

Exmos. Senhores,

Segue em anexo, o parecer da Direcção do STIV.

Com os melhores cumprimentos,



Nídia Veríssimo
STIV – Marinha Grande
Tel: 244 566 021
Móvel: 968 035 126



Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira



stlv@sapo.pt

www.sindicatovidreiro.com

À

Comissão Parlamentar de Trabalho e
Segurança Social
Assembleia da República
Palácio de São Bento
1249 – 068 Lisboa

Marinha Grande, 04/05/2018

N/OF. N° 227/2018

Assunto: ENVIO DE APRECIÇÃO PÚBLICA do seguinte diploma:

Projecto de Lei nº 693/XIII (3.ª) - Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor (PAN).

(Separata nº 89, DAR, de 11 de Abril de 2018)

Exmos. Senhores,

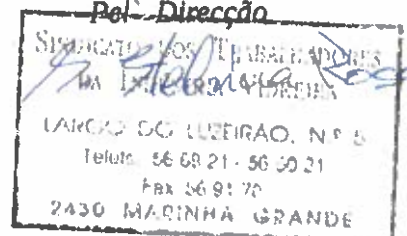
Os mais respeitosos cumprimentos.

Relativamente ao assunto supra, damos conta da apreciação ao Projecto de Lei acima indicado, para o efeito, envia em anexo, o Impresso de "Apreciação Pública" desta organização sindical representativa com âmbito Nacional.

Solicitando que a mesma seja tomada em devida conta, endereçamos os mais respeitosos cumprimentos.

Atenciosamente,

Por: Direcção



EM ANEXO: Os referidos documentos (2 fls., incluindo esta)

Sede: Largo do Luzeirão, nº5 – 2430-274 Marinha Grande Telef. 244 566 021 – Fax 244 569 170
Delegação Norte: Rua Padre António Vieira, 195 – 4300-031 Porto Telef. 225 198 600 – Fax 225 198 603
Delegação Sul: Rua Cidade Liverpool, nº 16, 1º – 1170-097 Lisboa Telef. 218 818 598 – Fax 218 818 599

APRECIÇÃO PÚBLICA

Diploma:

 Proposta de lei n.º ___/XIII (.ª) Projeto de Lei n.º 693/XIII (3ª) Proposta de alteração

Identificação do sujeito ou entidade (a)

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira

Morada ou Sede:

Largo do Luzeirão, n.º 5Local Marinha GrandeCódigo Postal 2430 – 274Endereço Electrónico stiv@sapo.pt

Contributo: **Projecto de Lei n.º 693/XIII Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor (PAN) (Separata n.º 89, DAR, de 11 de Abril de 2018).**

As discriminações salariais entre mulheres e homens são uma realidade cuja persistência, considerando o generalizado conhecimento e reconhecimento do problema e independentemente das suas raízes culturais, sociais e económicas, se deve hoje fundamentalmente à intencional adopção de políticas salariais discriminatórias por parte das empresas.

Ao longo dos anos, múltiplos têm sido os projectos e iniciativas legislativas que, de uma forma ou de outra, pretendem pôr termo à desigualdade salarial entre mulheres e homens, mas sem qualquer resultado prático.

O facto é que uma profunda desigualdade salarial entre mulheres e homens continua a dominar na generalidade das empresas, frequentemente disfarçada no quadro de sistemas remuneratórios complexos, unilaterais e opacos, cujo objectivo principal é mascarar, com recurso a critérios pretensamente objectivos e científicos, políticas salariais claramente violadoras da lei, da Constituição e dos vários instrumentos comunitários e Internacionais que consagram o princípio da igualdade salarial e proíbem as discriminações em função do sexo.

Por outro lado, estas discriminações continuam a ser socialmente toleradas, em particular pela administração do trabalho, na medida em que apesar do conhecimento público destas desigualdades salariais que claramente violam as disposições constitucionais e legais que as proíbem, nada é feito pelas entidades competentes para sancionar as empresas que as praticam diariamente, pondo termo a condutas manifestamente ilegais.

Neste quadro, não podemos deixar de concordar com quaisquer projectos que, como o presente, se dirijam directamente à resolução da questão da desigualdade salarial, tendo como objectivo essencial a protecção dos direitos dos trabalhadores/as e a conformação com os princípios constitucionais e legais.

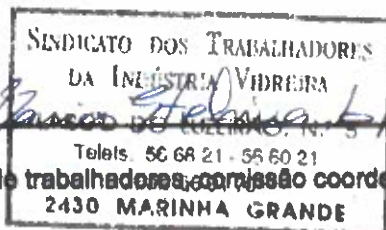
Em nosso entender, as alterações preconizadas neste Projecto apresentam-se como potencialmente adequadas e eficazes no sentido de combater as desigualdades salariais nas empresas, na medida em que se prevê um processo aparentemente simples e directo de detectar e eliminar discriminações salariais em cada empresa.

No entanto, as medidas previstas podem ser insuficientes e mesmo ineficazes se não forem acompanhadas, por um lado, da previsão de uma sanção muito grave para o incumprimento da decisão da CITE por parte do empregador e, por outro, de um reforço de fiscalização de todas estas situações, nomeadamente por parte da ACT, a par da promoção da negociação e da contratação colectiva.

Esta organização sindical considera que enquanto se continuar a proteger as empresas que conscientemente violam a lei e a Constituição e não for claramente assumida uma política agressiva de combate às desigualdades salariais entre mulheres e homens, que passe uma mensagem de intolerância face à adopção de políticas salariais discriminatórias e sistemas remuneratórios pouco transparentes, o problema persistirá e sem solução à vista.

Data Marinha Grande, 04 de Maio de 2018

Assinatura



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