

Exmos. Senhores:

Apresentamos os nossos melhores cumprimentos.

Vimos por este meio e para os devidos efeitos legais, enviar em anexo o seguinte Parecer:

Projecto de Lei nº 693/XIII 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)

Antecipadamente gratos, atenciosamente

P' Direcção

Rui Rodrigues

--

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro

Rua Simões de Castro, nº 151 - 2º Dto.

3000-388 COIMBRA

Tel: 239 851 490 Fax: 239 851 499

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 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

Contributo: **Projecto de Lei nº 693/XIII 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)**

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 proibem 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 proibem, 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 Coimbra, 2018-05-03

Assinatura



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