

**Enviada:** sexta-feira, 11 de maio de 2018 17:19

**Assunto:** Apreciação Pública do(a) Projeto Lei Nº 693/XIII

## Contributo para a Apreciação Pública do Projeto Lei Nº 693/XIII

<b>Diploma:</b>	Projeto Lei
<b>N.º:</b>	693/XIII
<b>Identificação do sujeito ou entidade:</b>	Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários
<b>Morada ou Sede:</b>	Rua Pinheiro Chagas, 6
<b>Local:</b>	Lisboa
<b>Código Postal:</b>	1050-177 Lisboa
<b>Endereço Eletrónico:</b>	<a href="mailto:snqtb@snqtb.pt">snqtb@snqtb.pt</a>
<b>Texto do Contributo:</b>	<p>PROJETO DE LEI 693/XIII/3.<sup>a</sup> Contributo do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários No seguimento da apresentação do projeto de lei n.º 693/XIII/3.<sup>a</sup>, pelo PAN – Partido-Animais-Natureza, que visa a aprovação de medidas de promoção de igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou valor igual, vem o SNQTB – Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, pronunciar-se sobre as mesmas. O projeto de lei em causa visa alterar os artigos 31.º, 106.º e 331.º do Código do Trabalho (CT). a) Proposta de alteração do art.º 31.º do Código do Trabalho (Igualdade e Condições de Trabalho) Constituindo ainda a desigualdade salarial entre homens e mulheres por trabalho igual ou valor igual uma realidade efetiva no mercado laboral português e consubstanciando tal um fator de discriminação em função do género, o que viola, tanto a Divisão I da Subsecção III do Código do Trabalho (Igualdade e não discriminação), como a Divisão III (Igualdade e não discriminação em função do sexo), mas também normas de teor semelhante com assento constitucional, o SNQTB considera positivos todos os propósitos desencadeados com o fim último da eliminação desse fator discriminatório. Contudo, se é verdade que tal princípio se encontra já consagrado no ordenamento jurídico, designadamente no jurídico-laboral, que é o que aqui nos traz, não é menos verdade que é a violação dessas mesmas normas e suas (não) consequências que constituem fonte de preocupação, tanto do ponto de vista do legislador, como do fiscalizador ou, sobretudo do(a) trabalhador(a). Demonstrando o projeto de lei em causa preocupação quanto aos critérios que devam ser avaliados em defesa do empregador, aquando da alegação de discriminação remuneratória, julgamos que os critérios aí referidos devem expressamente constar do número 6 do art.º 31.º ora proposto. Por outro lado, ainda no que se refere às alterações propostas ao art.º 31.º do CT, fazemos notar que, no projeto de lei em apreço, inexistente qualquer sanção para o incumprimento do prazo determinado para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE) emitir o parecer sobre a existência, ou não, de discriminação remuneratória (n.º 7 da versão proposta para o art.º 31.º). Não existe assim cominação para essa eventualidade, o que não é recomendável, atendendo a que o processo é espoletado</p>

	<p>pelo(a) trabalhador(a) e que o desencadear do mesmo pode colocá-lo numa situação de (ainda maior) fragilidade perante o empregador. Nestes termos, por razões de celeridade processual propõe-se o recurso hierárquico superior imediato pelo(a) trabalhador(a), decorrido aquele prazo sem que o parecer seja por este recebido, a fim de que o processo não se extinga sem a emissão do parecer da CITE. O mesmo se diga para a proposta de n.º 8 do art.º 31.º do CT que, do mesmo modo, nada diz, quer quanto ao prazo para emissão do parecer final por parte da CITE, quer quanto à possibilidade de não vir a haver parecer final (em tempo útil). Quanto ao demais previsto no projeto de lei para o referido art.º 31.º do CT, saúda-se a atribuição de poderes à CITE no sentido de, concluindo pela efetiva existência de discriminação, impor a colocação do(a) trabalhador(a) discriminado(a) em plano de igualdade em relação aos trabalhadores que desenvolvem trabalho igual ou de valor igual. Entendemos, porém, dever qualificar-se como contra-ordenação muito grave o eventual incumprimento dessa decisão por parte do empregador. b) Proposta de alteração do art.º 106.º do Código do Trabalho (Dever de informação) É nosso entendimento ser desnecessária a fixação da obrigatoriedade do empregador elaborar anualmente um relatório de disparidades remuneratórias da empresa quando, atualmente, existe já a obrigação do envio do relatório único à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT). c) Proposta de alteração do art.º 106.º do Código do Trabalho (Dever de informação) Nada temos a opor quanto à redação proposta, que presume e qualifica como sanção disciplinar abusiva aquela que ocorra até um ano após o pedido de parecer à CITE por parte do(a) trabalhador(a).</p>
<b>Data:</b>	11-05-2018 17:18:52



**PROJETO DE LEI 693/XIII/3.<sup>a</sup>**

Contributo do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários

No seguimento da apresentação do projeto de lei n.º 693/XIII/3.<sup>a</sup>, pelo PAN – Partido-Animais-Natureza, que visa a aprovação de medidas de promoção de igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou valor igual, vem o SNQTB – Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, pronunciar-se sobre as mesmas.

O projeto de lei em causa visa alterar os artigos 31.º, 106.º e 331.º do Código do Trabalho (CT).

**a) Proposta de alteração do art.º 31.º do Código do Trabalho  
(Igualdade e Condições de Trabalho)**

Constituindo ainda a desigualdade salarial entre homens e mulheres por trabalho igual ou valor igual uma realidade efetiva no mercado laboral português e consubstanciando tal um fator de discriminação em função do género, o que viola, tanto a Divisão I da Subsecção III do Código do Trabalho (Igualdade e não discriminação), como a Divisão III (Igualdade e não discriminação em função do sexo), mas também normas de teor semelhante com assento constitucional, o SNQTB considera positivos todos os propósitos desencadeados com o fim último da eliminação desse fator discriminatório.

Contudo, se é verdade que tal princípio se encontra já consagrado no ordenamento jurídico, designadamente no jurídico-laboral, que é o que aqui nos traz, não é menos verdade que é a violação dessas mesmas normas e suas (não) consequências que constituem fonte de preocupação, tanto do ponto de vista do legislador, como do fiscalizador ou, sobretudo do(a) trabalhador(a).





## SINDICATO NACIONAL DOS QUADROS E TÉCNICOS BANCÁRIOS

Demonstrando o projeto de lei em causa preocupação quanto aos critérios que devam ser avaliados em defesa do empregador, aquando da alegação de discriminação remuneratória, julgamos que os critérios aí referidos devem expressamente constar do número 6 do art.º 31.º ora proposto.

Por outro lado, ainda no que se refere às alterações propostas ao art.º 31.º do CT, fazemos notar que, no projeto de lei em apreço, inexistente qualquer sanção para o incumprimento do prazo determinado para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE) emitir o parecer sobre a existência, ou não, de discriminação remuneratória (n.º 7 da versão proposta para o art.º 31.º). Não existe assim cominação para essa eventualidade, o que não é recomendável, atendendo a que o processo é espoletado pelo(a) trabalhador(a) e que o desencadear do mesmo pode colocá-lo numa situação de (ainda maior) fragilidade perante o empregador. Nestes termos, por razões de celeridade processual propõe-se o recurso hierárquico superior imediato pelo(a) trabalhador(a), decorrido aquele prazo sem que o parecer seja por este recebido, a fim de que o processo não se extinga sem a emissão do parecer da CITE.

O mesmo se diga para a proposta de n.º 8 do art.º 31.º do CT que, do mesmo modo, nada diz, quer quanto ao prazo para emissão do parecer final por parte da CITE, quer quanto à possibilidade de não vir a haver parecer final (em tempo útil).

Quanto ao demais previsto no projeto de lei para o referido art.º 31.º do CT, saúda-se a atribuição de poderes à CITE no sentido de, concluindo pela efetiva existência de discriminação, impor a colocação do(a) trabalhador(a) discriminado(a) em plano de igualdade em relação aos trabalhadores que desenvolvem trabalho igual ou de valor igual. Entendemos, porém, dever qualificar-se como contra-ordenação muito grave o eventual incumprimento dessa decisão por parte do empregador.



**b) Proposta de alteração do art.º 106.º do Código do Trabalho (Dever de informação)**

É nosso entendimento ser desnecessária a fixação da obrigatoriedade do empregador elaborar anualmente um relatório de disparidades remuneratórias da empresa quando, atualmente, existe já a obrigação do envio do relatório único à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT).

**c) Proposta de alteração do art.º 106.º do Código do Trabalho (Dever de informação)**

Nada temos a opor quanto à redação proposta, que presume e qualifica como sanção disciplinar abusiva aquela que ocorra até um ano após o pedido de parecer à CITE por parte do(a) trabalhador(a).

A DIREÇÃO