CONFEDERAÇÃO
DO COMÉRCIO E SERVIÇOS
PORTUGAL

- PARECER-

Assunto: Proposta de lei nº 106/XIII (do Governo), que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor

Em geral

A Proposta 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 pata 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

. **Art. 2/1-c) e 4º** (Noção de discriminação remuneratória em razão do sexo)

A PL considera - bem - que há discriminação em razão do sexo quando as diferenças remuneratórias não assentem em "*critérios objectivos* comuns a homens e mulheres".

O problema suscita-se pela mera, vaga, remissão aqui contida para o artº 31º do Código do Trabalho (CT). Não basta remeter, é necessário que aqui se (re)diga que são factores objectivos - **admissíveis** - de discriminação o mérito, a produtividade, a assiduidade, a

antiguidade (*ex* art. 31º/3 CT), bem como as qualificações profissionais, independentemente do sexo dos envolvidos.

. Art. 3º/1-a) e /2 (Barómetro de diferenças remuneratórias)

A PL estabelece que a informação estatística relevante neste domínio se deve basear em "fontes legais e administrativas disponíveis". Que fontes são estas, além do balanço social das empresas? Em nome da transparência, deve precisar-se quais as "fontes" atendíveis neste domínio.

. Art. 5º - (Plano de avaliação)

A apresentação, ao serviço inspectivo, de um plano de avaliação pela empresa empregadora fornece a esta uma oportunidade de réplica que se saúda. As reservas subsistem, porém, quanto à caracterização legal de quais sejam os factores objectivos de discriminação atendíveis.

. Art. 7º - (Presunção de ilicitude do despedimento)

Não há nenhuma razão para estabelecer uma ilação legal (é isso que uma presunção é) entre a existência de eventual discriminação salarial e um despedimento.

É amplamente suficiente o quadro legal existente que já proscreve, pune e reprime o despedimento *sem justa causa*, não sendo apropriada a *presunção* de ilicitude, aqui desproporcionada ao tipo de infracção em causa.

. Art.17º - (Fontes específicas)

É inútil e redundante tecnicamente estatuir que esta futura lei tem de conformar-se ao Código do Trabalho. É sabido e decorre já das regras gerais.

ASM
19/Dez/17