



Ty Wright/Eloomberg

ISABEL PATRÍCIO
ipatricio@medianove.com

Apesar dos esforços e das múltiplas campanhas de sensibilização, a discriminação entre homens e mulheres no mundo do trabalho é ainda uma realidade. Aliás, há quatro anos que a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) não levantava tantas advertências por este motivo e também o total de coimas aplicadas neste âmbito disparou em 2021 (ano mais recente para o qual há dados disponíveis). Já esta semana, o Ministério do Trabalho anunciou que mais de 1.500 médias e grandes empresas foram agora notificadas para corrigirem diferenças salariais entre géneros, deixando claro que, caso não o façam, poderão ser penalizadas, não só com o pagamento de uma coima, mas também com a exclusão de concursos públicos.

De acordo com o relatório da atividade da Inspeção do Trabalho, só em 2021, foram levantadas 538 advertências relativamente à igualdade e não discriminação, o que corresponde a um salto de mais de 120% face a 2020. E mesmo face ao último ano antes da crise pandémica, verificou-se um aumento (nesse caso, de 46%). É preciso, assim, regressar a 2017 para encontrar um número de advertências mais elevado, segundo os dados compilados pelo Jornal Económico (JE). Já o número de infração atuadas subiu em comparação com 2020, mas não ultrapassou o nível verificado imediatamente antes da propagação da covid-19, dinâmica que refletiu também no que diz respeito à moldura sancionatória mínima. Por outras palavras, em 2021, a ACT aplicou coimas no valor mínimo de quase 377 mil euros, acima dos 262 mil euros verificados em 2020, mas abaixo dos cerca de 642 mil euros registados em 2019.

“O objetivo principal da inspeção é a mudança de comportamento do empregador, não é o levantamento do auto de contraordenação”, salienta Carla Cardoso, dirigente do Sindicato dos Inspectores do Trabalho (SIT), que adianta que, regra geral, é aplicado o valor mínimo das coimas – que pode variar, por exemplo, se a discriminação for feita por negligência ou com dolo – aos infratores. Importa detalhar que os dados mostram que em 2021, por exemplo, foram aplicadas coimas no valor mínimo de 61 mil euros por causa do incumprimento da igualdade entre géneros no acesso ao emprego e no trabalho, sendo que sobre essa matéria foram levantadas apenas dez advertências, das quais nove resultaram em infrações atuadas. Já no que ao assédio moral diz respeito, foram aplicadas coimas de quase 218 mil euros. Neste âmbito, foram registadas 19 infrações atuadas.

1.540 empresas na mira

Os dados da Inspeção do Trabalho relativos a 2022 ainda não são conhecidos, mas esta semana o Ministério do Trabalho deu nota de

que a ACT está a notificar mais de 1.500 empregadores com 50 ou mais trabalhadores que, nos seus relatórios únicos, apresentaram disparidades salariais de, pelo menos, 5% entre homens e mulheres. Em declarações ao JE, Simão Sant’Ana, sócio contratado da Abreu Advogados, explica que a lei para a promoção da igualdade remuneratória para trabalho igual entre géneros nem define a dimensão das empresas que são avaliadas neste âmbito, nem a diferença remuneratória a partir da qual é necessário apresentar um plano para a sua correção, o que significa que a escolha de abranger apenas as médias e grandes empresas com diferenças salariais de, pelo menos, 5% partiu da ACT. “Os recursos da ACT não são inesgotáveis. Foi uma escolha. Além disso, por vezes, é praticamente impossível justificar pequenas diferenças salariais”, salienta o advogado. Já Carla Cardoso avisa que os empregadores têm hoje uma série de ferramentas para potencialmente justificar as diferenças, sendo “muito difícil” provar a tal relação do salário igual para o trabalho igual.

Esse milhar e meio de empresas tem agora 120 dias para apresentar um plano de avaliação das diferenças remuneratórias e um ano para fazer as correções. Caso falhem, arriscam coimas até 13 mil euros. Além disso, podem ainda ser excluídas de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.

De notar que a lei n.º 60/2018, conhecida pela igualdade de salários entre homens e mulheres, está em vigor desde 2019 e prevê nomeadamente, explica Simão Sant’Ana, a melhor articulação do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) com a ACT e com a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), bem como a possibilidade de o próprio trabalhador pedir um parecer, caso considere que está a ser discriminado. Esta lei pode ter, porém, algumas dificuldades na sua operacionalização, admite Rosa Monteiro, que era secretária de Estado para a Cidadania e Igualdade na altura do seu desenhado [ver texto ao lado]. ■

INSPEÇÃO DA ACT

Discriminação no trabalho gera coimas de 377 mil euros

Depois de um recuo no primeiro ano da pandemia, as empresas advertidas e as coimas aplicadas por causa de discriminação entre homens e mulheres no mundo do trabalho dispararam, revela ACT.

Esta semana foram notificadas 1.540 empresas que têm agora 120 dias para apresentarem um plano de avaliação das diferenças remuneratórias e um ano para fazer correções. Caso falhem, arriscam coimas até 13 mil euros