

## APRECIÇÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º \_\_\_/XIII (1.ª)       Projeto de lei n.º 430 /XIII (2ª)       Proposta de alteração

Identificação do sujeito ou entidade (a)

### **SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDUSTRIA DE HOTELARIA, TURISMO, RESTAURANTES E SIMILARES DO CENTRO**

Morada ou Sede:

Rua Simões de Castro, 151-2º-Drto

Local: Coimbra

Código Postal: 3000-388

Endereço Electrónico: [sindhotcentro@gmail.com](mailto:sindhotcentro@gmail.com)

Contributo: \_\_\_\_\_ **Projeto de Lei nº 430/XIII Aprova medidas de transparência com vista à eliminação das desigualdades salariais entre homens e mulheres (Separata nº 47, DAR, de 9 de maio de 2017)** \_\_\_\_\_

*As disparidades salariais entre mulheres e homens, quer resultem de discriminação directa ou indirecta, são uma realidade persistente e por demais reconhecida, objecto 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 adoptados, sobretudo nas empresas de maior dimensão, têm como um dos seus objectivos 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, esta Organização Sindical considera que as medidas propostas neste Projecto se mostram tão insuficientes e ineficazes para garantir a plena aplicação do princípio da igualdade salarial como o quadro jurídico actualmente vigente.* \_\_\_\_\_

*No entender desta Organização, as medidas a adoptar 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 reflectir uma clara intolerância face à adopção de políticas salariais discriminatórias e, conseqüentemente, prever o sancionamento efectivo 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 adoptar ou adoptados.* \_\_\_\_\_

*Por outro lado, os sistemas remuneratórios deverão ser objecto de auditorias periódicas, a efectuar pelas entidades públicas competentes em matéria de relações laborais e de igualdade (actualmente ACT e CITE), de modo a garantir a objectividade dos critérios utilizados e que as diferenças retributivas não se fundam em elementos discriminatórios.* \_\_\_\_\_

*Em conclusão, a CGTP-IN considera que, na perspectiva do combate às disparidades salariais entre mulheres e homens, é efectivamente necessário adoptar medidas que garantam a transparência dos sistemas remuneratórios, mas considera que o presente Projecto não é adequado à concretização deste objectivo.* \_\_\_\_\_

Data Coimbra, 7 de Junho de 2017 \_\_\_\_\_

Assinatura \_\_\_\_\_

(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.