

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 60/2010

ASSUNTO: Trabalho igual, salário igual ..., a treta do costume.
Estatuto jurídico-laboral diferente.

Como se sabe, o princípio da igualdade, expresso em termos gerais no nº1, artº13, da Constituição,

"1- Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei."

e, mais á frente, vertido em termos dos "direitos dos trabalhadores", in al.a), nº1, artº59, de que todos os trabalhadores têm direito,

"a)- Á retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o principio de que **para trabalho igual salário igual (...)**".

tem feito correr rios de tinta. E, tal acontece porque toda a gente, -- leia-se, os maus trabalhadores com a protecção dos sindicatos ----, quer ganhar o máximo, mas sem as mesmas obrigações ! --- A lei do menor esforço ...

Mas, devemos ter em atenção, desde logo, o seguinte: em sede de "mobilidade funcional" (nº1, artº120, Código), a empregadora pode

"... encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada (...)".

o que se traduz , no nº4, desse artº120, nas seguintes obrigações:

"4- O disposto no nº1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito ás condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes ás funções exercidas".

portanto, vejamos este exemplo: o Operador de 1ª, que auferia 1.000,00€/mês, foi para a baixa, onde ficará pelo menos 2 meses. Se o Ajudante, que auferia 750,00€ o for substituir, passará a ganhar nesse mês 1000,00€/mês, por força do nº4, daquele artº120, Código. E, veja ainda, o nº1, artº267, Código Trabalho, que não se deve perder de vista.

Note-se, aqui a substituição processou-se com recurso a um profissional interno. Também ele, trabalhador efectivo. Mas,

Vejamos este outro caso: o Operador de 1ª acidentou-se e vai estar de baixa dois meses. Não é possível distrair, para preencher o posto de trabalho, nenhum outro trabalhador do quadro. Então o empregador vai contratar a título resolutivo (contrato a termo certo), pelo período e com aquele fundamento, trabalhador no exterior.

Pergunta: aqui também a empregadora está obrigada a fixar a remuneração em 1000,00 Euros, só porque o contratado a termo vai substituir alguém que auferir retribuição naqueles termos ?

A resposta é: NÃO. O contratado a termo vai receber o salário que fixarem no contrato, que pode ser, por ex., de meros 560 Euros. E, nem se pode invocar discriminação; ou, violação do tal princípio: para trabalho igual, salário igual. Neste caso, o contratado a termo certamente não dará o rendimento do substituído; pode não ter, e não terá a perfeição que o substituído põe no seu trabalho; não tem a antiguidade daquele na Empresa. Numa palavra, não pode arrogar-se do mesmo estatuto jurídico-laboral que o trabalhador que vai temporariamente substituir, tem na empresa.

Como se dizia na "tropa", a antiguidade é um posto. O facto de ir substituir o operador de 1ª, não lhe permite reivindicar igualdade salarial. Aqueles 1.000,00 € que o substituído auferir vem, certamente, algum dele da mesma referida antiguidade, preço da fidelização á empresa, por ex.. Não há arbítrio, mas tratar de forma diferente o que é manifestamente diferente. O empregador pode efectuar a diferenciação salarial, que preenchem o mesmo posto de trabalho, desde logo, em resultado das habilitações; a experiência; o rendimento de trabalho; a antiguidade na empresa, etc. --- ver nº2, artº25, Código do Trabalho.

Portanto, não viola aquele princípio constitucional, aliás como se pode ver neste Acórdão, do Supremo Tribunal de Justiça de 27 Janeiro 2005:

- "I- O princípio de "trabalho igual, salário igual" é uma emanção do princípio geral da igualdade.
- II – Só haverá violação daquele princípio quando a discriminação salarial assentar em critérios puramente subjectivos.
- III – O trabalhador contratado por tempo indeterminado tem um estatuto jurídico-laboral diferente do trabalhador contratado por tempo indeterminado.
- IV- A diferença de estatutos justifica que entre eles haja diferenciação salarial.
- V – Não cabe aos tribunais sindicar os critérios e a amplitude da diferenciação levada a cabo pela entidade empregadora."

Julho 2010

Carlos T. Santos Camb.