

Exmos Senhores,

Junto remetemos o Parecer emitido pela FEVICCOM-Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro de Portugal, ao Projecto, publicado na Separata nº 89, DAR, de 11 de Abril de 2018, que passamos a referir:

Projecto do Lei n.º 693/XIII (PAN) – Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor

Com os melhores cumprimentos

Emília Machado

Secretariado de Apoio à Direcção Nacional

FEVICCOM

Rua Cidade Liverpool, 16 – piso 1 – 1170-097 LISBOA

Tel : 218818585 – Fax: 218818599 – feviccom@mail.sitepac.pt

APRECIÇÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º ____/XIII (...ª) **Projeto de lei n.º 693/XIII** Proposta de alteração

**Projecto do 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 2018)**

Identificação do sujeito ou entidade (a):

FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro de Portugal

Morada ou Sede: Rua Cidade de Liverpool, 16 - 1.º Piso

Local : LISBOA

Código Postal: 1170-097 LISBOA

Endereço Eletrónico: feviccom@mail.sitepac.pt

Contributo: Subscrevemos o Parecer emitido pela CGTP-IN que é o seguinte:

PARECER

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 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, a CGTP-IN 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.

A CGTP-IN 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.

Data: 10 de Maio de 2018

Assinatura:



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