

Assunto a cargo de: DCV

Min./Dact.: D/SF

Ofício n.º: **314/17**

Data: **08-06-2017**

Exmos. Senhores  
Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança  
Social  
Palácio de S. Bento  
1249-068 Lisboa

[10ctss@ar.parlamento.pt](mailto:10ctss@ar.parlamento.pt)

Assunto: **Projeto de Lei n.º 430/XIII – Aprova medidas de transparência com vista à eliminação das desigualdades salariais entre homens e mulheres.  
(Separata n.º 47, DAR, de 9 de maio de 2017)**

Exmos. Senhores,

As disparidades salariais entre mulheres e homens, quer resultem de discriminação direta ou indireta, são uma realidade persistente e por demais reconhecida, objeto de inúmeros estudos nacionais e internacionais, que analisam, avaliam e quantificam tais disparidades.

Tendo em conta a ampla divulgação pública destes estudos e o generalizado reconhecimento da realidade que ilustram, a persistência da disparidade salarial entre mulheres e homens só pode resultar das políticas salariais discriminatórias que são deliberadamente assumidas pelas empresas.

Assim sendo, não podem restar dúvidas que a complexidade e opacidade dos sistemas remuneratórios adotados, sobretudo nas empresas de maior dimensão, têm como um dos seus objetivos principais mascarar, com recurso a critérios pretensamente objetivos e científicos, políticas salariais claramente violadoras da lei, da Constituição e de vários instrumentos comunitários e internacionais que consagram o princípio da igualdade salarial e proíbem as discriminações em função do sexo.

Neste quadro, o SITAVA considera que as medidas propostas neste Projeto se mostram tão insuficientes e ineficazes para garantir a plena aplicação do princípio da igualdade salarial como o quadro jurídico atualmente vigente.

No entender do SITAVA, as medidas a adotar para garantir a aplicação do princípio do salário igual para trabalho igual ou de valor igual terão que ser muito mais exigentes e agressivas, tendo como escopo final refletir uma clara intolerância face à adoção de políticas salariais discriminatórias e, conseqüentemente, prever o sancionamento efetivo de tais condutas.

A par disso, entendemos que a lei deve prever a obrigatoriedade de publicitação das políticas salariais e dos sistemas remuneratórios vigentes dentro das empresas, bem como o dever de informar e consultar as estruturas representativas dos trabalhadores sobre as políticas salariais e os sistemas remuneratórios a adotar ou adotados

Por outro lado, os sistemas remuneratórios deverão ser objeto de auditorias periódicas, a efetuar pelas entidades públicas competentes em matéria de relações laborais e de igualdade (atualmente ACT e CITE), de modo a garantir a objetividade dos critérios utilizados e que as diferenças retributivas não se fundam em elementos discriminatórios.

Em conclusão, o SITAVA considera que, na perspetiva do combate às disparidades salariais entre mulheres e homens, é efetivamente necessário adotar medidas que garantam a transparência dos sistemas remuneratórios, mas considera que o presente Projeto não é adequado à concretização deste objetivo.

**Data**

Lisboa, 08 de Junho de 2017

**Assinatura**

José Sousa

(Secretário-Geral)