

ASSUNTO:

Circular n.º 88/2018

— A LEI N.º 60/2018, 21 Agosto.

— Promoção da igualdade remuneratória entre sexos.

Diz a alínea b), do n.º 2, do art.º 58, da **Constituição da República**:

“ 2 – Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:

...

b) – A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, **em função do sexo**, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais”.

portanto, aqui, estamos no campo da pura igualdade de sexos, homem/mulher, o que, embora pressupondo que se pretende, também, uma igualdade remuneratória, não resulta daqui. É que,

Logo no artigo seguinte, art.º 59, da Constituição, é que se trata desse aspecto: a igualdade remuneratória, entre homens/mulheres, mas com condições. Diz a alínea a), n.º 1, art.º 59:

“ 1 – Todos os trabalhadores, sem distinção de..., sexo, ... têm direito:

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

Se acrescentarmos a isto o princípio geral, contido no n.º 1, do art.º 13, da Constituição:

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

parece que estava tudo dito. Mas, não. Desde logo,

Porque a nossa LEI maior, a Constituição é algo que toda a gente, --- ou, quase toda... ---, utiliza, serve-se, conforme a conveniência do momento ou dos interesses em jogo. Uma utilização muito vulgar, é “esquecer” ... que ela existe! – Vai daí,

No campo laboral, Código Trabalho, veio repetir as mesmas ideias, com mais uns acrescentos, e tudo numa subsecção que tem o título, de um slogan muito em voga: **“IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO”**. E, vai daí,

No n.º 1, do art.º 24, do Código Trabalho (CT), fez consignar que,

“ 1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento (...), não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, (...) em razão, nomeadamente, (...), sexo, (...)”.

e, daqui, logo o artigo seguinte, art.º 25, vem dizer no n.º 1:

“ 1 - O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior”.

que, como vimos, um desses factores será: o sexo.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

A seguir, ainda no Código Trabalho, tropeçamos no n.º 2, do art.º 31, que, --- e isto é importante ---, apresenta em 2 alíneas, o que implica a igualdade

“ b) – A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma”.

Depois, há todo um conjunto de Leis a proibir a discriminação: como a **LEI N.º 14/2008**, de 12 Março, que tem por objectivo prevenir e proibir a discriminação em função do sexo, no acesso a bens e serviços e seu fornecimento. E,

Até um organismo próprio, o CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego ---, cuja finalidade é, “...prosseguir a igualdade a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho”. Ou seja,

Está montada uma teia complexa de leis com um único objectivo: combater a discriminação com base no sexo.

Não obstante, em Agosto, foi publicado novo Diploma, a **LEI N.º 60/2018**, de 21 Agosto, --- D.R. 1.º Série, n.º 160, de 21 Agosto, Fh. 4288/4291, cuja finalidade será

“ Medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor”. Mas,

Muito importante o que diz o art.º 1, e a parte que vamos destacar:

“ A presente lei aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, (...)”.

só que, a parte destacada em negrito é que vai ser... esquecida, pelos maníacos da igualdade de género. Igualdade ou remuneração, SIM, mas

“...por trabalho igual ou de igual valor”.

Portanto, não basta ter saias, pintar os lábios e cabelos cumpridos para poder exigir igualdade salarial em relação ao homem. É necessário que, na função, o trabalho desenvolvido seja igual ou de igual valor. E, ... aqui é que estará o problema!

Para já, registre, --- tenha na devida atenção ---, o que se contém no n.º 1, do art.º 4, que é o mais importante:

“ 1 - A entidade empregadora deve assegurar a existência de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nos termos do artigo 31.º do Código do Trabalho”, veja em especial o n.º 2, já acima referenciado.

E a seguir, fixe a sua atenção no n.º 2, desse art.º 4:

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

“ 2 - Em caso de alegação de discriminação remuneratória (...), cabe à entidade empregadora demonstrar que possui uma política remuneratória nos termos previstos no número anterior, nomeadamente no que respeita à retribuição de quem alega estar a ser discriminado face à retribuição do trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considere discriminado”.

Como é que se “demonstra”, prova, uma tal “política remuneratória”, não diz a Lei. Ora, como tem um art.º 2, com “definições”, o Legislador sempre podia dar uma ajuda! – Esqueceu-se...

Agora, repare-se nisto: o art.º 3, trata de uma tal “**Informação estatística**”. Aqui, um serviço do Min. Trabalho (Estatística),

“ 1 - (...) desenvolve e disponibiliza, no primeiro semestre do ano civil, a seguinte informação estatística:

...

b) Balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa, profissão e níveis de qualificação”.

e, de posse deste documentos, temos que, como refere o art.º 5, entra em acção a ACT que,

“ 1 - (...), no prazo de 60 dias após a receção do balanço (...), notifica a entidade empregadora para, no prazo de 120 dias, apresentar um plano de avaliação das diferenças remuneratórias”.

O que seja este “plano de avaliação”, diz o n.º 2, desse art.º 5, como sendo um plano que

“ 2 - (...) é implementado durante 12 meses e assenta na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, de forma a excluir qualquer possibilidade de discriminação em razão do sexo”.

E, completa o n.º 3, deste art.º 5:

“ 3 - Findo o período indicado no número anterior, a entidade empregadora comunica ao serviço referido no n.º 1 os resultados da implementação do plano, demonstrando as diferenças remuneratórias justificadas e a correção das diferenças remuneratórias não justificadas”.

e encerra o art.º 5, com esta lógica conclusão:

“ 5 - Presumem -se discriminatórias as diferenças remuneratórias que a entidade empregadora não justifique nos termos do presente artigo”.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

A “queixa”, do trabalhador discriminado, ou do representante sindical, é dirigida à “...entidade de competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres”, a qual emite um parecer. Requerimento escrito, e que “...deve fundamentar a alegação de discriminação remuneratória, indicando o trabalhador ou trabalhadores do outro sexo em relação a quem o requerente se considere discriminado”.

Naturalmente, convém referir agora as consequência do não cumprimento do art.º 5: segundo o art.º 12, a violação dos n.º 1, 2 e 3, desse artigo, constitui “...contra-ordenação grave”.

----- X -----

Só mais o seguinte: como se sabe, a LEI N.º 105/2009, identificada como a 1.ª alteração ao actual Código Trabalho, tem um capítulo VIII, com um único artigo, 32, que trata do “RELATÓRIO ÚNICO”, oficialmente, “Informação sobre a actividade social da Empresa”.

Ora, esta Lei n.º 60/2018, num art.º 55, veio alterar o n.º 8, do art.º 32, acrescentando a final esta frase. “..., excluindo o sexo”.

Assim, este n.º 8, art.º 32, ficou assim:

“ 8 - A informação prestada aos representantes dos empregadores ou dos trabalhadores, com excepção das remunerações em relação aos sindicatos, e ao serviço competente para proceder ao apuramento estatístico deve ser expurgada de elementos nominativos, excluindo o sexo.” (negrito nosso)

sendo a parte em negrito, o que foi acrescentado agora ao n.º 8, do art.º 32, da Lei n.º 105/2009, que ao RELATÓRIO ÚNICO, diz respeito.

Esta Lei entra em vigor, apenas, 6 (seis) meses após a sua publicação. Como a publicação o foi a 21 Agosto 2018, a entrada em vigor será a 21 de Fevereiro 2019. Não obstante,

Registamos que ninguém se pronunciou sobre esta Lei. Segue a mesma a orientação do “politicamente correcto” neste momento. Logo, “convém” não atentar, ou tentar, demonstrar:

- Que o que vem agora “dizer”, já consta de meia dúzia de diplomas, desde logo, tme consagração constitucional;
- O que vem sublinhar, com o esquema judicial e persecutório instalado, só será fonte de injustiças, com a nivelação por baixo;
- Tornará mais difícil as mulheres encontrarem trabalho.