Segunda-feira, 6 de fevereiro de 2023 Número 46

DIÁRIO da Assembleia da República

XV LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de Lei (n.os 500 e 505/XV/1.ª):

N.º 500/XV/1.ª (L) — Estabelece a criação de um valor convencional de referência para os rácios salariais nas empresas.

N.º 505/XV/1.ª (CH) — Aumenta a transparência nos anúncios de emprego e nas remunerações.

ÀS COMISSÕES DE TRABALHADORES OU ÀS RESPETIVAS COMISSÕES COORDENADORAS, ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

Nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea *d*), e 56.º, n.º 2, alínea *a*), da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho), avisam-se estas entidades de que se encontram para apreciação, de 6 de fevereiro a 8 de março de 2023, as iniciativas seguintes:

Projetos de Lei n.os 500/XV/1.ª (L) — *Estabelece a criação de um valor convencional de referência para os rácios salariais nas empresas*, **e 505/XV/1.ª (CH) —** *Aumenta a transparência nos anúncios de emprego e nas remunerações*.

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data-limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a: *10CTSSI@ar.parlamento.pt;* ou em carta, dirigida *à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão,* Assembleia da República, Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa.

Dentro do mesmo prazo, as comissões de trabalhadores ou as comissões coordenadoras, as associações sindicais e associações de empregadores poderão solicitar audiências à *Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão,* devendo fazê-lo por escrito, com indicação do assunto e fundamento do pedido.

PROJETO DE LEI N.º 500/XV/1.ª
ESTABELECE A CRIAÇÃO DE UM VALOR CONVENCIONAL DE REFERÊNCIA PARA OS RÁCIOS SALARIAIS NAS EMPRESAS

Exposição de motivos

Segundo contas feitas em 2019 por jornalistas do *Jornal de Notícias*/*Dinheiro Vivo*, a remuneração dos gestores nas principais empresas cotadas na bolsa portuguesa eram cinquenta e duas vezes superiores às remunerações médias dos seus trabalhadores. Todos os dados indicam que este número não diminuiu desde então, muito pelo contrário.

Isto, em termos brutos, indica que, na mesma empresa, basta uma semana de trabalho de um gestor para ganhar tanto como um trabalhador médio num ano inteiro. Esta diferença será ainda mais substancial se tivermos em conta os trabalhadores com salários mais baixos dessa empresa. Os impostos não são suficientes para equilibrar esta diferença desproporcional e assegurar uma efetiva redistribuição. Não há trabalho ou responsabilidade que justifique esta diferença. Vai-se consolidando por isso uma sociedade mais desigual, mais injusta e mais polarizada.

Casos recentes como o de Alexandra Reis, que recebeu uma indemnização de meio milhão de euros pela sua saída da TAP e as notícias vindas a público sobre os vencimentos elevadíssimos de profissionais com responsabilidades de gestão na mesma empresa, por comparação com os despedimentos e a ausência de melhorias às condições dos trabalhadores, ilustram bem a enorme discrepância entre a situação e condições de trabalho e remuneração dos gestores face aos trabalhadores de empresas como a TAP.

Por tudo isto, é urgente regular as diferenças salariais, estabelecendo um rácio máximo de desigualdade salarial entre os salários mínimo e máximo dentro das empresas e organizações públicas e nas empresas em que o Estado tenha participações de capital. Devem também ser criados incentivos às empresas privadas para que implementem medidas que reduzam o rácio de desigualdade salarial entre administradores e trabalhadores. Além disso, devem ser regulados e limitados os bónus corporativos distribuídos por gestores.

Assim, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, o Deputado do Livre apresenta o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º
Objeto

A presente lei determina um valor convencional de referência para rácios salariais nacionais, impedindo rácios salariais excessivos no setor público empresarial, incluindo o setor empresarial local e regional, e estabelecendo um processo gradual de redução do fosso salarial em Portugal entre as remunerações de quadros e administrações das empresas e as remunerações dos restantes trabalhadores.

Artigo 2.º
Conceitos

Para efeitos de aplicação da presente lei, entende-se por:

a) Rácio salarial: múltiplo entre a remuneração máxima e mínima praticada em cada empresa, incluindo empresas subcontratadas;

b) Valor convencional de referência: valor limite de rácio salarial acima do qual se considera que o rácio salarial é excessivo;

c) Trabalhador: pessoa singular que exerce atividade profissional ao abrigo de contrato de trabalho (dependente), e independentemente do tipo de vínculo contratual, ou a título de prestação de serviços (independente);

d) Remuneração: valor pago ao trabalhador pela empresa, ou por empresas subcontratadas, e que engloba a retribuição base, retribuições complementares ou acessórias, incluindo as referentes a trabalho

extraordinário ou suplementar.

Artigo 3.º
Valor convencional de referência

1 – O valor convencional de referência deve ser determinado pelo Governo, tendo em conta a informação nominativa declarada à Segurança Social do montante das remunerações pagas nas empresas do setor público empresarial, incluindo as empresas do setor empresarial local e regional.

2 – O valor convencional de referência deve ser revisto pelo Governo a cada 3 anos e comunicado à Segurança Social e à Autoridade Tributária e Aduaneira.

Artigo 4.º
Setor público empresarial

As empresas do setor público empresarial, tal como definidas pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, as empresas do setor empresarial local, tal como definidas pela Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, bem como as empresas do setor empresarial regional, tal como respetivamente definidas pelos Decretos Legislativos Regionais n.º 7/2008/A, de 24 de março, e n.º 15/2021/M, de 30 de junho, são obrigadas ao cumprimento do valor convencional de referência estabelecido.

Artigo 5.º
Setor empresarial privado

1 – As empresas privadas podem, voluntariamente, aderir ao valor convencional de referência do rácio salarial nacional.

2 – A adesão ao valor convencional de referência será fator de majoração na apreciação de candidaturas à atribuição de financiamentos e outros apoios de natureza pública.

Artigo 6.º
Rácio salarial excessivo

1 – Considera-se rácio salarial excessivo qualquer rácio salarial acima do valor convencional de referência.

2 – A existência de rácio salarial excessivo numa empresa impede a adesão ao regime de benefícios fiscais estabelecidos no artigo 19.º-B do Estatuto dos Benefícios Fiscais, aditado pela Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro.

Artigo 7.º
Regulamentação

1 – O Governo adota, num prazo máximo de 120 dias após a entrada em vigor deste diploma, regulamentação própria para implementação da presente lei.

2 – A regulamentação prevista no número anterior deve ter em especial consideração o papel das empresas de consultoria de recursos humanos, consultoria de recrutamento, de recrutamento e seleção, de trabalho temporário e afins e estabelecer disposições que impeçam a deturpação do processo gradual de redução do fosso salarial nacional.

Artigo 8.º
Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte à sua publicação.

Assembleia da República, 20 de janeiro de 2023.

O Deputado do Livre, Rui Tavares.

PROJETO DE LEI N.º 505/XV/1.ª
AUMENTA A TRANSPARÊNCIA NOS ANÚNCIOS DE EMPREGO E NAS REMUNERAÇÕES

Exposição de motivos

Atualmente, e por consequência dos grandes avanços tecnológicos, passou a ser a *internet* a principal ferramenta de divulgação de anúncios de emprego. Longe vão os tempos em que páginas de jornais eram destinadas à oferta de emprego para serem hoje substituídas por *sites* específicos para publicações dessa mesma oferta laboral.

É evidente que a massificação da utilização das ferramentas digitais comporta mais-valias, e neste caso da publicação de ofertas de emprego na *internet* é tido em conta como algo positivo e mesmo normal face aos avanços conhecidos.

Contudo, é fundamental que estes desenvolvimentos sejam devidamente regulamentados. E o que se observa na grande maioria das publicações de anúncios de empregos na *internet* é que ficam por elencar uma série de informações relevantes, para qualquer candidato melhor decidir se se pretende efetivamente candidatar a um emprego ou não.

Ora, são inúmeros os casos em que muitas vezes nem sequer é identificada a entidade empregadora, o local onde deve ser prestado o trabalho, a modalidade (por exemplo, se é por turnos, teletrabalho, etc.), se se trata de prestação de serviços ou contrato de trabalho, qual o salário expectável. Estes elementos são básicos e obviamente têm a relevância maior para quem procura emprego. É de elementar compreensão que na escolha do emprego deva o candidato ter em sua posse todos os dados acima referidos de forma a realizar a melhor escolha para a sua vida e família.

Um dado também relevante passa pela informação de que tipo de vínculo contratual se está a anunciar, pois se é de contrato a termo, por tempo indeterminado ou a recibos verdes, isto porque os candidatos têm obviamente as suas preferências, uns que preferem um vínculo estável e outros que podem pretender prestar serviços para várias entidades.

Um dos mais comuns casos verificados nos anúncios *online* é a apresentação da expressão «remuneração adequada à função». Ora, a remuneração é provavelmente o principal fator de escolha de um emprego, obviamente aliado a todos os outros já elencados, mas esta omissão pode levar um candidato a responder a um anúncio que eventualmente mais tarde perceberá que não tem qualquer interesse.

Estas falhas de informações nos anúncios podem de facto representar um transtorno tanto para os candidatos como igualmente para as entidades empregadores. As omissões de dados relevantes podem levar a entrevistas desnecessárias e inúteis que apenas geram desperdício de recursos de ambas as partes. Se as informações constarem devidamente e efetivamente nos anúncios podem os candidatos enviar currículos condizentes ao posto de trabalho a que se candidatam e os empregadores terem a plena consciência do currículo em análise para certa e determinada função.

No fundo, a garantia de que os anúncios de emprego *online* partilhem todas as informações relevantes para a contratação de um candidato revela-se de elementar justiça e eficiência tanto para aquele que quer ser contratado como para os que querem contratar.

O Código do Trabalho, no seu artigo 106.º, já prevê um conjunto de informações que o empregador deve disponibilizar ao trabalhador, nomeadamente, a caracterização da empresa e a sua sede; o local de trabalho ou a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações; a descrição sumária das funções da competência do trabalhador; o tipo de contrato; informação sobre horários; benefícios; direitos, etc.

Em suma, o legislador considerou que há conjunto de informações que é essencial ao trabalhador para o

exercício das suas funções e, até, para criar o seu vínculo com a empresa. O que se pretende agora é antecipar o momento em que essas informações, ou pelo menos algumas delas, são prestadas, a bem da transparência e dos direitos dos candidatos à informação. Para além disso, tornam todo o processo de recrutamento mais eficiente.

Observando o mercado laboral em Portugal, tudo o que possa ser uma melhoria e uma mais-valia deve ser tida em conta, especialmente quando não apresenta especiais entraves ou custos. Importa sublinhar que o nosso País, em comparação com os demais da União Europeia, está no lote dos que piores condições laborais apresentam.

Segundo os últimos dados da Segurança Social[1], mais de metade dos trabalhadores portugueses declaram uma remuneração não superior a € 800,00. Mais se pode interpretar que quem aufere mais de € 1500,00 está inserido no lote dos 15 % mais ricos, valor equivalente ao salário mínimo em França.

Mais sabemos que, tendo em conta a carga fiscal, uma remuneração bruta de € 800,00 representa em termos líquidos um valor inferior ao atual salário mínimo. Apesar da Comissão Europeia considerar que existe margem em Portugal para subir mais os salários[2], ideia que o atual Ministro das Finanças português rejeita[3], mesmo com a atual crise inflacionista que bateu recordes de 30 anos[4]. Importa também ressalvar que, em relação aos jovens, 3 em cada 4 ganha menos que € 950,00 e que um terço deseja sair de Portugal[5].

Julgamos então também de relevância a necessidade de as entidades empregadores disponibilizarem informações relativas ao montante das remunerações, devidamente categorizadas por segmentos relevantes, às entidades com competências em matéria laboral, e que posteriormente devem publicar os dados, garantindo assim o dever de informação e de transparência e podendo, assim, os dados recolhidos servir para interpretar os dados e melhorar as políticas públicas.

Face ao exposto, propomos uma alteração ao Código do Trabalho, determinando que certas informações devem constar do anúncio de emprego publicado, por qualquer meio, pela entidade empregadora ao trabalhador, tal como deve informar a entidade empregadora ao Estado informações relativas ao montante das remunerações.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, os Deputados do Grupo Parlamentar do Chega apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, e 18/2021, de 8 de abril, Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, e Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro, definindo os elementos que devem constar nos anúncios de emprego, garantindo o reforço do direito à informação dos candidatos trabalhadores, tal como definindo o dever de informação das entidades empregadores ao Estado relativamente ao montante das remunerações.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

É alterado o artigo 106.º do Código do Trabalho, e posteriores alterações, o qual passa a ter a seguinte redação:

---

[1] Gestão de Remunerações – Estatísticas – seg-social.pt
[2] *Bruxelas vê margem para subir mais os salários* – Economia – *Jornal de Negócios* (jornaldenegocios.pt)
[3] *Ministro das Finanças rejeita a necessidade de novos ajustes nos salários em Portugal* (rtp.pt)
[4] *INE confirma inflação média anual de 7,8% em 2022, um máximo de 30 anos – ECO* (sapo.pt)
[5] *Expresso – O retrato cru de uma geração desiludida: três em cada quatro jovens ganham menos de € 950 e um terço quer sair de Portugal*

«Artigo 106.º
Dever de informação ao trabalhador

1 – […]
2 – […]
3 – […]
4 – […]
5 – As informações previstas nas alíneas *b*) a *e*), *i*), e *l*) devem constar nos anúncios de emprego divulgados, por qualquer meio, pelo empregador; a identificação do empregador e o valor certo ou estimado da retribuição deve ser indicado no anúncio de emprego ou posteriormente ao candidato no contacto que precede a entrevista.
6 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto em qualquer alínea do n.º 3 **e no n.º 5 do presente artigo.»**

Artigo 3.º
Aditamento ao Código do Trabalho

É aditado o artigo 106.º-A ao Código do Trabalho, e posteriores alterações, o qual passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 106.º-A
Dever de informação ao Estado

1 – As entidades empregadoras, trianualmente, comunicam a entidade pública a indicar pelo membro do Governo responsável pela área do trabalho e segurança social, o número de trabalhadores e respetiva informação sobre remunerações variáveis, fixas e prémios, por categoria profissional.
2 – Após a referida comunicação, a entidade responsável elabora relatório público sobre a caracterização do trabalho e remunerações em Portugal, o qual deve ser tornado público até ao final do primeiro semestre seguinte ao triénio a que diz respeito.»

Artigo 4.º
Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no prazo de 30 dias a contar da sua aprovação.

Palácio de São Bento, 20 de janeiro de 2023.

Os Deputados do CH: André Ventura — Bruno Nunes — Diogo Pacheco de Amorim — Filipe Melo — Gabriel Mithá Ribeiro — Jorge Galveias — Pedro dos Santos Frazão — Pedro Pessanha — Pedro Pinto — Rita Matias — Rui Afonso — Rui Paulo Sousa.

A DIVISÃO DE REDAÇÃO.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

Artigo 54.º
Comissões de trabalhadores

5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;

Artigo 56.º
Direitos das associações sindicais e contratação colectiva

2. Constituem direitos das associações sindicais:

a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Artigo 134.º
Legislação do trabalho

1 — Tratando-se de legislação do trabalho, a comissão parlamentar promove a apreciação do projecto ou proposta de lei, para efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição.

2 — As comissões de trabalhadores, as associações sindicais e as associações de empregadores podem enviar à comissão parlamentar, no prazo por ela fixado, nos termos da lei, as sugestões que entenderem convenientes e solicitar a audição de representantes seus.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, os projectos e propostas de lei são publicados previamente em separata electrónica do *Diário*.

4 — A data da separata é a da sua publicação, coincidente com a do seu anúncio, entendendo-se como tal o dia em que fica disponível no portal da Assembleia da República na *Internet*.

Lei n.º 7/2009

de 12 de Fevereiro

APROVA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO

CAPÍTULO II
Participação na elaboração da legislação do trabalho

Artigo 469.º
Noção de legislação do trabalho

1 — Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações.

2 — São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam, nomeadamente, as seguintes matérias:

a) Contrato de trabalho;
b) Direito colectivo de trabalho;
c) Segurança e saúde no trabalho;
d) Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
e) Formação profissional;
f) Processo do trabalho.

3 — Considera-se igualmente matéria de legislação de trabalho o processo de aprovação para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 470.º
Precedência de discussão

Qualquer projecto ou proposta de lei, projecto de decreto-lei ou projecto ou proposta de decreto regional relativo a legislação do trabalho só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas e pelos Governos Regionais depois de as comissões de trabalhadores ou as respectivas comissões coordenadoras, as associações sindicais e as associações de empregadores se terem podido pronunciar sobre ele.

Artigo 471.º
Participação da Comissão Permanente de Concertação Social

A Comissão Permanente de Concertação Social pode pronunciar-se sobre qualquer projecto ou proposta de legislação do trabalho, podendo ser convocada por decisão do presidente mediante requerimento de qualquer dos seus membros.

Artigo 472.º
Publicação dos projectos e propostas

1 — Para efeitos do disposto no artigo 470.º, os projectos e propostas são publicados em separata das seguintes publicações oficiais:

a) *Diário da Assembleia da República*, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;

b) *Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;

c) Diários das Assembleias Regionais, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;

d) *Jornal Oficial*, tratando-se de legislação a aprovar por Governo Regional.

2 — As separatas referidas no número anterior contêm, obrigatoriamente:

a) O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;
b) A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;
c) O prazo para apreciação pública.

3 — A Assembleia da República, o Governo da República, a Assembleia Legislativa de região autónoma ou o Governo Regional faz anunciar, através dos órgãos de comunicação social, a publicação da separata e a designação das matérias que se encontram em fase de apreciação pública.

Artigo 473.º
Prazo de apreciação pública

1 — O prazo de apreciação pública não pode ser inferior a 30 dias.

2 — O prazo pode ser reduzido para 20 dias, a título excepcional e por motivo de urgência devidamente justificado no acto que determina a publicação.

Artigo 474.º
Pareceres e audições das organizações representativas

1 — Durante o prazo de apreciação pública, as entidades referidas no artigo 470.º podem pronunciar-se sobre o projecto ou proposta e solicitar audição oral à Assembleia da República, ao Governo da República, à Assembleia Legislativa de região autónoma ou ao Governo Regional, nos termos da regulamentação própria de cada um destes órgãos.

2 — O parecer da entidade que se pronuncia deve conter:

a) Identificação do projecto ou proposta;

b) Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;

c) Âmbito subjectivo, objectivo e geográfico ou, tratando-se de comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora, o sector de actividade e a área geográfica da empresa ou empresas;

d) Número de trabalhadores ou de empregadores representados;

e) Data, assinatura de quem legalmente represente a entidade ou de todos os seus membros e carimbo da mesma.

Artigo 475.º
Resultados da apreciação pública

1 — As posições das entidades que se pronunciam em pareceres ou audições são tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho.

2 — O resultado da apreciação pública consta:

a) Do preâmbulo do decreto-lei ou do decreto regional;

b) De relatório anexo a parecer de comissão especializada da Assembleia da República ou da Assembleia Legislativa de região autónoma.