

## TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL?

*Joana Fuzeta da Ponte e Tiago Pereira*

O princípio do "trabalho igual, salário igual" assume um papel central no ordenamento jurídico português, refletindo uma exigência fundamental de justiça e igualdade nas relações laborais. Consagrado no artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, assegura o direito à retribuição segundo a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, vedando discriminações injustificadas, estando igualmente previsto na legislação laboral, no artigo 270.º do Código do Trabalho, na sua redação atual.

Neste contexto, fruto da transposição da Diretiva 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de novembro de 2000, relativa à igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, o artigo 24.º do Código do Trabalho, adota um conceito amplo de "remuneração". Nos termos do n.º 2, alínea c) do preceito, o conceito abrange não apenas a remuneração base, como também todas as prestações pagas direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, pela entidade empregadora ao trabalhador, deixando claro que as diferenças retributivas entre trabalhadores não justificadas objetivamente devem ser qualificadas como situações discriminatórias.

Apesar da solidez e rigidez da legislação laboral nesta matéria, a desigualdade remuneratória continua, infelizmente, a ser uma realidade no mercado de trabalho português, especialmente no que diz respeito ao diferencial remuneratório entre homens e mulheres.

Neste contexto de desigualdades salariais, em particular de género, merece destaque a Diretiva (UE) 2023/970, de 10 de maio de 2023, que veio recentemente reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, impondo obrigações de transparência remuneratória e criando mecanismos que facilitam o exercício efetivo desse direito, não se aplicando, cremos, exclusivamente a situações de desigualdade salarial fundadas no género.

Feito o enquadramento, é preciso perceber: quais os efeitos práticos do princípio do trabalho igual, salário igual? É evidente que a nem toda a desigualdade salarial é proibida, sendo guiada pelo conceito de trabalho igual. Mas então o que se considera trabalho igual? Ou melhor, deverá antes questionar-se, quais os critérios para delimitar o que se considera trabalho igual? E será apenas o "trabalho desigual" que fundamenta um tratamento remuneratório diferenciado? São tudo questões que a lei não densifica, deixadas ao juízo do intérprete e, em último caso, dos tribunais.

Recentemente, o Tribunal da Relação de Lisboa, no acórdão de 12 de fevereiro de 2025, pronunciou-se sobre este tema, a propósito de uma ação intentada por um trabalhador contra a entidade empregadora invocando a discriminação salarial entre este e outro trabalhador.

A Relação apreciou a alegada discriminação salarial, considerando que esta diferença salarial era justificada, legítima e proporcional, tendo para o efeito apreciado se existiria efetivamente "trabalho igual", revogando a decisão da primeira instância que julgou não existir qualquer justificação para o diferencial remuneratório atendendo a que ambos os trabalhadores "exerciam funções no âmbito da mesma categoria profissional."

Num primeiro momento, apesar de ambos os trabalhadores terem a mesma categoria profissional (motoristas de pesados), o contexto em que ambos exerciam a respetiva atividade não era idêntico pois os produtos transportados pelo Autor e pelo colega (tabaco e produtos farmacêuticos, respetivamente), dadas as suas especificidades, implicam o cumprimento de diferentes requisitos quanto ao itinerário e paragens.

Ademais, quando os trabalhadores passaram a exercer exatamente as mesmas funções (transporte de produtos farmacêuticos) por conta de o trabalhador ter sido transferido para a operação de transporte de produtos farmacêuticos a que pertence o Autor, a finalidade do tratamento remuneratório diferenciado continuou a ser legítima porque visou observar a proibição de a empregadora reduzir a sua retribuição.

A presente decisão é interessante já que o motivo legítimo não se reporta propriamente à “quantidade, natureza e qualidade do trabalho”, mas sim a uma razão legal (respeito pelo princípio da irredutibilidade da retribuição) que veda a entidade empregadora de alterar a remuneração do outro trabalhador, criando-se assim uma diferença remuneratória entre dois trabalhadores que exercem funções idênticas.

Desta forma, fica perceptível que não é só o trabalho igual que obriga a salário igual, existindo uma panóplia de razões que podem legitimar uma aparente discriminação salarial que, como vimos, só será aferível no juízo do caso concreto.

Se os casos de alegadas discriminações salariais já eram frequentes, é expectável que se tornem ainda mais comuns, atendendo às medidas atualmente em vigor que impõem maior transparência por parte das entidades empregadoras nestas matérias, permitindo assim aos trabalhadores identificar eventuais desigualdades salariais, discriminatórias ou não.

Lisboa, 16 de maio de 2025

*As opiniões expressas neste artigo que versem sobre assuntos jurídicos são de carácter genérico, pelo que não deverão ser consideradas como aconselhamento profissional.*