



A UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta saúda a COMISSÃO DE ASSUNTOS CONSTITUCIONAIS, DIREITOS, LIBERDADES E GARANTIAS e a Subcomissão para a Igualdade e Não Discriminação e agradece o convite a estar presente nesta Audição.

Cumprimentamos também as deputadas e deputados, bem como as e os representantes das organizações e todas as pessoas aqui presentes.

A pertinência do assunto que hoje aqui nos reúne, integra-se no leque das preocupações da UMAR, na sua luta pelos Direitos das Mulheres, ao longo do seu percurso de 42 anos de existência.

Neste sentido, as propostas em agenda mereceram a nossa melhor atenção, uma vez que vão ao encontro das expectativas de valorização da igualdade de género na dimensão da remuneração salarial do trabalho.

Cientes de que a desigualdade salarial se acentuou particularmente com as medidas de austeridade entre os anos de 2011 a 2015, entendemos que a diferenciação salarial, cujos dados mais recentes apontam para 16,7%, é já um sinal positivo de recuperação. Porém, a almejada igualdade efetiva convoca-nos para continuarmos nesta demanda.

Congratulamo-nos pois que estas questões marquem a atual agenda política, reforçando a preocupação de regulamentar o trabalho com vista a uma política remuneratória justa e efetiva.

Na Proposta de Lei nº106, apresentada pelo Governo, salientamos a elevada importância atribuída aos mecanismos de informação, avaliação e correção na promoção da igualdade de remuneração entre mulheres e homens. Contudo, desta proposta emergem algumas interrogações, nomeadamente no que diz respeito à aplicação do plano de avaliação, que apenas contempla entidades empregadoras com 250 ou mais trabalhadoras/es, nos dois

primeiros anos de vigência da proposta, aplicando-se também às entidades empregadoras com 100 ou mais trabalhadoras/es, a partir do terceiro ano de vigência da Lei.

Gostaríamos de ser esclarecidas no que concerne às empresas de menor dimensão (pequenas e micro empresas), que medidas preveem implementar ou por que motivo não estão contempladas na vossa proposta.

Relativamente ao projeto de lei nº 430, apresentado pelo grupo parlamentar do PSD, destacamos como particularmente importantes as medidas de obrigação de transparência, nomeadamente no que diz respeito à informação não nominativa sobre o montante da retribuição por categoria profissional, desagregada por sexo, enumerando a retribuição base, as prestações complementares, fixas e variáveis, em dinheiro ou em espécie, bem como, independentemente da sua natureza retributiva, gratificações, prestações extraordinárias e prémios.

No entanto, também nesta proposta identificamos a exclusão das pequenas e micro empresas da aplicação da lei, que apenas incide sobre médias e grandes empresas. Quais os motivos desta limitação e como obviar os problemas dela decorrentes?

Relativamente ao Projeto de Lei nº 693, do PAN, parecem-nos ajustadas as medidas propostas, nomeadamente a que se refere a que seja considerado abusivo o despedimento quando tenha lugar até um ano após emissão do parecer da CITE e ainda aquela que exclui as empresas que não cumpram a igualdade salarial, no que respeita à adjudicação de contratos públicos.

Quanto ao Projeto de Resolução nº 1177 (PAN), saudamos as medidas propostas, tais como o reforço da fiscalização das relações laborais, com correspondente reforço do número de efetivos da Autoridade para as Condições de Trabalho e ainda, a medida que visa a promoção de ações de sensibilização que concorram para uma consciencialização alargada destas problemáticas.

A UMAR reitera a sua disponibilidade para colaborar, no âmbito das nossas competências, em prol da igualdade de género

Lisboa, 26 de Abril de 2018