

## Lex

**SUSANA AFONSO** SÓCIA DA CMS-RPA, ESPECIALISTA EM DIREITO DO TRABALHO

# “São dadas mais oportunidades aos homens do que às mulheres”

**As empresas com 250 ou mais trabalhadores estão sujeitas à nova lei de promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres, explica a advogada Susana Afonso. As que não cumpram sujeitam-se a ser multadas.**

**JOÃO MALTEZ**  
jmaltez@negocios.pt



Miguel Baltazar

**A** lei de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor entrou em vigor no final de fevereiro. Susana Afonso, sócia da CMS-RPA e especialista em Direito do Trabalho, entende que o grande problema das desigualdades crónicas são as diferentes oportunidades de progressão na carreira oferecidas a uns e outros.

Por isso, diz acreditar que a nova lei poderá ajudar a corrigir injustiças.

**A igualdade de salários entre homens e mulheres já está prevista Constituição da República? Era preciso criar uma nova lei?**

O princípio do salário igual para trabalho igual existe. Mas o que quer dizer é que para pessoas que têm o mesmo trabalho, a mesma carga horária e a mesma responsabilidade, o salário tem de ser igual.

**O que muda com o diploma da igualdade remuneratória entre mulheres e homens?**

O que a lei vem fazer não é apenas verificar se duas pessoas nas mesmas situações estão a receber a mesma remuneração. Vai mais longe, ao verificar se as oportunidades estão a ser dadas nas mesmas circunstâncias.

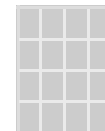
**Não estão? É isso?**

Há estudo que revela que em cada 100 pessoas sem nenhum nível

de escolaridade, 72 são mulheres e 28 são homens, mas que em cada 100 pessoas com o ensino superior completo, 60 são mulheres e 40 são homens. À entrada no mercado de trabalho, não há diferenças entre homens e mulheres. Só que a situação começa a reverter-se quando as pessoas atingem os 30 anos.

**Qual é a sua explicação para esse fenómeno?**

Provavelmente, a explicação



## “Advocacia sofre dos problemas de outros setores”



**Não pode haver oportunidades em que se priorize os homens devido a circunstâncias que são inerentes à mulher, designadamente a assistência familiar e a maternidade.**

**Acredito que a nova lei possa ajudar, do ponto de vista corporativo, a criar regras mais objetivas na avaliação das mulheres.**

prende-se com o nível de oportunidades que são dadas a partir daqui. Pela lei da natureza, nomeadamente com a maternidade, ou pelas oportunidades criadas. São dadas mais oportunidades aos homens do que às mulheres. Isto significa também que, se calhar, ao longo dos tempos, as mulheres acabam por sacrificar mais a sua carreira profissional porque, legal, societariamente e historicamente isso tem sido mais bem visto.

### **Quando as empresas despendem, quem é mais afetado?**

Em situações de reestruturações de empresas, por exemplo, saem mais mulheres do que homens. Os subsídios de desemprego também nos permitem verificar as remunerações que auferiam. Neste âmbito, chegamos à conclusão de que as remunerações médias base são superiores entre os homens. Os homens auferem em média 900 euros de remuneração base mensal, quando as mulheres ganham 824. Há um “gap” de 16,7%

### **E quando regressam ao mercado de trabalho?**

No regresso ao mercado de trabalho, a integração dos homens é mais fácil do que a integração das mulheres.

### **Até que ponto ajudará a nova lei a mudar o paradigma?**

Estas leis podem dar origem a algumas injustiças, mas a ausência de lei também gera injustiças. Por isso, acredito que a nova lei possa ajudar, do ponto de vista corporativo, a criar regras mais objetivas na avaliação das mulheres. Bem como a ter em atenção que não pode haver oportunidades em que, ainda que inconscientemente, se priorize os homens devido a circunstâncias que são inerentes à mulher, designadamente a assistência familiar e a maternidade.

### **O que é que esta nova lei estabelece relativamente às empresas? O que é que lhes exige?**

O objetivo desta lei é de facto fazer uma avaliação de funções com objetivos. Esta avaliação tem de ser parametrizada em basicamente

quatro pilares: mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade. Não basta às empresas fazer uma análise comparativa de dois trabalhadores de género diferentes nas mesmas funções. O trabalho tem de estar assente nestes quatro pilares e, nesse âmbito, ver o que é que realmente ocorreu em termos de evolução de carreira.

### **Todas as empresas estão abrangidas?**

A entrada em vigor nesta lei diz respeito a empresas com 250 ou mais trabalhadores.

### **Quem vai avaliar se a lei é ou não respeitada?**

Basicamente vai haver uma avaliação própria do Ministério no que respeita a essas diferenças e vai ter dois efeitos. Por um lado, um relatório anual de avaliação, por outro, a análise casuística às empresas quando essa análise se justificar – ou por um ato espontâneo da Autoridade das Condições de Trabalho, ou por denúncia de um trabalhador ou de delegados sindicais que entendam que essa diferenciação existe e não é objetiva.

### **Está previsto que os incumpridores possam sofrer contraordenações. De que foram serão calculadas?**

As contraordenações, particularmente as muito graves, ficam dependentes do volume de negócio das empresas e da intencionalidade ou não dos atos. Se houver por parte da empresa negligência ou dolo, há ainda um conjunto de sanções acessórias decorrentes dessas contraordenações muito graves. ■

### **Há setores da atividade económica nos quais a desigualdade remuneratória entre homens e mulheres seja mais evidente?**

Há setores em que vai ser difícil criar maior igualdade, porque preferencialmente são acolhidos por homens. Estamos a falar hoje em dia sobretudo das funções mais tecnológicas, que tipicamente são abraçadas e mais bem recebidas por homens. Há setores de atividade em que vai ser muito difícil conseguir essa igualdade. Mas isso também faz parte da necessária revolução social. É uma outra história, que não colide com a lei de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens

### **Qual é a realidade no setor da advocacia?**

A advocacia sofre dos mesmos problemas que sofre qualquer empresa de qualquer setor de atividade.

### **Há áreas de prática que são consideradas mais rentáveis. Essa realidade também pesa**

### **relativamente às advogadas?**

Também dentro das áreas de prática com que os homens se identificam melhor do que alguns homens. Ou há áreas de prática com que os homens de todo se identificam. Naturalmente cada área de prática tem a sua rentabilidade e naturalmente reverter-se à também nas remunerações dos advogados que estão associados a essa mesma área de prática.

### **A verdade é que esta é uma profissão na qual as mulheres têm um peso importante, só que normalmente não ocupam lugares de topo?**

Não sei quais são as estatísticas, mas falamos de uma profissão muito acolhida por mulheres, em que há muitas mais mulheres a entrar para os cursos de Direito e a terem uma licenciatura em Direito, mas depois, na prática, vemos que as posições de liderança são maioritariamente assumidas por advogados. Dito isto, é um caminho que, como nas outras empresas, tem que ser feito.

### **Já começou a fazer-se esse caminho?**

Hoje assistimos em alguma sociedades e que já há muitas áreas de prática lideradas por mulheres advogadas e já há muitas sociedades que têm mulheres nos respetivos conselhos de administração. Eu sou um exemplo disso. Nos tempos de dois homens e duas mulheres na administração, mas claro que há ainda muito caminho a fazer. ■



**A advocacia sofre dos mesmos problemas que sofre qualquer empresa de qualquer setor de atividade.**