

- PARECER-

Assunto: Projecto de Lei (PL) nº 693/XIII, do PAN, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres

Em Geral

❶ Projecto de Lei em apreço (doravante PL) tem um propósito positivo, a promoção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho. Este princípio tem já sede constitucional e legal, nomeadamente no Código do Trabalho e não merece contestação, pelo contrário.

O que é justificada fonte de preocupação é o teor das práticas adoptadas para combater a sua violação, porquanto, em nome de princípio justo, podem ocultar razões perfeitamente atendíveis para a discriminação não de pessoas, mas de condições de trabalho.

Falamos das desigualdades de condições de trabalho assentes, nomeadamente, na diferente antiguidade na empresa, nas diversas qualificações profissionais ou mesmo nas diferentes aptidões laborais que, nem por serem de mais difícil e subjectiva avaliação, são de desconsiderar na atribuição devida ao trabalhador(a).

A PL em apreço denota preocupação com o rigor avaliativo, mas carece de melhoramento, designadamente na definição das condições "objectivas" a considerar.

Em especial

▪ **Artigo 31º** do Código do Trabalho (CT) (Igualdade de condições de trabalho)

O Projecto de Lei em apreço (doravante PL) determina que, em caso de *alegação* de discriminação salarial em função do género, se desencadeie imediatamente processo de averiguação em que o ónus da prova se transfere, invertido, de quem invoca o direito à não discriminação para o empregador que terá de apresentar logo critérios objectivos que justifiquem a alegada discriminação. O mínimo que pode exigir-se é que, considerando que a discriminação, a existir, pode ter que ver

com *outras razões*, como a antiguidade ou as qualificações, deverá também o(a) trabalhador(a) reclamante apresentar *razões objectivas* que fundamentem a sua queixa.

Por outro lado, o parecer da CITE sobre esta matéria pode ser determinante, mas, em nenhum caso, insusceptível de recurso judicial, que deve estar previsto.

▪ **Artigo 106º** (Dever de informação)

Obrigar o empregador a apresentar anualmente um “relatório sobre disponibilidades remuneratórias na empresa” é uma originalidade de conteúdo equívoco. Deverá o empregador apresentar também justificação para as supostas disparidades? E quem aprecia e fiscaliza estes relatórios? Será *venire contra factum proprio*?

▪ **Artigo 331º** (Sanções abusivas)

O PL do PAN presume abusivo o despedimento até um ano após queixa sobre discriminação.

Somos, por princípio, contra a generalização de presunções que mais não são do que a consagração legal de suspeições assentes no que podem não ser mais do que alegações infundadas.