



«DESIGUALDADES SALARIAIS & *SOFT LAW*»

15 de outubro de 2018

Muito por força do dinamismo da sociedade civil, os temas da desigualdade salarial entre homens e mulheres e do assédio têm estado na ordem do dia e vieram para ficar, com um mediatismo e um impacto social até então desconhecidos.

Trata-se da pedra que faltava no novo edifício social do Século XXI.

Depois da abolição do conceito tradicional de família, assente na perpetuidade do casamento, na desigualdade conjugal e no regime patriarcal que colocava a mulher numa situação de dependência face ao marido, o Século XXI consolidou na lei o direito ao divórcio, a igualdade conjugal, a união de facto e o casamento de pessoas do mesmo sexo. Em todos esses domínios, o papel de vanguarda da sociedade civil americana, que em muito resultou da afluência em massa das mulheres para o mercado laboral no pós II Guerra Mundial, foi determinante.

Falta o combate às desigualdades reais em função do género, como é o caso do assédio sexual e das desigualdades salariais, que ainda subsistem e que a lei não resolve.

Movimentos sociais como o Movimento #MeToo convocam-nos para o tema e recordam que a questão que se coloca, nesta fase, não é tanto a de se saber que estas práticas não são aceitáveis, mas sim o que fazer para as combater de modo efetivo.

É aqui que a denominada *soft law* pode ter um papel decisivo.

Nos sistemas anglo-saxónicos, é tradicional a distinção entre *hard law* e *soft law*. A primeira assenta nos atos legislativos aprovados pelo Estado, com caráter geral, abstrato e coercivo; a *soft law*, por seu turno, assenta em instrumentos de autorregulação levados a efeito por atores não estatais, nomeadamente empresas, organizações não governamentais e associações patronais e sindicais. Neste caso, trata-se de criar normativos de adoção voluntária, cujo âmbito de aplicação é delimitado aos seus autores ou subscritores.

A *soft law* inclui, nomeadamente, Códigos de Conduta Corporativos e Convenções Coletivas de Trabalho. Trata-se, em todos os casos, de instrumentos de adoção voluntária e que apenas obrigam quem os subscreve.

A *soft law* tem tido um papel determinante nas últimas décadas, como forma de resposta a problemas que a sociedade civil reconhece e que os atores públicos não conseguem resolver.

Foi através da *soft law*, por exemplo, que se sedimentou o conceito de “*Corporate Social Responsibility*”, no âmbito da qual as empresas passaram a adotar uma nova postura perante a sociedade e a comunidade em que estão inseridas, introduzindo padrões éticos nas suas tomadas de posição. Através da adoção de Códigos de Conduta, as grandes multinacionais passaram a dar atenção, não apenas aos seus acionistas (*shareholders*), mas a todos aqueles com quem se relacionam (*stakeholders*), incluindo empregados, parceiros, fornecedores, consumidores, a comunidade local e o meio ambiente circundante.

É neste domínio, também, que se joga o combate ao assédio e às desigualdades salariais.

Apesar da existência de diversas leis centradas no combate às desigualdades no emprego, a eficácia do combate às desigualdades nos EUA passa atualmente, acima de tudo, pela adoção a título voluntário de



códigos de conduta focados na proibição do assédio sexual, na proscrição das desigualdades salariais, na proteção das minorias étnicas, religiosas e de orientação sexual e na promoção de *minimum labor standards* orientados para a dignificação do trabalho.

Mais do que esperar pela atuação do Estado, legislativa ou punitiva, a sociedade civil optou pelo combate ao assédio e às discriminações sexuais através da *soft law* e da promoção da ética e da responsabilidade social corporativa.

No nosso caso, apesar da proibição da discriminação estar consagrada, desde 1976, na nossa Constituição, bem como no Código do Trabalho, a verdade é que o *gender pay gap* subsiste no nosso país, ascendendo a cerca de 16,7%, quando a média da União Europeia é de 16,1%. Apesar de termos feito um caminho notável desde a Revolução de 1974, quando esta diferença ascendia a cerca de 34%, a verdade é que existe ainda um longo caminho a percorrer, que revela alguma ineficiência na aplicação da lei.

Os anglo-saxónicos costumam dizer, a este propósito, que uma coisa é a *Law in Books*, ou seja, aquela que está legislada; outra coisa, substancialmente distinta, é a *Law in Action*, isto é, a forma como a mesma é aplicada. Mais do que uma boa lei, importa que a mesma seja bem aplicada.

Ora é precisamente neste domínio que a *soft law* pode ter um papel importante. Mais do que criar novas leis ou alterar as que já existem e que proíbem a discriminação salarial (direta e indireta) e o assédio, o papel das empresas, a adoção voluntária de códigos de conduta, o acolhimento de uma nova ética social e empresarial e o incremento da negociação coletiva podem jogar um papel decisivo.

É tempo de as nossas empresas, em especial as do PSI20, e de os nossos sindicatos, em especial os que estão no centro da negociação coletiva, acolherem estes ventos de mudança e os novos combates do Século XXI. É tempo de se modernizarem e de não ficarem, como habitualmente, à espera que o Estado resolva o problema. É tempo de criarem códigos de conduta e de aprovarem convenções coletivas de trabalho que acolham estas preocupações. É tempo, enfim, de assumirem a liderança do processo.

O pioneirismo da sociedade civil, o impacto mediático deste tema e a ideia de *soft law* devem ser aproveitados e capitalizados naquilo que têm de positivo: o combate à desigualdade.

Não se trata de cair em eventuais excessos moralistas ou de cavalgar a onda mediática que não raras vezes destrói sem culpa formada. Trata-se, apenas, de promover o combate às desigualdades de género, de forma justa, razoável e voluntária.

É este o momento.

Lisboa, 15 de outubro de 2018

Guilherme Machado Dray

Sócio da Macedo Vitorino & Associados