

Tribunal da Relação de Évora
Processo nº 2414/23.9T8PTM.E1

Relator: EMÍLIA RAMOS COSTA

Sessão: 25 Junho 2025

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: CONFIRMADA A SENTENÇA RECORRIDA

PRINCÍPIO DE TRABALHO IGUAL SALÁRIO IGUAL IGUALDADE

FILIAÇÃO DISCRIMINAÇÃO SALÁRIO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO ENFERMAGEM

Sumário

Sumário elaborado pela relatora (artigo 663.º, n.º 7, do Código de Processo Civil):

I - O que releva para a violação dos princípios da igualdade no trabalho e da proibição de discriminação, previstos nos arts. 24.º e 25.º do Código do Trabalho, é a paridade de funções, de acordo com a natureza, quantidade e qualidade, entre os trabalhadores em análise e não a diversidade dos contratos individuais de trabalho celebrados, as convenções coletivas subscritas ou a legislação aplicável.

II - O princípio da filiação, previsto no art. 496.º do Código do Trabalho, não permite a violação do princípio constitucional do direito à igualdade no trabalho e da proibição da discriminação, pelo que, provando-se tal discriminação, o trabalhador não filiado tem direito a remuneração igual à do trabalhador filiado.

Texto Integral

Proc. n.º 2414/23.9T8PTM.E1

Secção Social do Tribunal da Relação de Évora¹



Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Évora:

I - Relatório

As Autoras

1) AA²

2) BB,

3) CC³

4) DD,

5) EE,

6) FF e

7) GG⁴

intentaram a presente ação declarativa de condenação emergente de contrato individual de trabalho, sob a forma de processo comum, contra o Réu “**Centro Hospitalar Universitário do Algarve, E.P.E.**”, pedindo, a final, que a ação seja julgada procedente, por provada, e em consequência:

a) Ser declarado e reconhecido que os autores exercem as funções inerentes à categoria de enfermeiro da carreira de enfermagem;

b) Ser o réu condenado a atribuir à 4.^a e 6.^a autoras os pontos referentes ao ano civil em que as mesmas iniciaram funções, ou seja 1,5 pontos (cfr. artigo 3.^o, n.^o 1, al. a) e n.^o 2, al. a), do Decreto-Lei n.^o 80-B/2022, de 28 de novembro), e a acrescer tais pontos aos pontos constantes da comunicação de pontos remetida pelo réu autos autores em 2023, com todas as consequências daí advenientes ao nível de reposicionamento remuneratório e pagamento de acréscimos remuneratórios;

c) Ser declarado e reconhecido que os autores prestam para o réu trabalho de qualidade, quantidade, natureza e em horário igual aos enfermeiros titulares da mesma categoria profissional que a sua (categoria de enfermeiro da carreira de enfermagem) e contratados pelo réu no regime de contrato de trabalho em funções públicas;

d) Ser o réu condenado a pagar aos autores os acréscimos remuneratórios correspondentes à diferença entre a remuneração base correspondente à posição remuneratória em que os mesmos deviam ter sido posicionados em 01.01.2019, na sequência da entrada em vigor da Lei do Orçamento do Estado para 2019 (ou seja, 2.^a posição remuneratória da categoria de enfermeiro da carreira especial de enfermagem, tendo em conta os pontos acumulados pelos autores até 31.12.2018 e comunicados pelo réu em 2023) e a remuneração base (incluindo subsídios de férias e de Natal) efetivamente auferida pelos autores desde 01.01.2019 até 31.12.2021 (correspondente à 1.^a posição remuneratória da categoria de enfermeiro da carreira especial de enfermagem), nos mesmos termos em que foram pagos aos seus colegas vinculados ao réu por contrato de trabalho em funções públicas titulares da mesma categoria profissional que a sua e que foram posicionados na 2.^a posição remuneratória da categoria de enfermeiro da carreira especial de enfermagem por força da aplicação do disposto no artigo 18.^o da Lei do Orçamento do Estado para 2018, por terem acumulados até 31.12.2017 10 ou mais pontos, num total de €7.790,16, assim como os respetivos juros de mora vencidos e contados desde a data de vencimento de cada uma das prestações

mensais até 30.04,2023, num total de €830,78, e vincendos desde a data da citação até efetivo e integral pagamento;

e) Ser o réu condenado a pagar aos autores a quantia que se vier a apurar em sede de liquidação de sentença, a título de acréscimos remuneratórios referentes à prestação de trabalho suplementar, trabalho noturno em dias úteis, trabalho diurno aos sábados depois das 13h, trabalho diurno aos domingos, trabalho diurno aos feriados, trabalho diurno em dias de descanso semanal, trabalho noturno aos sábados depois das 20h, trabalho noturno aos domingos, trabalho noturno aos feriados, e trabalho noturno em dias de descanso semanal (calculados com referência ao valor da hora normal de trabalho referente à remuneração base mensal correspondente ao nível remuneratório da 2.^a remuneratória da categoria de enfermeiro da carreira especial de enfermagem), com referência ao período compreendido entre 01.01.2019 e 31.12.2021, assim como os respetivos juros de mora vencidos e vincendos desde a data da citação até efetivo e integral pagamento;

Ou, subsidiariamente, na eventualidade da improcedência dos pedidos constantes das alíneas c) a e):

f) Ser declarado e reconhecido que os autores exercem as funções inerentes à categoria de enfermeiro da carreira de enfermagem;

g) Ser o réu condenado a atribuir à 4.^a e 6.^a autoras os pontos referentes ao ano civil em que as mesmas iniciaram funções, ou seja 1,5 pontos (cfr. artigo 3.^o, n.^o 1, al. a) e n.^o 2, al. a), do Decreto-Lei n.^o 80-B/2022, de 28 de novembro), e a acrescer tais pontos aos pontos constantes da comunicação de pontos remetida pelo réu autos autores em 2023, com todas as consequências daí advenientes ao nível de reposicionamento remuneratório e pagamento de acréscimos remuneratórios;;

h) Ser declarado e reconhecido que os autores prestam para o réu trabalho de qualidade, quantidade, natureza e em horário igual aos enfermeiros identificados em 12., os quais são titulares da mesma categoria profissional que a dos autores (categoria de enfermeiro da carreira de enfermagem) e se encontram igualmente vinculados ao réu por contrato individual de trabalho;

i) Ser o réu condenado a pagar aos autores os acréscimos remuneratórios correspondentes à diferença entre a remuneração base correspondente à posição remuneratória em que os autores deviam ter sido posicionados na sequência da comunicação de pontos remetida pelo réu em 2019 (ou seja, 2.^a posição remuneratória da categoria de enfermeiro da carreira especial de

enfermagem, tendo em conta os pontos acumulados pelos autores até 31.12.2018 e que foram comunicados pelo réu em 2023) e a remuneração base (incluindo subsídios de férias e de Natal) efetivamente auferida por tais autores desde 01.01.2019 até 31.12.2021 (correspondente à 1.ª posição remuneratória da categoria de enfermeiro da carreira especial de enfermagem), nos mesmos termos em que foram pagos aos seus colegas identificados em 12., num total de €7.790,16, assim como os respetivos juros de mora vencidos e contados desde a data de vencimento de cada uma das prestações mensais até 30.04.2023, num total de €830,78, e vincendos desde a data da citação até efetivo e integral pagamento;

j) Ser o réu condenado a pagar aos autores a quantia que se vier a apurar em sede de liquidação de sentença, a título de acréscimos remuneratórios referentes à prestação de trabalho suplementar, trabalho noturno em dias úteis, trabalho diurno aos sábados depois das 13h, trabalho diurno aos domingos, trabalho diurno aos feriados, trabalho diurno em dias de descanso semanal, trabalho noturno aos sábados depois das 20h, trabalho noturno aos domingos, trabalho noturno aos feriados, e trabalho noturno em dias de descanso semanal (calculados com referência ao valor da hora normal de trabalho referente à remuneração base mensal correspondente ao nível remuneratório da 2.ª posição remuneratória da categoria de enfermeiro da carreira especial de enfermagem), com referência ao período compreendido entre 01.01.2019 e 31.12.2021, assim como os respetivos juros de mora vencidos e vincendos desde a data da citação até efetivo e integral pagamento.

Em 21-12-2023, foi proferida sentença com o seguinte teor decisório:

Por tudo o exposto, julga-se a presente acção procedente e:

a) Declara-se que os autores exercem as funções de enfermeiro da carreira de enfermagem e que prestam para o réu trabalho de qualidade, quantidade, natureza e em horário igual aos enfermeiros titulares da mesma categoria profissional de enfermeiro da carreira de enfermagem e contratados pelo réu no regime de contrato de trabalho em funções públicas;

b) Condena-se o réu “Centro Hospitalar Universitário do Algarve, E.P.E.” a atribuir às autoras DD e FF os mesmos 12 pontos que foram atribuídos aos restantes autores em 2023;

c) Condena-se o réu “Centro Hospitalar Universitário do Algarve, E.P.E.” a posicionar os autores AA, BB, CC, DD, EE, FF e GG na 2.ª posição remuneratória a partir de 1/01/2019 e a pagar-lhes a diferença entre a

remuneração base e demais acréscimos remuneratórios correspondentes à 1.^a posição remuneratória que receberam e o que deveriam ter recebido por aquela 2.^a posição remuneratória desde 1/01/2019 até 31/12/2021, cuja exacta fixação se relega para liquidação de sentença, a que acrescem juros contados desde a data de vencimento de cada uma das prestações até efectivo e integral pagamento.

Custas pelo réu.

Registe e notifique.

Após trânsito e tendo presente o disposto no artigo 24.^o, n.^o 5, do Código do Trabalho, remeta-se certidão à Autoridade para as Condições do Trabalho.

Não se conformando com a sentença, veio o Réu interpor recurso de apelação, terminando as suas alegações com as conclusões que se seguem:

A). No presente recurso impugna-se a sentença, relativamente ao ponto 1.26 da matéria de facto provada e a aplicação do direito aos factos.

B). Os factos provados são omissos quanto à data de filiação na estrutura sindical da autora GG, que ocorreu em 4.10.2023, para além do tempo correspondente ao pedido de acréscimo remuneratório que é petitionado.

C). A recorrente impugna, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 640.^o n.^o1 al. a) do CPC, o ponto 1.26 dos factos provados no qual se estabeleceu:

1.26 A autora GG é filiada na associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE;

D) A ora recorrente alegou a não filiação sindical da autora GG a qual, por requerimento de 9.10.2023 juntou aos autos documento comprovativo da sua filiação sindical na Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE datado de 04.10.2023, documento que exhibe o número de sócio .../2023.

E). Tal documento prova que a autora só em outubro de 2023 se tornou filiada em organização sindical.

F). Facto importante porque revela que no período relativamente ao qual é pedida a alteração da posição remuneratória (1.01.2019 e 31.12.2021) a autora não era sindicalizada pelo que o ponto 1.26 dos factos provados deve passar a ter a seguinte redação:

1.26 A autora GG é filiada na Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE, desde 04-10-2023;

G). Não se lhe aplicando, de acordo com o disposto no art. 496º do CT, os ACT celebrados entre as estruturas sindicais dos enfermeiros e o CHUA, EPE.

H). A decisão condenatória não teve em conta o princípio da filiação previsto no art. 496º do CPC., tendo considerado que a diferente filiação sindical, ou a não existência desta, não é motivo válido para discriminar trabalhadores no acesso à valorização remuneratória da sua carreira sob pena de violar o disposto nos art. 24º nº1 d) e 25º do CT.

I). O princípio da filiação comporta os desvios previstos na lei nos nºs 3 e 4 do art. 496, do art. 498 e do art. 514, todos do CT, desvios que não ocorreram nos presentes autos.

J). O princípio da filiação nem sequer põe em causa o direito de os trabalhadores optarem por terem, ou não, filiação sindical já que os não filiados podem exercer o direito potestativo de escolha de uma convenção coletiva aplicável ao seu contrato de trabalho.

L). Pelo que os autores não filiados em organizações sindicais podiam ter determinado que a sua relação laboral com o CHUA fosse regulada por ACT desde que o CHUA fosse seu signatário por ato individual, o que os autores não sindicalizados não fizeram.

M). A existência deste direito potestativo para os trabalhadores não sindicalizados previne a discriminação dos trabalhadores não sindicalizados respeitando, assim, o disposto no art. 24º nº1 e 2º al. d).

N). Entende a recorrente que atento o princípio da filiação, não foi correta a aplicação do direito aos factos no que diz respeito à aplicação do ACT a todos os autores, e conseqüentemente ao reposicionamento dos autores não sindicalizados na 2ª posição remuneratória a partir de 1.01.2019 e ao pagamento da diferença remuneratória entre aquela data e 31.12.2021.

O). Pelo que, aos autores AA e CC e GG não deve ser aplicado o regime previsto nos ACT os quais, incluem cláusulas que determinam o seu âmbito de aplicação apenas a trabalhadores filiados nas organizações de trabalhadores outorgantes.

P). Os ACT de 2015 não preveem a progressão na carreira dos trabalhadores com CIT, apenas preveem o reposicionamento na transição para as novas carreiras e os de 2018 estabeleceram que a avaliação de desempenho dos trabalhadores por eles abrangidos fica sujeita, ao regime vigente para os trabalhadores com vínculo público, nomeadamente para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório.

Q). Os autores não sindicalizados não são abrangidos pelo regime previsto nos citados ACT pelo que não têm direito à reposição na 2ª posição remuneratória desde 01.01.2019 até 31.12.2021 contrariamente ao decidido.

Termos em que, deve o presente recurso ser considerado procedente e, em consequência deve ser alterada a matéria de facto do ponto 1.26 dos factos provados e deve ser revogado o segmento decisório constante da alínea c) da decisão relativamente aos autores AA, CC e GG, com as legais consequências, para que se faça a costumada JUSTIÇA!

A Autora GG contra-alegou, pugnando pela improcedência do recurso, devendo ser mantida a sentença recorrida.

O tribunal de 1.ª instância admitiu o recurso interposto pelo Réu, apenas quanto às Autoras AA, CC e GG, como sendo de apelação, a subir imediatamente, nos próprios autos e com efeito devolutivo, e, após a subida dos autos ao Tribunal da Relação, a Exma. Sra. Procuradora-Geral Adjunta emitiu parecer, pugnando pela improcedência do recurso, devendo ser mantida na íntegra a sentença recorrida.

Não houve respostas a tal parecer.

O recurso foi admitido neste tribunal nos seus exatos termos.

Em 11-07-2024, foi proferido acórdão neste tribunal com o seguinte teor decisório:

Pelo exposto, acordam os juizes da Secção Social do Tribunal da Relação de Évora em julgar o recurso procedente, e, em consequência, revogar a sentença recorrida na parte em que se reporta às Autoras AA, CC e GG, a qual se substitui nos seguintes termos:

- Absolve-se o Réu “Centro Hospitalar Universitário do Algarve, E.P.E.” dos pedidos formulados pelas Autoras AA, CC e GG:

- quer quanto ao reconhecimento de que o exercício das suas funções de enfermeiras da carreira de enfermagem, que prestam para o réu, é efetuado em idêntica qualidade, quantidade, natureza e em horário igual aos dos enfermeiros titulares da mesma categoria profissional de enfermeiro da carreira de enfermagem, e contratados pelo réu, no regime de contrato de trabalho em funções públicas; e

- quer quanto ao pagamento pelo Réu àquelas Autoras da diferença entre a remuneração base e demais acréscimos remuneratórios correspondentes à 1.^a posição remuneratória que receberam e o que deveriam ter recebido por aquela 2.^a posição remuneratória, desde 01-01-2019 até 31-12-2021, e respetivos juros moratórios.

No demais mantém-se a sentença recorrida.

Custas pelas recorridas AA, CC e GG (art. 527.º, n.º 2, do Código de Processo Civil).

Notifique.

Neste acórdão tinham sido eliminados, por conclusivos e se reportarem ao *thema decidendum*, quanto às Autoras AA, CC e GG, os factos provados 1.17, 1.18, 1.19, 1.20 e 1.21.

As Autoras AA, CC e GG interpuseram recurso de revista, o qual foi admitido.

O Supremo Tribunal de Justiça proferiu acórdão em 02-04-2025, com o seguinte teor decisório:

Em face do exposto, concedendo a revista, acorda-se em:

A. Revogar o acórdão recorrido na parte em que absolveu o Réu dos pedidos formulados pelas AA/Recorrentes, determinando-se, conseqüentemente, a integração dos eliminados factos nºs 1.17, 1.18, 1.19, 1.20 e 1.21 no elenco da factualidade provada;

B. Remeter os autos ao Tribunal da Relação de Évora, para os precisos fins mencionados no ponto IV.2.4 do presente Aresto, por referência ao transcrito ponto 17 do Acórdão deste STJ de 15.01.2025.

Custas do presente recurso a cargo do recorrido - art. 527º, nº 1, do CPC.

Consta, por sua vez, do ponto 17:

17. Procedendo, assim, o recurso, impõe-se - com prejuízo das demais questões suscitadas na revista - a remessa dos autos ao TRE para, em face do julgado no tocante à matéria de facto, proceder ao reexame da questão de saber se as funções exercidas pelos autores/recorridos ao serviço da ré/recorrente, em regime de contrato individual de trabalho (CIT) são, no dizer dos próprios, "absolutamente iguais" às exercidas pelos enfermeiros ao serviço da mesma ré/recorrente, afetos a cada serviço, mas em regime de contrato de trabalho em funções públicas (CTFP), ou aos trabalhadores identificados no nº 22 da matéria de facto provado que se encontram em regime de contrato individual de trabalho (que são os precisos termo em que a questão foi identificada no acórdão recorrido), bem como à decisão de todas as demais questões de direito suscitadas na apelação que não venham a ficar prejudicadas pela solução dada a esta ou a outra que depois dela venha a ser examinada, lançando-se mão, se necessário, dos instrumentos processuais mencionados em supra nº 13 e 16.

Reenviados os autos para este tribunal da relação, cumpre apreciar e decidir nos termos determinados pelo acórdão do Supremo Tribunal de Justiça.



II - Objeto do Recurso

A única questão que importa apreciar é a de saber se a sentença recorrida violou o princípio da filiação ao aplicar às trabalhadoras não sindicalizadas a mesma remuneração aplicável aos trabalhadores sindicalizados.



III - Matéria de Facto

Relativamente à matéria de facto, em obediência ao acórdão do STJ, repõe-se, quanto às Autoras AA, CC e GG, os factos provados 1.17, 1.18, 1.19, 1.20 e 1.21, mantendo-se a alteração do facto provado 1.26, já transitada.

Assim, são estes os factos que relevam para a decisão a proferir:

1.1 Entre os autores e o réu foram celebrados contratos individuais de trabalho, tendo cada um dos autores passado a exercer as funções de enfermeiro sob a autoridade e direcção do réu nas seguintes datas:

1.1.1 AA em 10/02/2011;

1.1.2 BB em 03/01/2011;

1.1.3 CC em 11/02/2011;

1.1.4 DD em 05/12/2011;

1.1.5 EE em 18/04/2011;

1.1.6 FF em 08/08/2011;

1.1.7 GG em 06/06/2011.

1.2 Funções essas inerentes à atividade de enfermeiro, com a prática dos actos materiais e atividade profissional correspondentes à categoria profissional de enfermeiro da carreira de enfermagem.

1.3 Actualmente prestam a actividade no horário de 35 horas semanais e nos seguintes serviços clínicos:

1.3.1 AA na urgência pediátrica de Cidade 1;

1.3.2 BB na cirurgia de Cidade 1;

1.3.3 CC na urgência geral de Cidade 1;

1.3.4 DD na medicina interna de Cidade 1;

1.3.5 EE na Unidade de Cuidados Intermédios do Serviço de Urgência de Cidade 1;

1.3.6 FF na unidade de psiquiatria de Cidade 2;

1.3.7 GG na unidade de ortopedia de Cidade 1.

1.4 O réu tem por objeto a prestação de cuidados de saúde à população e o desenvolvimento de atividades de investigação e ensino e é composto por três unidades hospitalares - Faro, Portimão e Lagos -, sendo que todos os autores exercem as suas funções na unidade hospitalar de Cidade 1.

1.5 No âmbito da organização do réu, existem enfermeiros a exercer as suas funções ao abrigo de contratos individuais de trabalho - como é o caso de todos os autores - e enfermeiros a exercer as suas funções ao abrigo de contratos de trabalho em funções públicas.

1.6 No ano de 2019, o Conselho de Administração do réu remeteu a todos os autores uma comunicação dos pontos acumulados desde a data em que os mesmos iniciaram as funções de enfermeiro sob a autoridade e direção do réu até 2018, inclusive, conforme se discrimina:

1.6.1 AA: 9,5 pontos;

1.6.2 BB: 10 pontos;

1.6.3 CC: 9,5 pontos;

1.6.4 DD: 8,5 pontos;

1.6.5 EE: 10 pontos;

1.6.6 FF: 8,5 pontos;

1.6.7 GG: 9,5 pontos.

1.7 Posteriormente, o réu remeteu a todos os autores, no ano de 2023, uma comunicação dos pontos acumulados desde a data em que os mesmos iniciaram as funções de enfermeiro sob a autoridade e direção do réu até 2020, inclusive, conforme se discrimina:

1.7.1 AA: 12 pontos;

1.7.2 BB: 12 pontos;

1.7.3 CC: 12 pontos;

1.7.4 DD: 10,5 pontos;

1.7.5 EE: 12 pontos;

1.7.6 FF: 10,5 pontos;

1.7.7 GG: 12 pontos.

1.8 O réu não atribuiu à 4.^a (DD) e 6.^a (FF) autoras os pontos referentes ao ano civil em que iniciaram as suas funções (ou seja, 1,5 pontos), uma vez que foram admitidas ao serviço do réu já no decurso do 2.^o semestre do respetivo ano civil.

1.9 Por não se conformarem com a não atribuição dos 1,5 pontos referentes ao ano civil em que foram admitidas ao serviço do réu, as autoras referidas apresentaram reclamação a qual foi indeferida pelo réu,

1.10 No ano de 2019, o Conselho de Administração do réu remeteu a HH, II, JJ, KK, LL, MM, NN, OO, PP, QQ, RR, SS e TT, todos eles enfermeiros ao serviço do réu ao abrigo de contrato de individual de trabalho (sem termo) e a exercer as suas funções na unidade hospitalar de cidade 3, uma comunicação dos pontos acumulados desde a data em que os mesmos iniciaram as funções de enfermeiro sob a autoridade e direção do réu até 31/12/2018.

1.11 Tais enfermeiros celebraram contratos individuais de trabalho com o réu, tendo cada um deles passado a exercer as funções de enfermeiro sob a autoridade e direção deste nas seguintes datas:

1.11.1 HH desde 01/10/2004;

1.11.2 II desde 07/08/2007;

- 1.11.3 UU desde 11/08/2008;
- 1.11.4 JJ desde 10/05/2010;
- 1.11.5 KK desde 11/08/2008;
- 1.11.6 LL desde 11/08/2008;
- 1.11.7 MM desde 13/03/2007;
- 1.11.8 VV desde 24/08/2006;
- 1.11.9 OO desde 15/03/2007;
- 1.11.10 PP desde 23/03/2009;
- 1.11.11 QQ desde 30/05/2011;
- 1.11.12 RR desde 05/06/2009;
- 1.11.13 SS desde 18/10/2005;
- 1.11.14 TT desde 16/11/2009.

1.12 Diversamente daquilo que sucedeu com os autores, na sequência de tal comunicação, mais precisamente no mês de Setembro de 2019, o réu procedeu à alteração do posicionamento remuneratório destes enfermeiros em conformidade com os pontos acumulados e comunicados, tendo tais enfermeiros transitado para a 2.ª posição remuneratória da categoria de enfermeiro da carreira especial de enfermagem.

1.13 Esses enfermeiros supra identificados passaram, desde Setembro de 2019 até Novembro de 2019, a auferir uma remuneração base de €1.355,95 (correspondente à remuneração base da 1.ª posição remuneratória da carreira especial de enfermagem acrescida de 75% do acréscimo remuneratório correspondente à diferença entre a remuneração base da 2.ª posição remuneratória da categoria de enfermeiro da carreira especial de enfermagem e a remuneração base da 1.ª posição remuneratória da categoria de enfermeiro da carreira especial de enfermagem e, posteriormente, desde Dezembro de 2019 em diante, uma remuneração base de €1.407,45 (correspondente à 2.ª posição remuneratória da categoria de enfermeiro da carreira especial de enfermagem), ao invés da remuneração auferida até Agosto de 2019 de €1.201,48 (correspondente à 1.ª posição remuneratória da categoria de enfermeiro da carreira especial de enfermagem).

1.14 Em Outubro de 2019, tais enfermeiros receberam ainda os acréscimos remuneratórios correspondentes à diferença entre a remuneração base correspondente à 2.^a posição remuneratória da categoria de enfermeiro da carreira especial de enfermagem (€1.407,45) e a remuneração base correspondente à 1.^a posição remuneratória da categoria de enfermeiro da carreira especial de enfermagem (€1.201,48), com efeitos reportados a Janeiro de 2019 e de acordo com um pagamento faseado, num total de €1.184,27.

1.15 O réu não reposicionou a remuneração dos autores, a partir de 01/01/2019, em conformidade com os pontos acumulados até 31/12/2018, tendo-o feito aos seus trabalhadores enfermeiros contratados ao abrigo do regime do contrato de trabalho em funções públicas, que viram a sua posição remuneratória e remuneração base serem alteradas em conformidade com os pontos acumulados até 31/12/2017.

1.16 Como sucedeu aos enfermeiros WW e XX, ambos vinculados por contrato de trabalho em funções públicas e que tinham acumulados até 31/12/2017 mais de 10 pontos.

1.17 Continuando os autores a auferir a remuneração base correspondente à 1.^a posição remuneratória da categoria de enfermeiro da carreira especial de enfermagem, nível remuneratório 15 da tabela remuneratória única, pelo desempenho das mesmas funções de enfermeiro, em cumprimento dos mesmos deveres, com o mesmo nível e categoria profissional e no mesmo horário e estabelecimento de prestação de cuidados de saúde que os enfermeiros contratados pelo réu ao abrigo do regime do contrato de trabalho em funções públicas ao longo dos anos de 2019, 2020 e 2021.

1.18 Os autores e os trabalhadores enfermeiros do réu com vínculo de contrato de trabalho em funções públicas produzem trabalho a mesma dificuldade, penosidade e perigosidade, mesma responsabilização, exigência, técnica, conhecimento, capacidade, prática, experiência e mesma duração e intensidade.

1.19 Todos têm a mesma carga horária, integram as mesmas equipas, nas mesmas escalas de serviço, praticando exatamente os mesmos atos técnicos, com a mesma formação, o mesmo propósito.

1.20 Tanto os autores como os trabalhadores enfermeiros do réu acima identificados (HH, II, JJ, KK, LL, MM, NN, OO, PP, QQ, RR, SS e TT) que exercem as suas funções ao abrigo de contratos individuais de trabalho, estão

sujeitos ao mesmo regime jurídico, produzem trabalho igual quanto à dificuldade, penosidade e perigosidade, quanto à responsabilização, exigência, técnica, conhecimento, capacidade, prática, experiência e quanto à duração e intensidade.

1.21 Tais enfermeiros são titulares da mesma categoria que a dos autores (categoria de enfermeiro da carreira de enfermagem) e desempenham as mesmas funções, têm a mesma carga horária, integram as mesmas equipas, nas mesmas escalas de serviço, praticando exatamente os mesmos atos técnicos, com a mesma formação, o mesmo propósito.

1.22 A autora YY é filiada no Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

1.23 A autora DD é filiada no Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

1.24 O autor EE é filiado no Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

1.25 A autora FF é filiada no Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

1.26 A autora GG é filiada na Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE, desde data não apurada do ano de 2023, sendo que o é, seguramente, pelo menos, desde 04-10-2023.

1.27 O nível remuneratório 15 da tabela remuneratória única, a que corresponde a 1.^a posição remuneratória da categoria de enfermeiro da carreira especial de enfermagem, desde janeiro de 2018 até à presente data, foi fixado nos seguintes valores: Janeiro de 2018 a abril de 2020: € 1.201,48; Maio de 2020 a dezembro de 2021: € 1.205,08; Janeiro de 2022 a dezembro de 2022: € 1.215,93; Janeiro de 2023 em diante: € 1.268,04.

1.28 O nível remuneratório 19 da tabela remuneratória única, a que corresponde a 2.^a posição remuneratória da categoria de enfermeiro da carreira especial de enfermagem, desde janeiro de 2018 até à presente data, foi fixado nos seguintes valores: Janeiro de 2018 a abril de 2020: € 1.407,45; Maio de 2020 a dezembro de 2021: € 1.411,67; Janeiro de 2022 a dezembro de 2022: € 1.424,38; Janeiro de 2023 em diante: € 1.476,49.



IV - Enquadramento jurídico

1 - Violação do princípio da filiação ao aplicar às trabalhadoras não sindicalizadas a mesma remuneração aplicável aos trabalhadores sindicalizados

Em primeiro lugar, importa esclarecer que, não sendo de considerar, nos termos da decisão do Supremo Tribunal de Justiça, que os factos provados 1.17, 1.18, 1.19, 1.20 e 1.21 têm natureza conclusiva e pertencem ao *thema decidendum*, afigura-se-nos que os mesmos são suficientes para a apreciação da questão jurídica colocada, tanto mais que não foram sequer impugnados pelo recorrente.

Esclareça-se ainda que, quanto às Autoras GG, AA e CC, já se mostra apreciada e decidida a questão relativa à circunstância da cláusula 3.ª do Acordo Coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e a Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE, publicado no BTE n.º 24, de 29-06-2018, não se lhes aplicar quanto ao período compreendido entre 01-01-2019 a 31-12-2021.

Questão diferente é, porém, a de saber se, por terem sido violados os princípios da igualdade no trabalho e da proibição de discriminação, previstos nos arts. 24.º e 25.º do Código do Trabalho, como defende a sentença recorrida, têm as Autoras direito a ser remuneradas nos exatos termos em que são remunerados os enfermeiros que também celebraram com o Réu contratos individuais de trabalho e que até possuem a mesma antiguidade que as Autoras (facto provado 1.11 e especificamente facto provado 1.11.11), apesar de aquelas não terem subscrito a mesma convenção coletiva que estes.

Após mais aprofundada ponderação, entendemos diferentemente do que aquilo que anteriormente considerámos, uma vez que o que releva para a violação dos princípios da igualdade no trabalho e da proibição de discriminação, previstos nos arts. 24.º e 25.º do Código do Trabalho, é a paridade de funções, de acordo com a natureza, quantidade e qualidade, entre

os trabalhadores em análise e não a diversidade dos contratos individuais de trabalho celebrados, as convenções coletivas subscritas ou a legislação aplicável.

Sobre esta matéria, cita-se, pela sua relevância, o acórdão proferido nesta Relação, em 13-03-2025, no processo n.º 2315/23.0T8PTM.E1: [5](#) [6](#)

Dispõe o artigo 23.º, n.º 1, alínea c), do Código do Trabalho, que para efeitos do mesmo Código se considera «*trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade*».

Por sua vez, estipula o artigo 270.º do Código do Trabalho que «*[n]a 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*».

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 59.º, n.º 1, alínea a), que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito «*[à] 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*».

Como assinalam Gomes Canotilho e Vital Moreira (Constituição da República Portuguesa Anotada, Volume I, 4.ª Edição, Coimbra Editora, 2007, pág. 772), a norma estabelece os princípios fundamentais a que «*(...) deve obedecer o direito a uma justa reparação do trabalho: (a) ela deve ser conforme à quantidade de trabalho (i.é, à sua duração e intensidade), à natureza do trabalho (i.é, tendo em conta a sua dificuldade, penosidade ou perigosidade) e à qualidade do trabalho (i.é, de acordo com as exigências em conhecimentos, prática e capacidade); (b) a trabalho igual em quantidade, natureza e qualidade deve corresponder salário igual, proibindo-se, desde logo, as discriminações entre trabalhadores (...)*».

Acrescentam os mesmos autores (págs. 772-773):«*(...) quando a Constituição consagra a retribuição segundo a quantidade, natureza ou qualidade do trabalho, não está, de modo algum, a apontar para uma retribuição em função do rendimento (salário médio) em detrimento do salário ao tempo, mas abre claramente a via para a diferenciação de remuneração em função da*

produtividade e eficiência (prémios de produtividade, remuneração em função da produtividade e eficiência (prémios de produtividade, remuneração em função do desempenho ou dos resultados, etc.). Além disso, a igualdade de retribuição como determinante constitucional positiva (e não apenas como princípio negativo de proibição de discriminação) impõe a existência de critérios objetivos para a descrição de tarefas e avaliação de funções necessárias à caracterização de trabalho igual (trabalho prestado à mesma entidade quando são iguais ou de natureza objectivamente igual as tarefas desempenhas) e trabalho de valor igual (trabalho com diversidade de natureza das tarefas, mas equivalentes de acordo com os critérios objetivos fixados)».

E concluem (pág. 773): Diferentes tipos de trabalho, de acordo tanto com a sua duração como com a sua natureza e qualidade, não só autorizam diferente remuneração como até a impõem, de acordo com a fórmula «trabalho desigual para trabalho desigual», o que está de acordo com os cânones do princípio da igualdade (tratamento desigual para situações desiguais)».

Nas palavras de Monteiro Fernandes (Direito do Trabalho, 22.^a Edição, Almedina, pág. 375), o princípio da equidade retributiva, traduzido na fórmula “para trabalho igual salário igual”, «(...) assume projecção normativa directa e efectiva no plano das relações de trabalho. Ele significa, imediatamente, que não pode, por nenhuma das vias possíveis (contrato individual, convenção colectiva, regulamentação administrativa, legislação ordinária) atingir-se o resultado de, numa concreta relação de trabalho, ser prestada retribuição desigual da que seja paga, no âmbito da mesma organização, como contrapartida de «trabalho igual». Nessa perspectiva, a jurisprudência tem declarado o princípio como vinculante das entidades públicas e dos particulares».

E acrescenta: «As raízes deste princípio desenvolvem-se em várias direcções: mergulham, em primeiro lugar, no princípio geral da igualdade, consagrado no art. 13.^o da CRP; depois, e já no plano específico das situações laborais, prendem-se ao princípio da igualdade de tratamento [], que, por seu turno, deriva do reconhecimento da posição de supremacia e de poder (...), e, enfim, entrelaçam-se com as do princípio da não-discriminação, afirmado, em geral, pelo art. 13.^o/2 CRP, e retomado, justamente a propósito da retribuição do trabalho, pelo mesmo preceito constitucional em que tem assento a equidade salarial (art. 59.^o/1 a)».

Já Maria do Rosário Ramalho (Direito do Trabalho - Parte II - Situações Laborais Individuais, Almedina, 3.^a Edição, pág. 643) escreve que o princípio

da igualdade remuneratória «(...) *não impede diferenças remuneratórias entre os trabalhadores mas apenas um tratamento discriminatório. Por outras palavras, apenas estão aqui contempladas as situações em que, perante um trabalho igual ou de valor igual, a retribuição seja diferente sem uma causa de justificação objectiva*».

Como se sintetizou no acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 1 de dezembro de 2023 (proc. n.º 19322/21.0T8LSB.L1.S1), «(...) *pretendendo o trabalhador que seja reconhecida a violação do princípio “para trabalho igual, salário igual”, cabe-lhe alegar e provar que a diferenciação existente é injustificada em virtude de o trabalho por si prestado ser igual aos dos demais trabalhadores quanto à natureza, abrangendo esta a dificuldade, penosidade ou perigosidade na execução laboral; quanto à quantidade do trabalho prestado, aqui cabendo o volume, a intensidade e a duração; e, quanto à qualidade, compreendendo-se nesta os conhecimentos dos trabalhadores, a capacidade e a experiência que o trabalho exige, mas também, o zelo, a eficiência e produtividade do trabalhador - cfr. artigo 342.º, n.º 1, do CC*». [neste sentido, por todos, também os acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 14 de dezembro de 2016 (proc. 4521/13.7TTLSB.L1.S1) e de 1 de junho de 2017 (proc. n.º 816/14.0T8LSB.L1.S)].

Resulta, assim, da doutrina e jurisprudência citadas (que atualmente subscrevemos), que a prova do exercício de trabalho igual em razão da natureza (isto é, mesma perigosidade, penosidade ou dificuldade), da quantidade (isto é, mesmo volume, intensidade e duração) e da qualidade (isto é, mesma responsabilização, exigência técnica, conhecimento, capacidade prática, experiência, zelo e eficiência), compete ao trabalhador que se sente discriminado e, caso consiga provar tais factos, mostra-se efetivamente violado o princípio constitucional previsto no art. 59.º, n.º 1, al. a), da Constituição da República Portuguesa, independentemente do tipo de contrato individual, da convenção coletiva subscrita ou da legislação ordinária aplicável.

Deste modo, e diversamente do alegado pelo recorrente, o princípio da filiação, previsto no art. 496.º do Código do Trabalho, não permite a violação do princípio constitucional do direito à igualdade no trabalho e da proibição da discriminação, pelo que, provando-se tal discriminação, o trabalhador não filiado tem direito a remuneração igual à do trabalhador filiado.

Vejamos, então, o que se provou.

Nos termos dos factos provados 1.20 e 1.21 provou-se que:

- as três Autoras, tal como os trabalhadores enfermeiros do Réu, concretamente, HH, II, JJ, KK, LL, MM, NN, OO, PP, QQ, RR, SS e TT, que igualmente exercem as suas funções ao abrigo de contratos individuais de trabalho, estão sujeitos ao mesmo regime jurídico, produzem trabalho igual quanto à dificuldade, penosidade e perigosidade, quanto à responsabilização, exigência, técnica, conhecimento, capacidade, prática, experiência e quanto à duração e intensidade; e

- Tais enfermeiros são titulares da mesma categoria que a dos Autores, concretamente, a categoria de enfermeiro da carreira de enfermagem, e desempenham as mesmas funções, têm a mesma carga horária, integram as mesmas equipas, nas mesmas escalas de serviço, praticando exatamente os mesmos atos técnicos, com a mesma formação, o mesmo propósito.

Provou-se também que a enfermeira QQ possui exatamente a mesma antiguidade que as Autoras (facto provado 1.11.11).

É, assim, inegável que as Autoras provaram a violação do princípio “para trabalho igual salário igual”, nas dimensões de natureza, quantidade e qualidade do trabalho, visto que o que releva não é a legislação vigente, o contrato individual celebrado ou a subscrição ou não de convenções coletivas, mas sim, a paridade das funções exercidas.⁷

Nesta conformidade, improcede, nesta parte, a pretensão do recorrente.

...



V - Decisão

Pelo exposto, acordam os juízes da Secção Social do Tribunal da Relação de Évora em julgar o recurso improcedente, e, em consequência, confirmar a sentença recorrida.

Custas pelo recorrente, por ter decaído no recurso (art. 527.º, n.º 2, do Código de Processo Civil).

Notifique.



Évora, 25 de junho de 2025

Emília Ramos Costa (relatora)

Mário Branco Coelho

Paula do Paço

1. Relatora: Emília Ramos Costa; 1.º Adjunto: Mário Branco Coelho; 2.ª Adjunta: Paula do Paço.[↵](#)

2. Doravante AA.[↵](#)

3. Doravante CC.[↵](#)

4. Doravante GG.[↵](#)

5. Consultável em www.dgsi.pt.[↵](#)

6. Em idêntico sentido, o acórdão desta relação proferido em 08-05-2025 no processo n.º 3477/23.2T8PTM.E1, consultável em www.dgsi.pt.[↵](#)

7. Vejam-se os acórdãos do TRL proferidos em 27-09-2023 no processo n.º 13313/20.6T8LSB.L2-4; em 17-05-2017 no processo n.º 10032/16.1T8LSB.L1-4; e em 22-11-2017 no processo n.º 11509/16.4T8LSB.L1-4; consultáveis em www.dgsi.pt.[↵](#)