

## PROJETO DE LEI N.º 979/XIII/3.<sup>a</sup>

### DETERMINA A TRANSPARÊNCIA DE VENCIMENTOS E PROPÕE O ESTABELECIMENTO DE LEQUES SALARIAIS DE REFERÊNCIA COMO MECANISMO DE COMBATE À DESIGUALDADE SALARIAL

#### Exposição de motivos

Portugal é o quarto país da União Europeia com a maior desigualdade salarial (a seguir à Polónia, Roménia e Chipre) quando comparamos o decil dos salários mais altos e o decil dos salários mais baixos. A este facto está associada, além do mais, uma tendência preocupante: esta desigualdade não tem parado de crescer. Neste contexto, o próprio salário mínimo, que se vem transformando, crescentemente, numa espécie de “salário nacional”.

Nas principais empresas da bolsa portuguesa, nos últimos três anos, o custo do trabalho esteve estagnado, mas o vencimento dos gestores aumentou 40%. De ano para ano, aliás, esta disparidade tem aumentado sempre. Em média, os gestores das empresas portuguesas do PSI-20 ganham 1 milhão de euros por ano, mais de 70 mil euros por mês.

António Mexia, à frente da EDP (a empresa que nos faz com que os cidadãos portugueses paguem a eletricidade mais cara da Europa, 30% acima da média da UE), ganha por ano 2 milhões e 288 mil euros, segundo dados que são públicos por imposição legal. Se dividirmos por 14, temos a quantia de 163 mil euros por mês, 326 mil euros nos meses em que tenha subsídio de férias ou de Natal. Já Francisco Lacerda, à frente dos CTT cm

os resultados que se conhecem do ponto de vista da degradação do serviço postal que é prestado aos cidadãos ganha 895 mil euros por ano, ou seja, cerca 64 mil euros por mês. A comparação com o salário mínimo português é esclarecedora: no caso do CEO da EDP, o seu vencimento mensal é de 281 salários mínimos. Tendo em conta o salário médio da empresa, a diferença é de 49,5 vezes. O Presidente da Jerónimo Martins ganha por ano 2 milhões e 9 mil euros, cerca de 143 mil euros ao mês. Ou seja, um trabalhador do Pingo Doce que ganhe próximo do salário mínimo tem de trabalhar cerca de 20 anos para ganhar o que ganha o gestor da sua empresa num mês. Se tivermos em conta o salário médio, o vencimento de Pedro Soares dos Santos é 155 vezes maior. Os exemplos podiam continuar e podem aliás ser encontrados na tabela seguinte:

Empresa	CEO		Vezeze salário médio	Valor criado para os acionistas <sup>(1)</sup>
	Nome	Remuneração total (em euros)		
Jerónimo Martins	Pedro Soares dos Santos	1 269 000	130,5	5,4%
EDP	António Mexia	2 036 048	49,5	10,8%
Sonae	Paulo de Azevedo	622 800	48,2	18,8%
CTT	Francisco Lacerda	925 404	45,3	10,7% <sup>(2)</sup>
Galp Energia	Carlos Gomes da Silva	1 621 369	45,1	7,7%
Semapa	João Nuno de Castelo Branco	1 120 920	42,4	25,8%
Mota-Engil	Gonçalo Moura Martins	582 141	36,4	14,8%
Navigator	Diogo da Silveira	1 121 218	35,7	24,4%
NOS	Miguel Almeida	876 153	33	23,7%
BPI	Fernando Ulrich	691 367	26,7	19,2%
Novabase	Luis Salvado	505 106	20,2	10,9%
Sonae Capital	Cidúdia Azevedo	299 687	15,3	24,7%
BCP	Nuno Amado	385 159	15	-22,4%
EDP Renováveis	João Manso Neto	974 265	14,2	5,7%
Altri	Paulo Fernandes	392 000	11,8	31,5%
Corticeira Amorim	António Rios de Amorim	284 306	11,8	55,0%
REN	Rodrigo Costa	561 458	10,7	12,3%
Impresa	Pedro Balsemão	236 000	6,7	-16,6%
Cofina	Paulo Fernandes	80 000	3	-17%
Pharol <sup>(3)</sup>	Luis Palha da Silva	294 000	S/ dados	-40,9%
Sonae Indústria <sup>(4)</sup>	Cristopher Lawrie	547 934	S/ dados	-41,6%

<sup>(1)</sup> A Pharol não divulgou o número de trabalhadores. <sup>(2)</sup> A Sonae Indústria não divulgou o valor das remunerações ao pessoal. <sup>(3)</sup> Valor criado para os acionistas medido pelo rendimento médio anual da ação (variação da cotação + reinvestimento dos dividendos) nos últimos 5 anos (início de 2012 até final de 2016). <sup>(4)</sup> Como os CTT só estão cotados em bolsa desde dezembro de 2013, o valor criado para os acionistas só é calculado a partir dessa altura.

A amarelo estão assinaladas as empresas em que a remuneração do CEO supera em mais de 20 vezes a média da empresa.

Fonte: DECO/Proteste

Há alguma justificação para esta realidade? Com efeito, as remunerações dos gestores não têm relação com o desempenho das empresas, nem em termos operacionais nem em termos da sua cotação na bolsa, como demonstrou o levantamento feito por Pedro Curvêlo, do Jornal de Negócios. Peter Drucker, porventura a referência mais celebrada da Gestão Moderna, defendia que o rácio entre o salário mais elevado e o salário mais

baixo de uma empresa não devia exceder os 25. Hoje, nas grandes empresas, a disparidade é muitíssimo superior a esse leque.

A desigualdade de rendimentos combate-se por múltiplos meios. Desde logo por via fiscal (com impostos progressivos sobre o rendimento, mas também sobre o património), mas também com políticas públicas que garantam transferências sociais diretas (que são um mecanismo de distribuição de riqueza e de combate à pobreza), com serviços públicos (que são uma forma de salário indireto). Combate-se, igualmente, com políticas salariais, para as quais o aumento do salário mínimo dá um contributo, mas que dependem da capacidade que existe de, por via da negociação e da contratação coletiva, distribuir de forma menos escandalosamente unilateral a riqueza que as empresas produzem.

Mas os Estados, enquanto instância reguladora da economia, podem fazer mais. Por isso, a definição de leques salariais de referência é um debate que tem vindo a ser feito em cada vez mais países. Na Suíça, por exemplo, 100 mil cidadãos propuseram ao Parlamento, em 2011, a fixação por lei de um leque salarial máximo. De acordo com essa proposta, ninguém deveria poder ganhar num mês mais do que outro, na mesma empresa, ganha num ano. Com esta regra, se os membros da Administração querem ganhar mais, têm de aumentar na mesma proporção os seus trabalhadores. O movimento ficou conhecido como o 1/12 e conseguiu que se realizasse um referendo em novembro de 2013. Mas, com os fantasmas das deslocalizações e da redução das receitas fiscais a serem o prato forte da campanha, a proposta não teve maioria nessa consulta popular. Em França, a 13 de abril de 2016, foi apresentada no Parlamento uma proposta com o mesmo objetivo: definir um rácio máximo, mas desta vez de 1/20, nos salários da mesma empresa ou grupo. Perante a pressão, a proposta foi transformada num rácio muito maior: 1/100. Mesmo assim, de acordo com um relatório do parlamento francês, a definição legal desse rácio de 1/100 representaria ainda uma redução de 58% nas remunerações dos gestores das 40 maiores empresas francesas (o CAC-40). O projeto de lei, votado em maio daquele ano, acabou por ser chumbado por apenas um voto de diferença. Mas o debate está longe de estar encerrado.

Em Portugal, a divulgação anual dos salários dos gestores das empresas do PSI-20 costuma gerar declarações públicas indignadas contra a desigualdade salarial. Aquando da divulgação dos dados sobre a desigualdade salarial nas empresas do PSI-20, em maio

de 2017, o Presidente da República considerou que "Há uma tendência internacional empresas terem ordenados dos gestores que chocam flagrantemente com os vencimentos dos trabalhadores. Esse é um problema que, no caso de Portugal, se torna mais evidente por serem poucas empresas. Daí ser mais chocante esse panorama", defendendo que se fizesse um debate para mudar "o que é preciso ser corrigido e como precisa ser corrigido de uma forma que tenha presente a justiça social". No Congresso do Partido Socialista, em 2016, a JS apresentou uma proposta para que o governo avance com um rádio 1/20 nas empresas públicas. No Congresso deste ano, o líder daquela estrutura afirmou ser "um dever moral legislar sobre as desigualdades salariais".

Também o Primeiro-Ministro António Costa, referindo-se, no passado dia 11 de agosto, às diferenças entre o salário mais alto e o salário médio das empresas do PSI-20 (37 vezes) e dando outros exemplos (a EDP, por exemplo), defendeu que "é fundamental as empresas alterarem radicalmente as suas políticas salariais" e que "as empresas têm de alterar as estruturas salariais. Não é possível pagarem tanto a quem está no topo e tão baixo a quem está nos outros escalões".

Ora, é justamente isso que pretende o Bloco de Esquerda com a apresentação deste projeto de lei: assumir a responsabilidade de avançar com mais um instrumento para combater estas desigualdades que todos consideram chocantes e condenáveis.

Para isso, determina-se que o Governo estabelece um "Leque salarial de referência", entendido como o diferencial máximo entre a remuneração mais elevada e a remuneração mais baixa paga por uma mesma entidade empregadora. Os leques salariais de referência aplicam-se ao setor público, mas também ao setor privado, por via das relações que estabelece com Estado em termos de concursos públicos, apoios no âmbito de políticas públicas e benefícios fiscais. Assim, as entidades empregadoras cujo leque salarial desrespeite o leque salarial de referência definido ficam privadas do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, bem como de beneficiar de quaisquer benefícios ou subsídios e apoios definidos pelos programas públicos de apoio a empresas e à criação de emprego. Tendo em conta a importância da relação entre as empresas e o Estado (quer ao nível central quer local) pela quantidade de serviços contratados em todas as áreas, tendo em conta também que as empresas, nomeadamente as maiores, têm benefícios fiscais de vária ordem e recorrem a políticas ativas de emprego, entende-se que este mecanismo terá um efeito importante e, em todo

o caso, é a afirmação do compromisso do Estado em elevar os padrões de combate à desigualdade com as entidades empresariais com as quais estabelece relação.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

## Artigo 1.º

### Objeto

A presente Lei cria um regime de transparência e equidade salarial, estabelecendo leques salariais de referência.

## Artigo 2.º

### Âmbito subjetivo

1. Para efeitos de aplicação da presente lei entendem-se por:

- a) “Entidades empregadoras” - Pessoas singulares ou coletivas, da Administração Pública, de autarquias locais e de entidades do setor empresarial do Estado ou do setor empresarial local que beneficiem da atividade dos(as) trabalhadores(as);
- b) “Entidades contratantes” - Pessoas coletivas e pessoas singulares com atividade empresarial, independentemente da sua natureza e das finalidades que prossigam que, no mesmo ano civil, beneficiem de pelo menos 50% do valor total da atividade de trabalhador independente;
- c) “Trabalhadores dependentes” – Pessoas singulares que exercem atividade profissional remunerada ao abrigo de contrato de trabalho nos termos do disposto no Código do Trabalho e da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- d) “Trabalhadores independentes” - Pessoas singulares que exerçam atividade profissional sem sujeição a contrato de trabalho ou a contrato legalmente equiparado, ou se obriguem a prestar a outrem o resultado da sua atividade e desempenhem pelo menos 50% da sua atividade para a mesma entidade.

2. Os trabalhadores identificados na alínea c) com contratos de trabalho temporários, contratos de cedência temporária e subcontratados são considerados, para efeitos de aplicação da presente lei, como fazendo parte da empresa utilizadora.

3. Não fazem parte do âmbito subjetivo de aplicação da presente lei pessoas singulares a frequentar formação em contexto de trabalho no âmbito de cursos profissionais, estagiários, prestadores de serviços ocasionais não abrangidos pela aplicação da alínea d) do n.º 1 do presente artigo e situações equiparadas.

4. Os trabalhadores a tempo parcial são abrangidos pela aplicação do presente diploma com as necessárias adaptações.

### Artigo 3.º

#### Âmbito objetivo

Para efeitos de aplicação da presente lei entende-se como:

a) “Remuneração” – Todos os rendimentos provenientes do trabalho dependente ou independente quer tenham ou não carácter retributivo nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho, incluindo assim, nomeadamente, ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação, gratificações, prémios, participação nos lucros da empresa, abonos para falhas e subsídio de refeição.

b) “Leque salarial de referência” – Diferencial máximo entre a remuneração mais elevada e a remuneração mais baixa paga por uma mesma entidade empregadora.

### Artigo 4.º

#### Dever de informação e publicidade

1. As entidades empregadoras, com 10 ou mais trabalhadores devem disponibilizar às entidades públicas com competência em matéria laboral e às estruturas representativas dos trabalhadores a informação nominativa sobre o montante das remunerações 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.

2. A informação constante do n.º 1 deste artigo deve ser disponibilizada no sítio da internet do serviço com competência inspetiva na área laboral, sem prejuízo da tutela do direito à reserva da intimidade da vida privada e da proteção de dados pessoais, nos termos da legislação aplicável.

## Artigo 5.º

### Publicidade

A entidade com competência inspetiva na área laboral deve disponibilizar no sítio da internet do serviço informação desagregada, por empresa, dos leques salariais aplicados.

## Artigo 6.º

### Leques salariais de referência

1. O Governo define, por portaria, em prazo não superior a 90 dias após a entrada em vigor da presente lei, os leques salariais de referência aplicáveis em determinado período, sujeitos a atualização anual.
2. Os leques salariais de referência são aplicados às Entidades Empregadoras e Entidades Contratantes abrangidas pela presente lei.
3. Os leques identificados nos números anteriores servem de referência ao setor privado nas relações que estabelece com Estado quer por via de concursos públicos, quer por via de apoios no âmbito de políticas públicas e de benefícios fiscais.

## Artigo 7º

### Contraordenações

1. A violação do dever de informação contemplado no artigo 4.º constitui contraordenação grave, sendo aplicável o disposto na Lei n.º107/2009, de 14 de setembro relativo ao regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social.
2. As entidades empregadoras cujo leque salarial desrespeite o leque salarial de referência definido nos termos do n.º 1 do artigo 4.º da presente lei ficam privadas do

direito de participar em arrematações ou concursos públicos, bem como de beneficiar de quaisquer benefícios ou subsídios e apoios definidos pelos programas públicos de apoio a empresas e à criação de emprego.

#### Artigo 8.º

##### Regulamentação

O Governo define, no prazo de 90 dias após a publicação, por portaria e em sede de regulamentação própria, os termos de aplicação da presente lei.

#### Artigo 9.º

##### Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no primeiro dia do ano civil seguinte ao da sua publicação.

Assembleia da República, 20 de agosto de 2018.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,