

RHLaw

PDR

Tiago Piló e Helena Manoel Viana

DIVERSIDADE E INCLUSÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS ÀS MEDIDAS DE AÇÃO POSITIVA



Para além das questões relacionadas com a Covid-19, também a diversidade tem estado sob as luzes da ribalta no último ano. Movimentos como o Black Lives Matter e o #MeToo, que ganharam grande notoriedade e visibilidade recentemente,

levaram a que muitas empresas adotassem uma nova visão na sua abordagem à diversidade e à inclusão no trabalho, e de que forma esta pode ser melhorada.

Há vários estudos, inclusive, que demonstram que as empresas com maior diversidade na força de trabalho têm uma maior rentabilidade, assim como um desempenho superior face às empresas menos diversas (veja-se, a título de exemplo, o estudo elaborado pela McKinsey em 2020 “How Diversity & Inclusion Matter”).

Igualdade e não discriminação nas relações laborais | Deveres do empregador

O Código do Trabalho (CT) inclui, no seu corpo, uma subsecção dedicada à igualdade e não discriminação no âmbito das relações laborais, começando por distinguir entre discriminação direta e indireta. Existe discriminação direta “sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável”. Por outro lado, existe dis-



Tiago Piló

Of Counsel VdA Vieira de Almeida

criminação indireta “sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários” (cfr. artigo 23.º do CT).

Neste sentido, os trabalhadores ou candidatos a emprego têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, devendo esse direito aplicar-se quer na fase do acesso ao emprego e recrutamento, quer durante a execução do contrato, nomeadamente nos domínios da formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho.

O que constituem práticas discriminatórias?

Constitui prática discriminatória sempre que os trabalhadores ou candidatos a em-

prego sejam privilegiados, beneficiados, prejudicados, privados de qualquer direito ou isentos de qualquer dever em razão da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Em sentido inverso, não são considerados discriminatórios os comportamentos baseados em fator de discriminação que constituam um

requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo (i) o objetivo ser legítimo, e (ii) o requisito proporcional (veja-se, por exemplo, a necessidade de saber falar uma determinada língua, porque a função assim o exige).

O combate à discriminação no mundo do trabalho materializa-se, também, na imposição de uma série de deveres ao empregador, tais como:

(a) Obrigação de instaurar processo disciplinar pela prática de assédio sempre que se verifique qualquer comportamento indesejado baseado em fator de discriminação aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional (cfr. artigo 127.º, n.º 1, alínea e) do CT);

(b) Obrigação de afixar, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

Assim, de forma resumida, deve o empregador respeitar e tratar os trabalhadores (e candidatos a emprego) com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade dos mesmos, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio.



Helena Manoel Viana
Associada VdA Vieira de Almeida

«MEDIDAS DE AÇÃO POSITIVA SÃO PERMITIDAS POR LEI, NOMEADAMENTE AS MEDIDAS QUE BENEFICIAM CERTO GRUPO DESFAVORECIDO»

Medidas de ação positiva

Medidas de ação positiva são permitidas por lei, nomeadamente as medidas que beneficiam certo grupo desfavorecido, com o objetivo de garantir o exercício em funções de igualdade, os direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social (artigo 27.º do CT).

Exemplos de medidas de ação positiva:

Um dos exemplos de medida de ação positiva é a Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, a qual prevê o sistema de quotas de emprego para pes-

soas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nas médias empresas com 75 ou mais trabalhadores (que devem admitir trabalhadores com deficiência em número não inferior a 1% do pessoal ao seu serviço) e as grandes empresas com 250 ou mais trabalhadores (que devem admitir trabalhadores com deficiência em número não inferior a 2% do pessoal ao seu serviço). Não podemos deixar de notar, no entanto, que a exigência estabelecida por esta Lei - grau de incapacidade igual ou superior a 60% - é extremamente elevada, acabando assim por anular o efeito positivo pretendido - facilitar o acesso ao emprego a pessoas com deficiência - e praticamente "empurrando" as organizações para uma situação de impossibilidade de cumprimento da quota por manifesta insuficiência de candidatas no mercado de trabalho.

Em 2017 foi também aprovada a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabeleceu o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

Estabelece ainda o Código do Trabalho que são permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade, quando sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, nomeadamente, política de

emprego, mercado de trabalho ou formação profissional. Também estas diferenças de tratamento baseadas na idade podem ser vistas como medidas de ação positiva.

Incumprimento da proibição de discriminação

Note-se que a lei laboral prevê diversas consequências para a violação da proibição de discriminação, nomeadamente, constitui contraordenação muito grave, estando o valor da coima a aplicar dependente do valor de volume de negócios da empresa. Em acréscimo, a lei laboral confere ainda aos trabalhadores ou candidatos a emprego que sejam alvo de atos discriminatórios o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.

O que nos espera o futuro?

Há ainda um longo caminho a percorrer no que toca à diversidade e inclusão em Portugal. Não obstante, os primeiros passos já foram dados e, agora, cabe às empresas continuar a trilhar neste caminho, adotando novas medidas e reforçando as já existentes.

Além das referidas medidas, as empresas podem também incentivar a D&I através da promoção de condições de trabalho que favoreçam o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, da implementação de políticas que promovam o trabalho flexível, bem como com a promoção da saúde mental dos colaboradores. 