

O lado B da discriminação

Debate Mercado de trabalho Inês Oom de Sacadura

No dia 6 de Março, comemorou-se o dia nacional da igualdade salarial em Portugal, data que marca o número preciso de dias adicionais que as mulheres teriam de trabalhar num ano para atingirem o mesmo salário que os homens. Quer isto dizer que, para ganharem o mesmo que a generalidade dos trabalhadores do sexo masculino, as mulheres teriam de trabalhar, em média, mais 65 dias, ou seja, até dia 6 de Março.

Tal facto mostra que, por factores que se prendem, designadamente, com a dificuldade de conciliação entre as exigências das entidades empregadoras face ao mercado actual, por um lado, e com a insuficiência dos apoios públicos de que as mesmas podem beneficiar, por outro, se continua a registar um forte índice de discriminação no emprego.

Tais actos de discriminação reflectem-se, essencialmente, no momento da (não) contratação, na (im)possibilidade de manutenção de emprego e nas diferentes condições contratuais e retributivas atribuídas a postos de trabalho equiparáveis, e estão relacionados não só com o género dos trabalhadores ou candidatos a emprego, mas também com outros factores, como seja a existência de qualquer deficiência ou grau de incapacidade. Sucede que o princípio da igualdade e da não discriminação não se esgota na garantia – ainda utópica – de que às mulheres devem ser reconhecidas as mesmas condições de trabalho que os homens em situação equiparada, ou de que as empresas não rejeitarão candidaturas, pelo simples facto de o aspirante a trabalhador ser portador de uma deficiência.

Ainda que a violação do princípio da igualdade seja, de facto, uma realidade e um problema social que é necessário – e urgente – combater, designadamente por meio da criação de incentivos à contratação eficazes e da modificação da mentalidade das empresas e das pessoas que nelas trabalham, certo é que temos assistido, dentro das organizações e nos nossos tribunais, a um crescente invocar da violação de tal direito, constitucionalmente garantido. A este respeito, cumpre concretizar que a Constituição da República Portuguesa refere que todos os trabalhadores, independentemente do respectivo sexo, raça ou religião, têm direito ao trabalho e à retribuição pelo mesmo, “segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual”.

Adicionalmente, o Código do Trabalho refere expressamente que, verificados determinados pressupostos, são permitidas diferenças de tratamento entre trabalhadores, não constituindo discriminação o

comportamento que, com base naqueles, diferencie determinada pessoa relativamente a outra(s). Quer isto dizer que, se um trabalhador detém qualquer factor que o diferencie dos seus colegas, designadamente relacionado com a sua formação, experiência, desempenho ou perfil, o mesmo poderá ser lícita e justamente beneficiado pela empresa por tal facto, sem que esta esteja a incorrer na prática de qualquer acto discriminatório.

Ora, não raras vezes, os intervenientes das relações laborais têm dificuldade em distinguir o conceito de “actos discriminatórios” de meros “actos de meritocracia” ou de “reconhecimento por bom desempenho” dos trabalhadores.

Veja-se o exemplo do trabalhador que, pelo simples facto de deter a mesma categoria profissional, a mesma descrição de funções e a mesma carga horária que um seu colega, reclama a atribuição de um salário igual ao mesmo, alegando violação do princípio da igualdade e a consequente prática, pela

empresa, de um acto discriminatório.

Sublinhe-se que as empresas não aplicam fórmulas matemáticas na gestão dos seus recursos humanos, estando conscientes, por um lado, de que, para valorizar e incentivar, é preciso reconhecer, distinguir e destacar e, por outro, de que a retenção de verdadeiro talento tem um preço, que cabe àquelas decidir livremente se querem, ou não, assumir. O princípio da igualdade

A igualdade deve aferir-se por muito mais do que um mero estudo analítico de dados e números



materializa-se, pois, também na possibilidade de “tratar diferente quem é diferente”.

A igualdade – salarial ou outra – deve aferir-se, portanto, por muito mais do que um mero estudo analítico de dados e números, sendo urgente criar uma consciência global de que os trabalhadores são indivíduos, com características e capacidades próprias, as quais devem poder ser livremente valorizadas pelas entidades empregadoras, no âmbito do seu poder de decisão e de gestão, sempre com respeito por critérios diferenciadores objectivos e não discriminatórios.

Em suma, embora seja, de facto, fundamental lutar por um maior equilíbrio entre géneros, raças, credos ou aptidões no mercado de trabalho, é igualmente importante garantir que tal princípio não seja utilizado para servir interesses particulares, em claro prejuízo dos empregadores.