



**Excelentíssimo Senhor Presidente da
Assembleia Legislativa da Região Autónoma
dos Açores**

**Assunto: Projeto de Decreto Legislativo Regional – Aumento do acréscimo regional ao
salário mínimo**

O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda/Açores entrega à Mesa da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores e a V. Ex.^a, nos termos regimentais aplicáveis a décima oitava alteração ao Decreto Legislativo Regional n.º 8/2002/A, de 10 de abril, alterado pelos Decretos Legislativos Regionais n.º 22/2007/A, de 23 de outubro, 6/2010/A, de 23 de fevereiro, 3/2012/A, de 13 de janeiro, 3/2013/A, de 23 de maio, 2/2014/A, de 29 de janeiro, 14/2014/A, de 1 de agosto, 22/2014/A, de 27 de novembro, 8/2015/A, de 30 de março, 1/2016/A de 8 de janeiro, 3/2017/A, de 13 de abril, 1/2018/A de 3 de janeiro, 6/2019/A, de 12 de fevereiro, 8/2019/A, de 9 de maio, 1/2020/A, de 8 de janeiro, 12/2020/A, de 3 de junho, 15-A/2021/A, de 31 de maio e pelo Decreto Legislativo Regional n.º 9/2022/A, que estabelece o regime jurídico da atribuição do acréscimo regional à retribuição mínima mensal garantida, do complemento regional de pensão e da remuneração complementar regional.

Ponta Delgada, 27 de julho de 2022

Com os melhores cumprimentos,

O Grupo Parlamentar do BE/Açores

(António Lima)

(Alexandra Manes)

Assunto: Projeto de Decreto Legislativo Regional – Aumento do acréscimo regional ao salário mínimo

Em 2000 foram criados, na Região Autónoma dos Açores, os regimes jurídicos da atribuição do acréscimo regional ao salário mínimo, no valor de 5%, do complemento regional de pensão e da remuneração complementar regional a conceder, respetivamente, aos trabalhadores por conta de outrem, aos pensionistas e aos agentes da administração regional e local com rendimentos inferiores aos estabelecidos como valor de incidência do imposto sobre o rendimento das pessoas singulares (IRS) e, como tal, não beneficiando do desagrevamento fiscal instituído pelo Decreto Legislativo Regional n.º 2/99/A, de 20 de Janeiro.

A criação destes regimes consta dos Decretos Legislativos Regionais n.º 1/2000/A, 2/2000/A e 3/2000/A, todos de 12 de Janeiro, e visa, por um lado, atenuar a diferença do nível do custo de vida nos Açores em relação ao continente, designadamente os derivados dos custos da insularidade, e, por outro, diminuir as desigualdades resultantes do baixo valor das remunerações ou pensões auferidas por uma faixa da população residente nos Açores, traduzindo-se numa medida de justiça social.

Na região, segundo dados do Relatório Único, transmitidos pelo Governo Regional em resposta a requerimento parlamentar, 18.728 trabalhadores auferiam a retribuição mensal mínima garantida em vigor na Região Autónoma dos Açores no ano de 2020, último ano para o qual existem dados disponíveis. Estes mais de 18 mil trabalhadores representam 37% dos 50.685 trabalhadores por conta de outrem na Região Autónoma dos Açores. É a proporção mais elevada do país, sendo que apenas o Alentejo (31,7%) e o Algarve (30,8%) ultrapassam os 30% que auferiam a retribuição mensal mínima garantida (1).

Estes dados explicam também o ganho médio mensal nos Açores dos trabalhadores por conta de outrem que, segundo os mais recentes dados do INE, em 2020 atingia apenas 1131,3€, o que compara com os 1171,4€ na Região Autónoma da Madeira e com os 1250,8€ no continente (2).

Mais recentemente, fruto de vários fatores de origem externa ao país, como os problemas nas cadeias de distribuição internacionais e dos efeitos económicos da invasão da Ucrânia pela Rússia, os níveis de inflação atingiram valores que não se verificavam há décadas.

Nos Açores, em junho, a taxa de variação homóloga do Índice de Preços no Consumidor situou-se nos 6,27%, enquanto a nível nacional foi de 8,73%. A taxa de variação média dos últimos doze meses, terminados em junho, do Índice de Preços atingiu 2,38% nos Açores.

Estes dados são muitíssimo preocupantes e associados ao facto de historicamente a inflação atingir valores superiores nos Açores, exigem medidas imediatas e eficazes para mitigar os efeitos da inflação.

Considerando que quase 40% dos trabalhadores por conta de outrem dos Açores auferem a retribuição mensal mínima garantida em vigor na região autónoma dos Açores.

Considerando que o aumento da inflação que se verifica tem origem em fatores externos à região e ao país.

Considerando que o aumento de salários é fundamental para mitigar os efeitos da inflação e impedir a perda constante de poder de compra.

Considerando que medidas não permanentes e excecionais de apoio, sendo um contributo importante, não podem excluir a implementação de medidas estruturais e permanentes como o aumento dos salários.

Considerando que o aumento do complemento regional ao salário mínimo para 7,5% é uma medida com efeitos imediatos na atenuação dos efeitos negativos da inflação.

Considerando que o pagamento de melhores salários é fator essencial para mais facilmente preencher postos de trabalho, principalmente em áreas de elevada penosidade ou com horários desregulados.

- (1) http://base.alra.pt:82/Doc_Reg/XIIrequeresp258.pdf
- (2) https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0009047&contexto=pi&selTab=tab0&xlang=pt

Assim, a Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores decreta, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 227.º da Constituição da República e do n.º 1 do artigo 37.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores, o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

O Artigo 3.º do Decreto Legislativo Regional n.º 8/2002/A, de 10 de abril, alterado pelos Decretos Legislativos Regionais n.º 22/2007/A, de 23 de outubro, 6/2010/A, 23 de fevereiro, 3/2012/A, de 13 de janeiro, 3/2013/A, de 23 de maio, 2/2014/A, de 29 de janeiro, 14/2014/A, de 1 de agosto, 22/2014/A, de 27 de novembro, 8/2015/A, de 30 de março, 1/2016/A, de 8 de janeiro, 3/2017/A, de 13 de abril, 1/2018/A, de 3 de janeiro, 6/2019/A, de 12 de fevereiro, 8/2019/A, de 9 de maio, 1/2020/A, de 8 de janeiro, 12/2020/A, de 3 de junho, 15-A/2021/A, de 31 de maio e pelo Decreto Legislativo Regional n.º 9/2022/A, que estabelece o regime jurídico da atribuição do acréscimo regional à retribuição mínima mensal garantida, do complemento regional de pensão e da remuneração complementar regional passa a ter a seguinte redação:

“Artigo 3.º

Montante

1 - O montante do salário mínimo, estabelecido ao nível nacional para os trabalhadores por conta de outrem, tem, na Região Autónoma dos Açores, o acréscimo de 7,5%.”

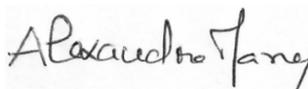
Artigo 2.º
Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2023.

O Grupo Parlamentar do BE/Açores



(António Lima)



(Alexandra Manes)

Ponta Delgada, 27 de julho de 2022

5- Conclusão/propostas de melhoria

--

Notas de Preenchimento

1 – Identificação da iniciativa

Identificação formal da iniciativa com uma breve descrição do conteúdo e objetivos a atingir.

2 – Descrição da situação de partida sobre a qual a iniciativa vai incidir

Elaboração de um diagnóstico da situação inicial sobre a qual vai incidir a iniciativa em preparação, com recurso a informação estatística disponível e informação qualitativa sobre os papéis e estereótipos de género, considerando ainda os objetivos das políticas de igualdade e oportunidades.

3 – A iniciativa consiste num ato normativo de carácter meramente repetitivo e não inovador?

Este ponto permite aferir da dispensa de avaliação prévia de impacto de género. Uma iniciativa legislativa pode ser considerada um ato normativo repetitivo e não inovador em relação a legislação já existente, sendo que, alterações repetitivas e sem qualquer elemento inovador dispensam avaliação prévia. Se a resposta à questão for afirmativa, o preenchimento da ficha de avaliação estará concluído, pois a iniciativa não carece de avaliação prévia de impacto de género. Se a resposta for negativa, a avaliação prossegue através do preenchimento dos pontos subsequentes.

4 – Previsão de resultados a alcançar e valoração do impacto de género

Neste ponto pretende-se elaborar uma prognose do impacto da iniciativa sobre a situação inicial identificada, identificando, quando possível: i) os resultados diretos previstos com a aplicação da norma; ii) a incidência sobre a melhoria da situação dos homens e mulheres, nomeadamente no que respeita aos papéis e estereótipos de género; iii) o contributo para os objetivos das políticas de igualdade.

A previsão dos resultados a alcançar é efetuada com recurso a uma bateria de indicadores identificados na tabela agrupados em 4 categorias: direitos, acesso, recursos e normas e valores.

Relativamente à valoração do impacto de género que se prevê que a iniciativa possa vir a implicar, pretende-se apresentar uma valoração dos efeitos previsíveis da norma no que respeita à igualdade entre homens e mulheres e ao cumprimento dos objetivos das políticas para a igualdade.

Os resultados da análise são expressos nos seguintes termos:

- i) Impactos negativos: quando a aplicação das normas ou a implementação das medidas previstas reforçam as desigualdades de género;
- ii) Impactos neutros: quando o género não é relevante para o desenvolvimento e aplicação das normas ou por estas não é afetado;
- iii) Impactos positivos quando:
 - a) A perspetiva da igualdade de género está presente no desenvolvimento e aplicação das normas, verificando-se um impacto sensível de género;
 - b) A perspetiva da igualdade de género é um dos elementos fundamentais das normas, verificando-se um impacto positivo de género;
 - c) A perspetiva da igualdade de género é o eixo central das normas, que têm como finalidade a promoção da igualdade entre homens e mulheres, verificando-se um impacto transformador de género.

1. Direitos: pretende-se aferir se e de que forma a aprovação da norma afeta os direitos de homens e mulheres "alvo" da medida; no caso de resposta afirmativa pretende-se saber se se trata de um impacto direto ou indireto.

1.1. Considera-se que há um impacto direto quando afeta o acesso das pessoas a recursos (concessões, posições, empregos, composição de comissões, etc.). Regista-se um impacto indireto quando a lei afeta os meios de provisão (ou forma de acesso) a certos recursos ou serviços, por trás dos quais estão pessoas como beneficiários finais.

2. Acesso: avalia o número de homens e mulheres que beneficiam da aplicação da norma e se há igualdade de participação/acesso entre homens e mulheres.

2.1. Tem como objetivo verificar se o benefício da aplicação da medida é equitativo entre homens e mulheres (ex.: aumento de reformas);

2.2. A medida permite igualdade de participação entre homens e mulheres (ex.: abertura de maior número de vagas em universidades).

3. Recursos: analisa a igualdade de acesso aos recursos necessários para que possa beneficiar da aplicação da medida e, simultaneamente, se a distribuição de recursos proporcionada pela medida é equitativa.

3.1. Mede se homens e mulheres têm o mesmo acesso a recursos (tempo, financeiros, informação) necessários para poderem beneficiar da aplicação da lei. Ex: licenças de maternidade/paternidade, esperança média de vida, salário médio, acesso à saúde, etc.

3.2. Pretende verificar se a distribuição de recursos potencialmente previstos na lei é realizada de modo igual entre homens e mulheres, podendo existir situações em que as medidas incidem sobre uma população alvo com predominância de um dos géneros (ex.: reformas, abonos de família, desemprego, setor de atividade, rendimentos, etc.).

4. Normas e Valores: avalia o impacto das normas sociais e dos papéis associados a cada género e de que forma é que se poderá contribuir para promover a igualdade de género nestes aspetos.

4.1. No caso de a norma entrar em vigor, pretende avaliar se os estereótipos de género, bem como as normas e valores culturais vigentes irão afetar de forma diferenciada homens e mulheres, nomeadamente em áreas como a divisão de trabalho, organização da vida privada, organização da cidadania, representatividade em órgãos de decisão, etc.

4.2. Tem como objetivo verificar e avaliar se os estereótipos de género, bem como as normas sociais e valores sociais existentes serão uma barreira para o usufruto pleno dos benefícios da lei. Importa compreender se aspetos decorrentes da organização da vida privada, representação em órgãos de decisão, diferenças salariais, divisão de trabalho, violência doméstica, etc. são barreiras impeditivas da maximização dos benefícios que são concedidos pela Lei.

5 – Conclusão/propostas de melhoria

Este ponto permite a apresentação das conclusões da avaliação prévia de impacto de género, e, quando necessário face à avaliação dos resultados prováveis da medida, apresentar propostas de melhoria ou recomendações, quanto à redação do projeto ou quanto às medidas tendentes à sua execução, nomeadamente através de: i) Medidas adicionais, para melhorar o impacto de género; ii) Modificação de medidas existentes iii) Alteração à linguagem e aos conceitos utilizados; iv) Medidas complementares ou dirigidas a outros departamentos relevantes para a implementação da medida; v) sugestões de acompanhamento da execução.

Exemplos de ações:

- i) Promoção e incorporação da perspetiva de género: melhorando o conhecimento da situação de diferencial entre os homens e mulheres desencadeando um procedimento de participação de pessoas especializadas em igualdade de género;
- ii) Incentivar a participação equilibrada de mulheres e homens em órgãos de decisão públicos e privados;
- iii) Integrar medidas de ação positiva (para mulheres, envolvimento dos homens a favor da igualdade) ou aparentemente neutras, mas com impacto positivo (vítimas de violência, famílias monoparentais, para os que assumem apoio a pessoas dependentes, etc.);
- iv) Diminuição das desigualdades das mulheres que sofrem de múltipla discriminação (por idade, classe social, opção sexual, incapacidade, etnia, nacionalidade, etc.);
- v) Inclusão de medidas proibitivas ou sancionatórias de comportamentos (discriminação por razões de sexo, pela existência de linguagem ou imagens sexistas, etc.);
- vi) Complementar a implementação dos objetivos das medidas com ações de reforço de divulgação, sensibilização, formação, ações de acompanhamento da implementação, regulamentação da medida, criação de serviços ou estruturas e estabelecimento de prazos para avaliação de resultados obtidos.