

Exmos. Senhores,

Solicitamos a V/ melhor atenção para o n/ ofício, em anexo.
Com os nossos melhores cumprimentos,

A DIREÇÃO

SITAVA – Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos

Rua Newton, 5

1170-275 Lisboa

Tel.: 218.160.670 / 961.308.742

Fax: 218.160.679

www.sitava.pt

Assunto a cargo de: DOS

Min./Dact.: D/SF

Ofício n.º: **294/18**

Data: 02-05-2018

À Exma.

Comissão Parlamentar de Trabalho e
Segurança Social

Palácio de S. Bento

1249-068 Lisboa

10ctss@ar.parlamento.pt

Assunto: **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)**

Exmos. Senhores,

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 adoção de políticas salariais discriminatórias por parte das empresas.

Ao longo dos anos, múltiplos têm sido os projetos 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 objetivo principal é mascarar, com recurso a critérios pretensamente objetivos 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, o SITAVA não pode deixar de concordar com quaisquer projetos que, como o presente, se dirijam diretamente à resolução da questão da desigualdade salarial, tendo como objetivo essencial a proteção dos direitos dos trabalhadores/as e a conformação com os princípios constitucionais e legais.

Em nosso entender, as alterações preconizadas neste Projeto 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 direto de detetar 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.

O SITAVA 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 adoção de políticas salariais discriminatórias e sistemas remuneratórios pouco transparentes, o problema persistirá e sem solução à vista.

Com os nossos melhores cumprimentos,



José Sousa
(Secretário-Geral)