

Projeto de Resolução n.º 1824/XIII

Recomenda ao Governo o estabelecimento de um limite proporcional para a disparidade salarial no interior de cada organização

No seu programa, o XXI Governo Constitucional definiu o combate às desigualdades como «um desígnio nacional não somente por razões de equidade e de justiça social, mas também por razões de eficiência e de coesão social». Muitos têm sido os passos dados na atual legislatura no sentido de garantir o cumprimento deste desígnio, sendo que hoje é possível afirmar com toda a confiança que estamos mais preparados para responder de forma satisfatória às desigualdades económicas e sociais existentes no nosso país, apesar do longo caminho que ainda há a percorrer.

Contudo, a desigualdade na distribuição de rendimentos provenientes do trabalho é ainda um fator de grande relevância no agravamento das desigualdades sociais. Pelo menos desde o início da década de 90 que a sociedade portuguesa se tem caracterizado pelo agravamento continuado das desigualdades de rendimento, tendo esse fosso atingido, de acordo com o EUROSTAT, o seu máximo em 2004 com 30,4% do rendimento auferido a ser captado pelos 10% mais ricos da população.

Esta realidade é tanto mais chocante e absurda quanto maiores têm sido os avanços técnicos e científicos ao dispor das sociedades e o acesso da população portuguesa a educação e informação. É, por isso, necessário continuar a colocar o trabalho, a sua organização e forma de remuneração, no centro do debate social e político.

Se é reconhecido que as mais recentes alterações à tributação dos rendimentos individuais aumentaram os escalões de IRS e trouxeram mais justiça ao sistema, é também verdade que, observando o último escalão deste imposto, Portugal está longe de conseguir alcançar uma desejável redistribuição da riqueza, não sendo o Estado capaz de atenuar, por via fiscal, o peso de salários milionários muitas vezes auferidos por gestores de empresas, que contrastam com a retribuição dos restantes trabalhadores dessas organizações.

Os números mostram-nos que o salário dos gestores de topo das empresas portuguesas cotadas em bolsa corresponde, em média, a cerca de 32 vezes o salário médio dos seus trabalhadores, chegando nalguns casos a ser 150 vezes superior. Da mesma forma, parece inexplicável o facto de o salário dos gestores de topo ter aumentado 40% nos últimos 3 anos, sem que se tenha verificado qualquer aumento no dos restantes trabalhadores, concluindo-se que a remuneração dos altos quadros executivos em Portugal é francamente desproporcional face aos salários mínimo e

médio das respetivas empresas e inaceitáveis numa perspetiva de equidade e justiça social. De facto, dados disponibilizados pelo EUROSTAT mostram-nos que, em 2015, os 10% mais ricos da população auferiam 25,9% do rendimento nacional, comparando com os 2,6% captados pelos 10% mais pobres – 10 vezes mais. Esta disparidade agravou-se durante a crise económica, sendo que no pico da crise, em 2013, os mais ricos captavam 11,1% do rendimento nacional, enquanto a população em risco de pobreza atingia o máximo histórico de 30,3%. A própria Comissão Europeia tem vindo a defender a limitação de salários desfasados da realidade, acusando a crescente sensibilidade para o agravamento das desigualdades salariais no espaço europeu e para uma ausência de mecanismos de regulação adequados e eficientes.

Ainda assim o âmago do problema não está apenas nos salários astronómicos dos gestores de topo de uma determinada organização, mas sim na diferença abismal para o ordenado mínimo ou médio dessas empresas e na brutal desigualdade salarial que essa comparação encerra. Se uma empresa é capaz de gerar rendimento, então esse valor deve ser distribuído de forma minimamente proporcional entre os que contribuem para esse resultado. Importa, assim, refletir sobre este problema numa tripla dimensão: ética, económica e social.

Por um lado, esta disparidade de rendimentos e a conseqüente concentração da riqueza nos quadros executivos das empresas propiciam a atividade especulativa, em alguns casos através de “stock buybacks” que inflacionam artificialmente o preço das ações, estando longe de contribuir para uma valorização e dinamização da economia real. Os lucros das empresas nem sempre são, portanto, direcionados para aumentar as forças produtivas, criando emprego e novos produtos, nem são direcionados para aumentar salários dos trabalhadores, dando-lhes o poder de compra necessário para ter um efeito reprodutor na economia nacional. Ademais, os salários astronómicos não oferecem uma contribuição direta para o sucesso de uma organização, sendo particularmente claro que é através do contributo e da motivação de cada um dos trabalhadores que se estabelece a relação de sucesso de uma empresa.

Por outro lado, Portugal tem assistido recentemente à aplicação de medidas que têm reforçado o poder de compra da maioria dos portugueses, redistribuindo melhor a riqueza gerada e estimulando o consumo interno que, por essa via, dinamiza a atividade económica. Assim, é particularmente claro que, se for assegurado um reforço equitativo do poder de compra pelas empresas, se torna possível estimular ainda mais o consumo interno e, por essa via, continuar a dinamizar a economia.

A competitividade empresarial, em última análise, sai também reforçada se existirem limites racionais e humanos às desigualdades na atribuição de salários, na justa

medida em que a coesão social e a perceção da igualdade são também fatores relevantes para o sucesso de uma economia e para a sua capacidade de produção.

Reconhecendo a incapacidade dos mercados de se autorregularem no sentido de travarem abusos que são socialmente chocantes e que resultam no agravamento das desigualdades salariais, cabe aos poderes públicos tomar medidas orientadas para a correção de uma fonte de desigualdades crescentemente insuportável e injusta, devendo o Estado atuar no plano legislativo através da edificação de políticas públicas empenhadas na resolução do problema.

Urge, pois, a criação de mecanismos que introduzam um fator de proporcionalidade entre o maior e o menor salário dentro de uma organização, não com o objetivo de limitar os salários mais elevados, mas sim de aumentar os salários mais baixos e de forçar a uma mais justa redistribuição da riqueza gerada.

Assim, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, os Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Socialista abaixo-assinados propõem que a Assembleia da República recomende ao Governo que:

1. Defina um conjunto mínimo de informações estatísticas a serem anualmente divulgadas por qualquer empresa, nomeadamente as relativas ao salário mínimo, médio e máximo praticado em cada organização;
2. Estabeleça, após consultados os parceiros sociais em sede de Conselho Económico e Social, um mecanismo de limitação proporcional da disparidade salarial no interior de cada organização, pública ou privada, considerando para esse efeito um salário como o montante resultante de todas as prestações atribuídas em dinheiro ou espécie a um trabalhador, salvaguardando situações de exceção como a de trabalhadores a tempo parcial;
3. Reveja as remunerações das empresas do setor público empresarial, por forma a assegurar que o salário em vigor mais elevado não exceda o limite estabelecido no ponto anterior;
4. Penalize as empresas privadas que não implementem esta limitação proporcional da disparidade salarial através de mecanismos como, por exemplo, o agravamento da sua contribuição para a Segurança Social ou impedindo o seu acesso a subsídios e apoios públicos à criação de emprego.

Os (as) Deputados (as),

Carlos César

Ivan Gonçalves

João Torres

Diogo Leão

Hugo Carvalho

Idália Serrão

Pedro Delgado Alves

João Galamba

João Paulo Correia

Susana Amador



Jamila Madeira