experiência profissional.”

Infelizmente, confunde-se muitas vezes este princípio, de estrita aplicação no campo laboral, com o outro; o “princípio da igualdade”, este consagrado no artº13, Constituição, de que:

“1- Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a Lei”.

Sem aprofundar mais esta matéria, vejamos agora duas situações que, relacionando-se com esta, tem a componente “filiação sindical”. Assim,

PRIMEIRA – por vezes a Empresa não retribui um seu trabalhador, de acordo com a tabela salarial, mínima, inscrita no contrato colectivo que se aplica a

esse trabalhador, invocando que ignora ser o mesmo filiado em sindicato que subscreveu esse ordenamento colectivo. Não é desculpa admissível, para estar a não pagar o mesmo, que paga a outros trabalhadores, que sabe serem filiados. Veja:

O que diz este acórdão do S.T.J., de 14 Dez. 1994:

"II – Entre a entidade patronal e o trabalhador existem direitos e deveres de mútua colaboração, com relevo na definição das responsabilidades correspondentes mas o facto do trabalhador não ter dado conhecimento á empregadora do Sindicato em que está filiado não justifica a negligência da empregadora de não fazer constar dos seus arquivos a situação sindical do mesmo, para efeitos de saber o que lhe devia pagar."

portanto, é conveniente e necessário que faça constar da "ficha" do trabalhador se é filiada , ou não; e, no caso positivo, em que sindicato.

SEGUNDO – esta situação é mais complicada , mas vulgar: o empregador faz discriminação salarial , --- não paga o mesmo salário que paga aos restantes, a um ou vários trabalhadores, com o pretexto de que não pertencem a sindicato subscritor do Contrato Colectivo em causa; ou, não são sequer filiados em qualquer sindicato. Aqui,

Naturalmente, a questão é resolvida com a publicação de uma portaria de extensão (P.E.), que manda aplicar o CCT a todos os trabalhadores, filiados ou não nos sindicatos subscritores, ou não filiados em sindicato, situação que por vezes acontece. Veja ainda os artºs 496 e 497, nº1, Código Trabalho; sobre a P.E., veja artº514 a 516, CE. Mas,

Existe um Acórdão, do S.T.J. de 14 Nov. 1990 (velhinho, portanto) que nos pode fazer pensar. Diz o mesmo:

"2- Se uma entidade patronal paga a alguns dos seus trabalhadores determinado salário, por força de um acordo de empresa, assume a obrigação de pagar esse mesmo salário, se superior a todos os outros trabalhadores que desempenhem funções de idêntica quantidade, natureza e qualidade, independentemente de estes se encontrarem filiados noutros sindicatos que não subscreveram o acordo de empresa ou, sequer, sindicalizados."

e, embora o Acórdão se refira a "acordo de empresa", é nossa opinião que se aplica também ao caso de haver um só CCT, sem existir P.E.. Portanto, antes de "discriminar", com base em filiação sindical, pense duas vezes.

Abil 2010

