

**DO LADO DA LEI****As empresas e ‘compliance’ laboral em matéria de igualdade de género****MAGDA SOUSA GOMES**

Advogada, Sérvulo & Associados

O contexto é o de uma entrevista de emprego. Os entrevistadores são três homens. A entrevistada é mulher. Feitos os cumprimentos da praxe, a entrevista começa. Todos concordam que o curriculum profissional da candidata é irrepreensível. Porém, afirmam ser fundamental conhecer o perfil pessoal da mesma, revestindo enorme relevância a resposta às seguintes perguntas: É casada? Tem filhos? Não tendo, tenciona ter e quando?

Podia ser ficção, mas não é. Podia ter acontecido em tempos idos, mas é recente, demasiado recente.

Este episódio demonstra que o tema da igualdade de género no mercado de trabalho, a par de outras matérias aparentemente pacíficas, requer um enfoque especial em termos de aconselhamento jurídico preventivo e especial sensibilização.

Esta constatação torna-se evidente em sede inspetiva aquando da verificação do cumprimento da legislação laboral nesta matéria, designadamente no que ao recrutamento diz respeito, sobressaindo de forma algo surpreende o desconhecimento de que determinadas práticas são consideradas por lei como discriminatórias e que implicam sanções pecuniárias.

De entre o vasto leque de disposições jurídico-laborais sobre esta matéria a que as empresas estão sujeitas, assume particular relevo e atualidade, o cumprimento das normas relativas ao recrutamento e seleção de recursos humanos.

Dispõe o n.º 1 do art. 24º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho”, cuja reprodução não é despicienda, que “O trabalhador ou candidato a emprego

tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego (...), não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, 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, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos”. Sabem as empresas que violação desta disposição corresponde a uma contraordenação muito grave?

Sabem as empresas que devem afixar em local próprio a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e manter durante cinco anos o registo dos recrutamentos efetuados com desagregação por sexo? O incumprimento destes deveres corresponde a uma contraordenação leve.

E sabem ainda que a prática de ato discriminatório lesivo de candidato/a a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais?

Quando a boa gestão empresarial e o ‘compliance’ estão na ordem do dia, impõe-se perguntar: está a sua empresa a cumprir a legislação laboral em matéria de igualdade? ■

Todos concordam que o curriculum da candidata é irrepreensível. Porém, afirmam ser fundamental conhecer o perfil pessoal da mesma, revestindo enorme relevância a resposta às seguintes perguntas: É casada? Tem filhos? Não tendo, tenciona ter e quando?