

Proposta de Lei n.º 13/XV/1.ª (ALRAM)

Primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 7 de dezembro, que aprova a atualização do valor da retribuição mínima mensal garantida e cria uma medida excecional de compensação

Data de admissão: 23 de junho de 2022

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

ÍNDICE

- I. A INICIATIVA
- II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS
- III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL
- IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL
- V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR
- VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS
- VII. AVALIAÇÃO PRÉVIA DE IMPACTO

Elaborada por: Maria Nunes de Carvalho (DAPLEN), Maria Leitão e Rui Brito (DILP), Gonçalo Sousa Pereira e Pedro Pacheco (DAC)

Data: 07.09.2022

I. A INICIATIVA

A exposição de motivos da iniciativa começa por lembrar a atribuição às entidades empregadoras de uma medida pecuniária fixa e excecional como compensação pelo aumento da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) a partir de 1 de janeiro de 2022, lamentando-se, porém, a exclusão das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, o que gera «uma situação de injustiça», afetando até o «relacionamento institucional que o Estado com estas devia estabelecer».

De facto, assinalando-se que os empregadores das regiões autónomas, sejam pessoas singulares ou coletivas, sofrem igualmente os impactos do incremento da RMMG, nota-se que a receita adicional da Taxa Social Única (TSU) é nacional e não regional, donde acabam por ser aquelas duplamente penalizadas, contribuindo para o acréscimo de despesa sem beneficiar do adicional de receita.

Isto posto, invoca-se mesmo «a concorrência desleal de que padecem as empresas insulares», dada a sua localização ultraperiférica e a desigualdade de circunstâncias perante as regras aplicadas em território continental, recordando-se que é a própria Constituição da República Portuguesa (Constituição) que determina que «a todos os portugueses devem ser garantidos os mesmos direitos e as mesmas oportunidades». Em conclusão, afirma-se que a concessão deste subsídio aos empregadores das regiões autónomas é mesmo uma «obrigação constitucional, legal e moral», a fim de proteger a sua população, promover a manutenção do emprego e apoiar as empresas.

Assim, integrando três artigos preambulares, respetivamente com o objeto, a alteração legislativa proposta e a entrada em vigor e a produção de efeitos, a iniciativa em análise introduz alterações no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 7 de dezembro, que aprova a atualização do valor da retribuição mínima mensal garantida e cria uma medida excecional de compensação, estendendo precisamente a aplicação desse diploma a todo o território nacional.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

A iniciativa em apreço é apresentada pela Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira, no âmbito do seu poder de iniciativa, nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º, na alínea *f*) do n.º 1 do artigo 227.º e no n.º 1 do artigo 232.º da [Constituição](#)¹ e na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º e no n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#)² (Regimento), bem como na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 37.º do [Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira](#).

Toma a forma de proposta de lei, em conformidade com o previsto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento, foi aprovada em 5 de maio de 2022 pela Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira e encontra-se assinada pelo seu Presidente, em observância do n.º 3 do artigo 123.º do mesmo diploma.

Encontra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, mostrando-se, assim, conforme com o disposto no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento. De igual modo, observa os requisitos formais relativos às propostas de lei, constantes do n.º 2 do artigo 124.º do Regimento.

O artigo 124.º do Regimento dispõe ainda, no seu n.º 3, que «As propostas de lei devem ser acompanhadas dos estudos, documentos e pareceres que as tenham fundamentado». Esta iniciativa não vem acompanhada de contributos ou pareceres.

Observa os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa e parece não infringir princípios constitucionais.

¹ Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

² Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

Assinala-se que a proposta de lei, ao prever o alargamento ao território nacional da atualização do valor da RMMG e da medida excecional de compensação, parece envolver um aumento das despesas do Estado. Todavia, ao prever a sua entrada em vigor (artigo 3.º) com o Orçamento do Estado subsequente à sua publicação, permite ultrapassar o limite à apresentação de iniciativas imposto no n.º 2 do artigo 167.º da Constituição e no n.º 2 do artigo 120.º do Regimento, designado como “lei-travão”.

Refira-se, por fim, que, nos termos do disposto no artigo 170.º do Regimento, nas reuniões da comissão parlamentar em que sejam discutidas propostas legislativas das regiões autónomas podem participar representantes da assembleia legislativa da região autónoma proponente, devendo, para o efeito, ser comunicada a inclusão desse ponto da ordem de trabalhos com a antecedência mínima de oito dias em relação à data da reunião (n.º 2 do artigo 170.º).

A iniciativa deu entrada a 27 de maio de 2022, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). O texto da iniciativa foi substituído a 23 de junho.

Foi admitida a 23 de junho, data em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª), com conexão com a Comissão de Economia, Obras Públicas, Planeamento e Habitação (6.ª), por despacho do Presidente da Assembleia da República, sendo anunciada no dia de 24 de junho.

▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#), de ora em diante designada como lei formulário, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

A iniciativa *sub judice* contém uma nota explicativa e obedece ao formulário das propostas de lei, apresentando, após o articulado, a data de aprovação em Sessão Plenária da Assembleia Legislativa Regional (5 de maio de 2022) e a assinatura do respetivo Presidente.

O título da proposta de lei: «**Primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 7 de dezembro, que aprova a atualização do valor da retribuição mínima mensal garantida e cria uma medida excepcional de compensação**», traduz sinteticamente o seu objeto, observando o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento.

O n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário dispõe que «Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas». A proposta de lei indica, no artigo 1.º, proceder à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 7 de dezembro e, consultando a página eletrónica do Diário da República, constata-se que se trata, efetivamente, da sua primeira alteração.

Refira-se, por fim, que, em caso de aprovação, a presente iniciativa toma a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República*, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 3.º da proposta de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá “com o Orçamento do Estado subsequente à sua publicação, mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

Nesta fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço não nos suscita outras questões em face da lei formulário.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

Nos termos do [artigo 6.º](#) da [Constituição](#)³, o «Estado é unitário e respeita na sua organização e funcionamento, o regime autonómico insular e os princípios da subsidiariedade». Por sua vez, o n.º 1 do [artigo 13.º](#) da Lei Fundamental determina que «todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei», prevendo o n.º 2 que ninguém pode ser «privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente do seu território de origem, situação económica e condição social».

Já o [artigo 59.º](#) da Constituição consagra os direitos fundamentais dos trabalhadores, prevendo que todos, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito, designadamente, à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna [alínea a) do n.º 1]. Acrescenta a alínea a) do n.º 2 do mesmo artigo que incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente, ao estabelecimento e à atualização do salário mínimo nacional, tendo em conta, entre outros fatores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento.

Coube ao [Decreto-Lei n.º 217/74, de 27 de maio](#)^{4,5}, fixar pela primeira vez uma remuneração mínima nacional⁶, embora ainda sem caráter universal, dado que embora aplicável a todos os trabalhadores por conta de outrem, incluindo funcionários públicos e administrativos, não abrangia os elementos das forças armadas; os trabalhadores rurais e empregados domésticos; os menores de vinte anos; e as entidades patronais com cinco ou menos trabalhadores, quando se verificasse impossibilidade económica de implementar a referida remuneração. Para o cálculo desta remuneração não eram considerados quaisquer subsídios, gratificações ou prémios. Este regime foi sofrendo alterações ao longo dos anos abrangendo, progressivamente, mais setores. Assim, em

³ Texto consolidado retirado do portal na *Internet* da Assembleia da República. Todas as referências à Constituição são feitas para o referido portal. Consultas efetuadas a 06/07/2022.

⁴ Texto retirado do sítio da *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 06/07/2022.

⁵ O Decreto-Lei n.º 217/74, de 27 de maio, foi revogado pelo [Decreto-Lei n.º 70/2011, de 6 de junho](#).

⁶ Em 1974 designado como salário mínimo nacional.

1977, foi criada a remuneração mínima para os trabalhadores rurais⁷ e, em 1978, a dos trabalhadores do serviço doméstico⁸, embora de montantes inferiores diferentes ao das restantes atividades. Em 1992, a remuneração mínima do setor da agricultura, pecuária e silvicultura é uniformizada com a das restantes atividades⁹ e o mesmo acontece com a do serviço doméstico em 2004¹⁰, ano a partir do qual a retribuição mínima passa a ter idêntico valor em todos os setores. Desde a sua criação, a remuneração mínima tem sido atualizada quase todos os anos¹¹.

Atualmente, e de acordo com o n.º 1 do [artigo 273.º do Código do Trabalho](#), é garantida aos trabalhadores uma retribuição mínima mensal, seja qual for a modalidade praticada, cujo valor é determinado anualmente por legislação específica, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social. Na determinação da RMMG são ponderados, entre outros fatores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento de custo de vida e a evolução da produtividade, tendo em vista a sua adequação aos critérios da política de rendimentos e preços.

O [Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 7 de dezembro](#), aprovou a atualização do valor da RMMG, tendo criado uma medida excecional de compensação que é aplicável a todo o território continental (artigo 2.º). Consequentemente, a partir de 1 de janeiro de 2022, a RMMG passou de 665 € para 705 €, sendo que «o Governo, após audição dos parceiros sociais e à semelhança do que ocorreu em 2021 através do [Decreto-Lei n.º 37/2021, de 21 de maio](#)¹², assumiu também o compromisso de acompanhar o aumento da RMMG a partir de 1 de janeiro de 2022 com uma medida de apoio excecional. Nessa

⁷ O [Decreto-Lei n.º 49-B/77, de 12 de fevereiro](#), estabeleceu as remunerações mínimas mensais tendo sido revogado pelo [Decreto-Lei n.º 113/78, de 29 de maio](#).

⁸ O [Decreto-Lei n.º 113/78, de 29 de maio](#), fixou os montantes das remunerações mínima e máxima mensais garantidas aos trabalhadores por conta de outrem, tendo sido revogado pelo [Decreto-Lei n.º 440/79, de 6 de novembro](#).

⁹ O [Decreto-Lei n.º 14-B/91, de 9 de janeiro](#), aprovou o salário mínimo nacional para 1991, tendo sido revogado pelo [Decreto-Lei n.º 23/2021, de 23 de março](#).

¹⁰ O [Decreto-Lei n.º 19/2004, de 20 de janeiro](#), atualizou o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2005, tendo sido revogado pelo [Decreto-Lei n.º 238/2005, de 30 de dezembro](#).

¹¹ No sítio da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, estão indicados os [valores da RMMG ao longo do tempo](#) e respetivas bases legais e percentagens de aumento anual. Para aprofundamento da evolução histórica nesta matéria sugere-se a consulta do estudo «[Salário Mínimo Nacional 45 anos depois | balanço e perspetivas atuais sobre emprego e salários em Portugal](#)», de julho de 2019, do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

¹² O Decreto-Lei n.º 37/2021, de 21 de maio, foi revogado pelo [Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 7 de dezembro](#).

conformidade, aquele decreto-lei vem prever a atribuição às entidades empregadoras de um subsídio pecuniário correspondente a uma importância fixa por trabalhador que aufera a RMMG. As entidades empregadoras, independentemente da sua forma jurídica, bem como as pessoas singulares, com um ou mais trabalhadores ao seu serviço, têm direito a um subsídio pecuniário por trabalhador, pago de uma só vez, pelo [IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, I. P.](#) ou pelo [Instituto do Turismo de Portugal, I. P.](#)

Nos termos do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 7 de dezembro, em regra, o referido subsídio pecuniário tem o valor de 112 € por trabalhador que, na declaração de remunerações relativa ao mês de dezembro de 2021, auferisse o valor da remuneração base declarada equivalente à RMMG para 2021. Já o artigo 6.º do mencionado diploma vem definir as condições de acesso que as entidades empregadoras têm de reunir para terem acesso a este apoio: apresentar, na declaração de remunerações relativa ao mês de dezembro de 2021, um ou mais trabalhadores, a tempo completo, com valor da remuneração base declarada igual ou superior à RMMG para 2021 e inferior à RMMG para 2022; e, por outro, ter no momento do pagamento do subsídio, as suas situações tributária e contributiva regularizadas. Conforme previsto no artigo 8.º, este apoio pode ser cumulado com outros apoios ao emprego aplicáveis ao mesmo posto de trabalho, incluindo os concedidos no âmbito da pandemia da doença COVID-19, cuja atribuição esteja, por natureza, dependente de condições inerentes aos trabalhadores contratados.

Cumpram ainda referir que as RA da Madeira e dos Açores têm adaptado o valor da RMMG às respetivas realidades. Assim, no caso da Madeira, o [artigo 6.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto](#)¹³, que adapta à Região Autónoma da Madeira o novo Código do Trabalho, prevê que a «Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira poderá estabelecer, de acordo com a realidade regional, os acréscimos tidos por adequados ao valor da retribuição mínima mensal garantida, fixada nos termos do artigo 273.º do Código do Trabalho». O acréscimo à RMMG foi fixado pela primeira vez em 1987, sendo da ordem dos 2%. O [Decreto Legislativo Regional n.º 5/2022/M, de 17 de março](#), fixou o atual valor da RMMG na Madeira em 723 €, valor este que produziu efeitos em 1 de janeiro do corrente ano. Já no que respeita aos

¹³ Texto consolidado.

Açores, o próprio [Estatuto Político-Administrativo da Região](#)¹⁴ estabelece que compete à Assembleia Legislativa Regional legislar sobre a «instituição e a regulamentação do complemento regional à retribuição mínima mensal» (alínea *b*) do n.º 2 do artigo 61.º). Nesta Região Autónoma existe, desde 1 de janeiro de 2000, um acréscimo de 5% sobre o valor da RMMG, criado pelo [Decreto Legislativo Regional n.º 1/2000/A, de 12 de janeiro](#)¹⁵, e atualmente previsto no [artigo 3.º do Decreto Legislativo Regional n.º 8/2002/A, de 10 de abril](#)¹⁶. Assim, atualmente, a RMMG nesta Região tem o valor de 740,25 €.

A presente iniciativa, que teve origem na [Resolução da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira n.º 10/2022/M, de 2 de junho](#)¹⁷, e que foi apresentada na Mesa da Assembleia da República pela Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira, visa alterar o Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 7 de dezembro, que aprova a atualização do valor da RMMG e criar uma medida excecional de compensação, considerando que «a medida de apoio excecional nacional surgiu num contexto marcado pela pandemia da COVID-19, mas não é realmente nacional, pois excluiu as RA da Madeira e dos Açores. Ou seja, as entidades empregadoras das RA, independentemente da sua forma jurídica, bem como as pessoas singulares, com um ou mais trabalhadores ao seu serviço, não têm direito a este subsídio pecuniário, nos termos estabelecidos naquele decreto-lei».

A Resolução da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira teve origem no [Projeto de Proposta de Lei à Assembleia da República - PLM/XII/2022/993](#)¹⁸, apresentado pelos Grupos Parlamentares (GP) do PSD Madeira e do CDS, projeto que foi aprovado em votação final global, com os votos a favor de todos os Grupos Parlamentares, com exceção dos votos contra do PCP. Desta iniciativa podem, ainda, ser consultados os respetivos [trabalhos preparatórios](#).

¹⁴ Texto consolidado disponível no sítio da *Internet* da Assembleia Legislativa Regional dos Açores.

¹⁵ O [Decreto Legislativo Regional n.º 1/2000/A, de 12 de janeiro](#), foi revogado pelo [Decreto Legislativo Regional n.º 8/2002/A, de 10 de abril](#).

¹⁶ Texto consolidado.

¹⁷ Texto consolidado com a [Declaração de Retificação n.º 2/2022/M, de 24 de junho](#).

¹⁸ Todas as referências a trabalhos preparatórios da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira são feitas para o respetivo portal na *Internet*, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 06/07/2022.

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

- **Âmbito da União Europeia**

No âmbito da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 4.º do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) (TFUE), a política social, nos termos definidos no presente Tratado, é um dos domínios partilhados entre a União e os Estados-Membros.

Esta matéria é desenvolvida no Título X do TFUE, no qual se determina que a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros, designadamente, no que diz respeito às condições de trabalho (alínea *b*) do n.º 1 do artigo 153.º do TFUE).

A [Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores](#) prevê que o mercado interno conduza a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores da União. Prevê ainda a [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#), no seu artigo 31.º, que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas e ainda direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal.

Neste contexto, o [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#), no seu princípio 6, estipula que os trabalhadores têm direito a um salário justo que lhes garanta um nível de vida decente. Em outubro de 2020, a Comissão apresentou uma [proposta de Diretiva relativa a salários mínimos adequados na União Europeia](#)¹⁹ que visa garantir que os trabalhadores na União estejam protegidos por salários mínimos adequados que lhes permitam uma vida digna onde quer que trabalhem. A fim de alcançar este objetivo geral, a proposta estabelece um quadro para melhorar a adequação dos salários mínimos e aumentar o acesso dos trabalhadores à proteção por eles assegurada.

De referir que a proposta de Diretiva não interfere com a liberdade dos Estados-Membros de fixar salários mínimos nacionais ou de promover o acesso à proteção salarial mínima proporcionada por convenções coletivas, de acordo com as tradições nacionais e no pleno respeito da liberdade contratual dos parceiros sociais. Esclarece

¹⁹ Esta iniciativa foi [escrutinada](#) pela Assembleia da República, tendo os Paramentos de Malta e da Suécia apresentado [pareceres fundamentados](#), por terem considerado que o princípio da subsidiariedade tinha sido violado.

ainda que a proposta de Diretiva não impõe qualquer obrigação de introduzir um salário mínimo nacional nos Estados-Membros em que esse não existe, nem de tornar as convenções coletivas de aplicação geral (artigo 1.º).

Esta proposta de Diretiva ainda está em negociação, tendo o [Conselho \(Emprego e Política Social\), em dezembro de 2021, adotado uma orientação geral](#) em que foi sublinhado que, apesar de a proposta representar um equilíbrio frágil entre as posições dos Estados-Membros, o seu texto refletia o centro de gravidade dessas posições.

Ainda sobre esta matéria, o [Eurostat](#) publicou em janeiro de 2022 [os valores de salário mínimo](#) aplicáveis nos vários Estados-Membros, destacando que os salários mínimos nos Estados-Membros da UE variavam entre 332 euros por mês na Bulgária e 2 257 euros por mês no Luxemburgo.

- **Âmbito internacional**
Países analisados

Existe um salário mínimo em 28 dos 36 países da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE). Na maioria deles, não há reavaliação automática. Para os demais, essa reavaliação leva em conta apenas a inflação.

Na União Europeia, dos 27 Estados-Membros, 21 têm um salário mínimo nacional. Nos outros seis países (Áustria, Chipre, Dinamarca, Finlândia, Itália e Suécia), o salário mínimo é fixado por sector ou por negociação entre os parceiros sociais. O salário mínimo mais baixo (menos de 500 euros) diz respeito à Bulgária, Letónia, Roménia e Hungria. O mais alto é no Luxemburgo e na Irlanda. A evolução dos salários mínimos pode ser acompanhada através dos dados semestrais do [Eurostat](#).

A legislação comparada é apresentada para os seguintes Estados-Membros da União Europeia: Espanha e França

ESPANHA

Em fevereiro deste ano, o Governo espanhol decidiu aumentar o Salário Mínimo Interprofissional (SMI) em 2022 para os 1000€, através da aprovação do [Real Decreto n.º 152/2022, de 22 de fevereiro](#)²⁰.

O SMI é regulado no [artigo 27º](#) do Estatuto dos Trabalhadores, publicado no [Real Decreto Legislativo n.º 2/2015, de 23 de outubro](#), que aprova o texto consolidado da Lei de Estatuto dos Trabalhadores. Este dispõe que o Governo tem a obrigação de o fixar anualmente, após consulta às organizações sindicais e associações empresariais mais representativas, tendo em conta:

- a) O índice de preços ao consumidor;
- b) A produtividade média nacional alcançada;
- c) O aumento da participação do trabalho na renda nacional;
- d) A situação económica geral.

Para além da revisão anual obrigatória, poderá realizar-se uma revisão semestral caso as previsões sobre o referido índice de preços não sejam cumpridas.

Não se encontrando no enquadramento jurídico espanhol uma compensação extraordinária nos moldes da vertida na legislação portuguesa, a [justiça espanhola tem vindo a considerar](#) que a subida do salário mínimo pode absorver outros complementos salariais (excluindo os extrassalariais), de forma a minimizar o impacto nas empresas, tendo sempre por referência a remuneração anual dividida por 14. Assim, tanto a norma (n.º 5 do [artigo 26.º](#) do Estatuto dos Trabalhadores) quanto os Tribunais consideraram correta a aplicação da compensação e absorção quando os salários efetivamente pagos em sua totalidade e o cômputo anual forem mais favoráveis aos trabalhadores do que os estabelecidos no despacho normativo ou convencional.

FRANÇA

²⁰ Diplomas consolidados retirado do portal oficial *boe.es*. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a Espanha são feitas para os referidos portais, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas a 05/07/2022.

Em França, o [artigo L3231-12²¹](#) do [Código do Trabalho](#) regula o equivalente à RMMG, o SMIC - *Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance*, que podemos traduzir como Salário Mínimo Interprofissional de Crescimento. Segundo o [artigo L3231-2](#), o [SMIC](#) assegura aos assalariados com menor remuneração a manutenção do seu poder de compra e a participação no desenvolvimento económico da nação, correspondendo ao salário mínimo bruto legal por hora que o empregado deve receber (atualmente 10,85€/hora). Esse valor, extrapolado para o valor mensal de jornada semanal de 35 horas, corresponde a 1645,58€ brutos e 1302,64€ “líquidos”, após dedução das contribuições sociais. No entanto, os aprendizes e funcionários menores de 18 anos podem receber menos do que esse valor, 9,77€ para os funcionários de 17 anos e 8,68€ para os de 16 anos e menos.

Uma vez que está indexado à evolução do Índice dos Preços no Consumidor, este ano já foi aumentado duas vezes, em [0,9%](#) a 1 de janeiro de 2022 pelo [Décret n° 2021-1741 de 22 de dezembro de 2021](#), e em [2,65%](#) a 1 de maio de 2022 pelo [Arrêté de 19 de abril de 2022](#) – em respeito pelo disposto no [artigo L3231-5](#) do Código de Trabalho, que impõe uma atualização quando o Índice dos Preços no Consumidor sofra um aumento de 2% ou superior. Já em 2021 tinham também ocorrido dois aumentos, o de 1 de janeiro e outro automático em 1 de outubro.

Relativamente aos [apoios públicos às empresas](#), na sequência dos constrangimentos colocados pela pandemia Covid-19, o Ministério da Economia apresentou um [guia relativo aos apoios](#) disponibilizados pelo Estado Francês. Embora nenhum pareça estar direta e especificamente relacionado com as subidas da remuneração mínima, existiu entre 2019 e 2021 um [Crédito de Imposto para a Competitividade e o Emprego](#), que consistia num [benefício fiscal](#) usufruído pelas empresas que empregam trabalhadores, traduzindo-se concretamente na redução das contribuições patronais para a segurança social para um trabalhador cuja remuneração seja inferior ou igual a 2,5 SMIC.

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

▪ Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)

²¹ Diplomas consolidados retirado do portal oficial [legifrance.gouv.fr](#). Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a França são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas a 05/07/2022.

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), constata-se que não se encontram pendentes quaisquer iniciativas legislativas ou petições sobre esta temática, mas apenas o [Projeto de Resolução n.º 2/XV/1.ª \(PCP\)](#) - «Aumento do Salário Mínimo Nacional».

- **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

Deram entrada na XIV Legislatura as seguintes iniciativas sobre este assunto:

- [Projeto de Resolução n.º 2/XIV/1.ª \(BE\)](#) – «Recomenda ao Governo o aumento do salário mínimo nacional para 650 euros em 1 de janeiro de 2020»;
- [Projeto de Resolução n.º 12/XIV/1.ª \(PCP\)](#) – «Aumento do Salário Mínimo Nacional»;
- [Projeto de Resolução n.º 1445/XIV/2.ª \(PCP\)](#) – «Aumento do salário mínimo nacional»;
- [Projeto de Resolução n.º 1449/XIV/3.ª \(NiJKM\)](#) - «Por um salário mínimo nacional dignificante no valor de 900 euros».

Deu igualmente entrada na pretérita Legislatura, com o mesmo objeto da iniciativa aqui em apreço, a [Proposta de Lei n.º 120/XIV/3.ª \(ALRAA\)](#) - «Primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 7 de dezembro, que aprova a atualização do valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida e cria uma medida excecional de compensação», recentemente rejeitada na generalidade, na sessão plenária de 23 de junho de 2022.

Por outro lado, e ainda que não contenda diretamente com a matéria *sub judice*, poderá igualmente fazer-se alusão à [Petição n.º 286/XIV/2.ª](#) - «Atualizações salariais (Salário Mínimo Nacional). Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) aplicável», subscrita por Nídia Fernandes Campeão e outros, num total de 17 assinaturas, tramitada por esta Comissão na anterior Legislatura.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

- **Consultas obrigatórias**
Regiões Autónomas

O Presidente da Assembleia da República promoveu, a 24 de junho de 2022, a audição dos órgãos de governo próprios das regiões autónomas, através de emissão de parecer, nos termos do artigo 142.º do Regimento, e para os efeitos do n.º 2 do artigo 229.º da Constituição. Caso sejam enviados, os respetivos pareceres serão disponibilizados na [página](#) da presente iniciativa.

Outras

Foi promovida a apreciação pública desta iniciativa legislativa, com a sua publicação na [Separata n.º 19/XV, DAR, de 12 de julho de 2022](#), nos termos dos artigos 472.º e 473.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 134.º do Regimento, pelo período de 30 dias, até 11 de agosto.

Os contributos recebidos podem ser consultados na [página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#).

VII. AVALIAÇÃO PRÉVIA DE IMPACTO

▪ Avaliação sobre impacto de género

O preenchimento pelo proponente da [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#), em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, apresenta como resultado global uma valoração maioritariamente positiva desse impacto.