

[Projeto de Lei n.º 914/XV/2.ª \(CH\)](#)

Atualiza o valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida para 900

Data de admissão: 27 de setembro de 2023

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](#)
- [VII. AVALIAÇÃO PRÉVIA DE IMPACTO](#)

Elaborada por: Vanessa Louro e Gonçalo Sousa Pereira (DAC), Filomena Romano de Castro e Fernando Bento Ribeiro (DILP) e Lia Negrão (DAPLEN).

Data: 09.10.2023

I. A INICIATIVA

Tal como o próprio título anuncia, a presente iniciativa legislativa visa atualizar o valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) para 900 euros, com efeitos a 1 de janeiro de 2024.

Nesses termos, é proposta a alteração da redação do artigo 3.º do [Decreto-Lei n.º 85-A/2022, de 22 de dezembro](#), que «atualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2023».

Para além da atualização da RMMG, a iniciativa prevê que seja aprovado um programa de apoio às empresas «que demonstrem um peso de custos fixos operacionais superior a 30%», como forma de compensação pelo impacto do aumento preconizado.

Na exposição de motivos, os proponentes recordam a importância histórica da fixação da RMMG e afirmam que as sucessivas atualizações ocorridas ao longo dos anos se revelaram insuficientes, por não garantirem que os trabalhadores com esse nível remuneratório conseguem evitar o risco de pobreza.

Sem prejuízo, expressam a sua preocupação com a sustentabilidade financeira das empresas, em particular, no que respeita à gestão dos custos com «salários e encargos sociais». A este propósito, destacam o [relatório do Banco de Portugal](#) sobre «a medição dos custos fixos operacionais das empresas portuguesas», explicando que a percentagem dos gastos com pessoal no total dos custos operacionais é bastante variável entre empresas e setores de atividade. Dessa forma, concluem que «não é linear» que os salários sejam «um fator determinante para a solvência das empresas» e que, portanto, qualquer aumento generalizado poderá ter mais ou menos impacto nas empresas, dependendo, desde logo, do peso que as despesas com pessoal tenham na estrutura empresarial.

Os proponentes defendem, também, que o aumento proposto pode ser uma forma de estimular o consumo e, por esse meio, dinamizar a economia. Salientam, igualmente, que o mesmo se revela necessário face ao cenário económico atual, de aumento da inflação e, por consequência, do custo de vida.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Chega (CH), ao abrigo e nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º e do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa](#)¹ (Constituição), bem como da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#)² (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei.

A iniciativa assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento, observando o disposto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 123.º do Regimento. Encontra-se redigida sob a forma de artigos, é precedida de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, cumprindo assim os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

São também respeitados os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que esta parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Relativamente ao limite previsto no n.º 2 do artigo 167.º da Constituição e no n.º 2 do artigo 120.º do Regimento, designado por «lei-travão», embora seja suscetível de envolver um aumento das despesas previstas no Orçamento do Estado, o projeto de lei parece pretender acautelar o cumprimento daquelas normas com o disposto no seu artigo 3.º, que prevê a entrada em vigor da iniciativa «no dia 1 de janeiro de 2024». Embora esta data venha a coincidir, previsivelmente, com o início de vigência do Orçamento do Estado para 2024, em rigor, não é garantido que haja um novo Orçamento do Estado em vigor na data indicada. Sugere-se, por isso, que a redação da

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

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

norma preveja a entrada em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à aprovação da iniciativa.

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 22 de setembro de 2023, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). No dia 27 de setembro foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.^a), em conexão com a Comissão de Economia, Obras Públicas, Planeamento e Habitação (6.^a) por despacho do Presidente da Assembleia da República, tendo sido, na mesma data, anunciado em reunião plenária.

▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como [lei formulário](#)³, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

O título da presente iniciativa legislativa traduz o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário. Em caso de aprovação, o título poderá ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

O n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário determina 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 presente iniciativa altera o Decreto-Lei n.º 85-A/2022, de 22 de agosto, que atualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2023 e que, de acordo com a informação disponível no [Diário da República](#), não sofreu ainda alterações. A alteração introduzida pelo presente projeto de lei será, assim, em caso de aprovação, a primeira, devendo esta informação constar do artigo relativo ao objeto (artigo 1.º).

³ Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

Em caso de aprovação, esta iniciativa revestirá 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

No que respeita ao início de vigência, o artigo 3.º do projeto de lei (que deve ser reenumerado como 4.º, dado que sucede a outro artigo 3.º) estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá «no dia 1 de Janeiro de 2024», 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 parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

Conformidade com as regras de legística formal

A elaboração de atos normativos da Assembleia da República deve respeitar as regras de legística formal constantes do [Guia de legística para a elaboração de atos normativos](#),⁴ por forma a garantir a clareza dos textos normativos, mas também a certeza e a segurança jurídicas.

Sem prejuízo do que acima se referiu a respeito do título da iniciativa, sugere-se que seja aí incluída a indicação de que o ato legislativo altera o Decreto-Lei n.º 85-A/2022, de 22 de agosto, uma vez que, de acordo com as regras de legística formal, os títulos dos atos legislativos devem indicar o diploma alterado⁵.

Por outro lado, o diploma alterado tem como objeto a atualização do valor da retribuição mínima mensal garantida *para 2023*. Uma vez que a alteração do valor vigorará para o ano de 2024, a técnica legislativa mais correta para a atualização visada parece ser, ao invés de uma alteração a um diploma com um âmbito definido e balizado no tempo, a aprovação de uma nova lei com a nova remuneração como objeto.

⁴ Documento disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

⁵ DUARTE, David [et al.]- *Legística: perspectivas sobre a concepção e redação de actos normativos*. Coimbra : Almedina, 2002. P. 201.

A iniciativa em apreço não suscita outras questões pertinentes no âmbito da legística formal, na presente fase do processo legislativo, sem prejuízo de análise mais detalhada a ser efetuada no momento da redação final.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

O [artigo 59.º](#) da [Constituição](#)⁶ enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores. O seu n.º 2⁷ enumera um conjunto de incumbências do Estado, nomeadamente o «estabelecimento e a 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».

Os Professores Jorge Miranda e Rui Medeiros⁸ defendem que o «salário mínimo nacional contém em si a ideia de que é a remuneração básica estritamente indispensável para satisfazer as necessidades impostas pela sobrevivência digna do trabalhador, tendo sido concebido constitucionalmente, numa ordem de liberdade, como o “mínimo dos mínimos” (Acórdãos [n.os 302/99](#) e [318/99](#)) que consinta a todos os trabalhadores “um nível de vida acima do nível de sobrevivência” ([Acórdão n.º 268/88](#)). O legislador, por imperativo constitucional, não está autorizado, na fixação e atualização do salário mínimo, a tomar em consideração apenas as necessidades dos trabalhadores ou o aumento do custo de vida, devendo, pelo contrário, ponderar também outros fatores, designadamente o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento. E, numa leitura sistemática, a lei não deve igualmente obliterar a “quantidade, natureza e qualidade” do trabalho em causa [artigo 59.º, n.º 1 alínea a)]».

⁶ Todas as referências à Constituição da República Portuguesa são feitas para o diploma consolidado retirado do sítio na Internet do Parlamento.

⁷ A atual redação da alínea a) do n.º 2 do artigo 59.º foi introduzida em 1982, através da [Lei Constitucional n.º 1/82, de 30 de setembro](#).

⁸ MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui - **Constituição Portuguesa Anotada** – Tomo I, Coimbra Editora, 2005, pág. 612

O Salário Mínimo Nacional (SMN) foi instituído na ordem jurídica interna, em 1974, através do [Decreto-Lei n.º 217/74 de 27 de maio](#)⁹ que estabelecia uma remuneração mensal, não inferior a 3 300\$00, a todos os trabalhadores por conta de outrem, incluindo funcionários públicos¹⁰ e administrativos. Ficaram fora do âmbito de aplicação do salário mínimo as forças armadas, os trabalhadores rurais e os dos serviços domésticos, os menores de 20 anos e as empresas com 5 e menos trabalhadores, quando se verificasse inviabilidade económica para a prática daquela remuneração. O conceito de salário mínimo restringia-se ao salário de base, não incluindo, portanto, quaisquer prémios, subsídios e gratificações, conceito que vigorou até 1986, inclusive.

A medida fazia parte de um conjunto de benefícios sociais que assumia o objetivo de «abrir caminho para a satisfação de justas e prementes aspirações das classes trabalhadoras e dinamizar a atividade económica. É indispensável que se compreenda não ser possível alterar repentinamente e tão profundamente quanto seria necessário e justo os níveis de remuneração e de vida – sob pena de voltarem a subir os preços, se avolumarem as dificuldades de muitas empresas, crescer a tensão social e a insatisfação popular», de acordo com o preâmbulo do referido diploma.

Esse conjunto de medidas assumia carácter transitório, ficando a sua evolução dependente do resultado de estudos de avaliação do seu impacto.

Em 1976, o SMN não foi atualizado e, no ano seguinte, o [Decreto-Lei n.º 49-B/77, de 12 de fevereiro](#)¹¹, veio fixar o SMN para os trabalhadores agrícolas permanentes (pagos ao mês) e, por outro, estabelecer que, para os trabalhadores com menos de 20 anos, seria garantido, a partir do início desse ano, um salário mínimo mensal igual a 50% do salário mínimo dos trabalhadores de idade igual ou superior a 20 anos.

O [Decreto-Lei n.º 113/78, de 29 de maio](#)¹², para além da atualização dos níveis do SMN existentes, criou o salário mínimo para os trabalhadores dos serviços domésticos, com

⁹ Alterado pelos [Decretos-Leis n.ºs 289/74, de 27 de junho, 306/74, de 6 de julho e 170/80, de 29 de maio](#). Posteriormente, foi revogado pelo [Decreto-Lei n.º 70/2011, de 6 de junho](#).

¹⁰ Posteriormente, foi aprovado o [Decreto-Lei n.º 268/74, de 21 de junho](#) que garantia uma remuneração mínima mensal aos funcionários públicos, com exceção aos elementos das forças armadas, no valor de 3 300\$00. O preâmbulo do referido decreto-lei refere que a «fixação de um vencimento mínimo de 3300\$00, que agora se prescreve, vai determinar a situação algo anómala de ficarem equiparados, em relação a vencimentos, funcionários de diferentes categorias. Tal situação é meramente transitória e será corrigida na prevista revisão geral de vencimentos, em obediência ao princípio de a categorias distintas continuarem a corresponder remunerações também distintas».

¹¹ Revogado pelo [Decreto-Lei n.º 113/78, de 29 de maio](#).

¹² Revogado pelo [Decreto-Lei n.º 440/79, de 6 de novembro](#).

valor inferior ao das restantes atividades. Fixou, ainda, dois escalões de dedução para os trabalhadores com menos de 20 anos:

- Os de idade inferior a 18 anos poderiam auferir 50% do SMN;
- Os praticantes e aprendizes de idade igual ou superior a 18 anos e inferior a 20 anos poderiam auferir 75% daquele salário mínimo.

Pelo [Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de fevereiro](#)¹³, o Governo assumiu o compromisso de promover a unificação do valor do salário mínimo, através da aproximação do valor aplicável à agricultura ao definido para a indústria, comércio e serviços. Esse compromisso foi prosseguido nos anos seguintes, já que o desnível então consagrado foi reduzido.

No que respeita aos trabalhadores do serviço doméstico, e desde 1987, o Governo procedeu igualmente a uma aproximação acentuada do valor do salário mínimo ao do aplicável à indústria, comércio e serviços.

A partir de 1 de janeiro de 1991, através do [Decreto-Lei n.º 14-B/91, de 9 de janeiro](#)¹⁴ o Governo uniformizou, o valor da remuneração mínima mensal garantida, aplicando aos sectores da agricultura, pecuária e silvicultura o valor definido para a indústria, comércio e serviços.

Em 1998, foi aprovada a [Lei n.º 45/98, de 6 de agosto](#)¹⁵ que proibiu a discriminação salarial dos jovens na fixação do salário mínimo nacional. Esta lei teve origem no [Projeto de Lei n.º 424/VII](#)¹⁶ ([Proíbe a discriminação salarial dos jovens na fixação do salário mínimo nacional](#)), apresentado pelo Grupo Parlamentar do PCP. Os proponentes da referida iniciativa defendiam que o «Decreto-Lei n.º 69-A/87, 9 de fevereiro, introduziu normas de discriminação na fixação do salário mínimo nacional em função da idade,

¹³Alterado pelos [Decretos-Leis n.ºs 411/87, de 31 de dezembro, 494/88, de 30 de dezembro, 242/89, de 4 de agosto, 41/90, de 7 de fevereiro, 14-B/91, de 9 de janeiro, 79/94, de 9 de março, 20/95, de 28 de janeiro, 21/96, de 19 de março](#), pelas [Leis n.ºs 45/98, de 6 de agosto, 118/99, de 11 de agosto](#), pelos [Decretos-Leis n.ºs 113/2000, de 2 de dezembro, e 325/2001, de 17 de janeiro](#). Posteriormente, foi revogado com a entrada em vigor do Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#). Em 2004, foram ripristinados os artigos 1.º, n.ºs 1 a 6, 2.º, 3.º, n.º 2, 4.º e 9.º, mantendo-se em vigor até à data de entrada em vigor da legislação especial prevista no artigo 19.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, pelo [Decreto-Lei n.º 19/2004, de 20 de janeiro](#).

¹⁴ Revogado pelo [Decreto-Lei n.º 23/2021, de 23 de março](#).

¹⁵ Alterou o artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, 9 de fevereiro

¹⁶ Foi aprovado em sede de votação final global com os votos a favor do PS, PSD, PCP e PEV; e com a abstenção do CDS-PP.

que são inaceitáveis. Ao estabelecer que os trabalhadores com menos de 18 anos e que os praticantes, aprendizes ou estagiários de profissões qualificadas com menos de 25 anos possam receber menos do que o salário mínimo nacional, este diploma legal põe em causa a função de remuneração mínima garantida que corresponde ao salário mínimo nacional e viola, inclusivamente, os princípios constitucionais da igualdade e de «a trabalho igual salário igual».

Face ao supracitado, importa referir que a lei fundamental consagra que «todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito 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), n.º 1 do [artigo 59.º](#)].

O [Decreto-Lei n.º 19/2004, de 20 de janeiro](#)¹⁷, no seu preâmbulo, refere que, «desde a sua instituição e consagração legal, o SMN tem sido objeto de diversas atualizações, que ponderam os condicionalismos económicos e sociais de cada momento, atendendo aos critérios recomendados pela [Convenção n.º 131](#)¹⁸ da [Organização Internacional do Trabalho](#)». Sendo um importante indicador no contexto social e laboral do país, reveste de especial importância para várias prestações, realçando a necessidade da sua rigorosa ponderação.

Importa destacar que, pelo referido Decreto-Lei n.º 19/2004, de 20 de janeiro, é alcançada e assegurada, pela primeira vez, a uniformização do salário mínimo nacional para o serviço doméstico com o salário mínimo nacional para as outras atividades.

Posteriormente, em 2006, a retribuição mínima mensal garantida (RMMG), foi objeto de um acordo tripartido sobre a sua fixação e evolução, assinado em dezembro de 2006, pelo Governo e pelos Parceiros Sociais, no âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social do Conselho Económico e Social ([Acordo sobre a fixação e evolução da Remuneração Mínima Mensal Garantida \(RMMG\)](#)). Este acordo fixou em € 403 o valor da retribuição mínima mensal garantida em 2007 (€ 385.90 em 2006) e

¹⁷ Revogado pelo [Decreto-Lei n.º 242/2004, de 31 de dezembro](#).

¹⁸ Pelo [Decreto n.º 77/81 de 19 de junho](#) foi aprovada, para ratificação, relativa à fixação dos salários mínimos.

estabeleceu uma meta de € 450 para 2009, e foi assumido como objetivo de médio prazo atingir o valor de € 500 em 2011. Foi ainda assumido que este objetivo fosse ponderado «de forma flexível - quer quanto ao montante anual quer quanto ao período de referência dos aumentos -, tendo em conta índices concretos definidores da situação económica para o período em causa».

O atual [Código do Trabalho \(CT2009\)](#), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)¹⁹, na sua [Secção III](#) (integra os artigos 273.º a 275.º) do Capítulo III do Título II trata da remuneração mínima mensal garantida. O n.º 1 do [artigo 273.º](#), determina que «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», sendo que na «determinação da retribuição mínima mensal garantida 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» (n.º 2). A violação do disposto n.º 1 constitui contraordenação muito grave (n.º 3).

O n.º 1 do [artigo 274.º](#) determina expressamente quais as prestações que estão incluídas na retribuição mínima mensal garantida (outrora designado de salário mínimo). O n.º 4 do mesmo artigo, por sua vez, estabelece que «o montante da retribuição mínima mensal garantida não inclui subsídio, prémio, gratificação ou outra prestação de atribuição accidental ou por período superior a um mês».

O [artigo 275.º](#) incide sobre a redução da retribuição mínima mensal garantida relacionada com certa categoria de trabalhadores. O seu n.º 1 prevê que a retribuição mínima mensal garantida para os trabalhadores de «praticante, aprendiz, estagiário ou formando em situação de formação certificada, tem uma redução de 20 %», sendo que esta redução «não é aplicável por período superior a um ano, incluindo o tempo de formação ao serviço de outro empregador, desde que documentado e visando a mesma

¹⁹ A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro foi retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterada 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 01 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, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro, 1/2022, de 3 de janeiro e 13/2023, de 13 de abril](#) (Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 13/2023, de 29 de maio](#)).

qualificação»; este período «é reduzido a seis meses no caso de trabalhador habilitado com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respetiva profissão». No caso «trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, a redução correspondente à diferença entre a capacidade plena para o trabalho e o coeficiente de capacidade efetiva para a atividade contratada, se a diferença for superior a 10 %, com o limite de 50 %».

Atualmente, o valor da retribuição mínima mensal garantida a que se refere o n.º 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho (CT2009), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro²⁰, é de € 760, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023 ([Decreto-Lei n.º 85-A/2022, de 22 de dezembro](#)²¹).

Desde a instituição e a consagração legal do salário mínimo nacional que este tem sido objeto de diversas atualizações, as quais ponderam os condicionalismos económicos e sociais de cada momento e atendem aos critérios recomendados pela Convenção n.º 131 da Organização Internacional do Trabalho. Para esse efeito, pode consultar o sítio da [Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho](#) (DGERT), com a evolução da RMMG, bem como o [Acordo de médio prazo de melhoria dos rendimentos, dos salários e da competitividade](#).

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

▪ Âmbito da União Europeia

No âmbito da alínea b) do número 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.

²⁰ A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro foi retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterada 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 01 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, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro, 1/2022, de 3 de janeiro e 13/2023, de 13 de abril](#) (Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 13/2023, de 29 de maio](#)).

²¹ Atualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2023.

Esta matéria é desenvolvida no Título X do referido tratado, no qual se determina que a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros, designadamente, no que diz respeito às condições de trabalho (artigo 153.º, n.º 1, alínea b) 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 como 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](#)²² 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 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).

Em outubro de 2022, o [Conselho](#) adotou a [Diretiva \(UE\) 2022/2041](#) relativa a salários mínimos adequados na União Europeia, que estabeleceu um regime para a adequação dos salários mínimos nacionais; a promoção da negociação coletiva sobre a fixação dos

²² Esta iniciativa [foi escrutinada](#) pela Assembleia da República, tendo os Parlamentos de Malta e da Suécia [apresentado pareceres fundamentados](#), por terem considerado que o princípio da subsidiariedade tinha sido violado.

salários; e a melhoria do acesso efetivo dos trabalhadores ao direito à proteção salarial mínima, se previsto no direito nacional e/ou em convenções coletivas.

A diretiva é aplicável aos trabalhadores na UE que têm um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho conforme definido pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor em cada Estado-Membro da UE, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça.

Acresce que, para aumentar a negociação coletiva sobre a fixação dos salários, os Estados-Membros, com a participação dos parceiros sociais, devem promover a criação e o reforço da capacidade dos parceiros sociais de participarem na negociação coletiva, em particular ao nível setorial ou intersectorial; promover negociações construtivas, pertinentes e fundamentadas sobre os salários entre os parceiros sociais; tomar medidas para assegurar o direito à negociação coletiva e para impedir que os trabalhadores e os representantes sindicais sofram qualquer discriminação no seu emprego; tomar medidas para proteger os trabalhadores e os representantes sindicais, bem como os sindicatos e as organizações de empregadores, de quaisquer atos de interferência da outra parte, dos seus agentes ou dos seus membros no seu estabelecimento, no seu funcionamento ou na sua administração; nos casos em que a taxa de cobertura da negociação coletiva seja inferior a um limiar de 80 %, prever um regime de condições favoráveis, seja por lei ou após consulta aos parceiros sociais, e estabelecer um plano de ação para aumentar essa cobertura.

Há que referir, também, que a diretiva não prejudica a autonomia dos parceiros sociais, nem o seu direito de negociar e celebrar convenções coletivas, contudo, obriga os Estados-Membros a fixarem um salário mínimo nacional e a declararem a aplicação geral de qualquer convenção coletiva, determinando que os Estados-Membros decidam fixar salários mínimos nacionais, o seu nível e o acesso a essa proteção, bem como a introduzam medidas ou convenções coletivas mais favoráveis para os trabalhadores.

Ainda sobre esta matéria, importa salientar que a [Eurostat](#) tem publicado os [valores de salário mínimo aplicáveis nos vários Estados-Membros](#), destacando que os salários mínimos nos Estados-Membros da UE variavam entre 398,81 euros por mês na Bulgária e 2.508,24 euros por mês no Luxemburgo.

A diretiva tem de ser transposta para o direito nacional até 15 de novembro de 2024.

▪ Âmbito internacional

Países analisados

Apresenta-se, de seguida, o enquadramento internacional referente a: Espanha, França, Itália e Reino Unido.

Começamos por citar o seguinte relatório: **‘Salários mínimos em 2023: Análise anual’**: *A revisão anual dos salários mínimos para 2023 foi preparada num contexto de inflação sem precedentes em toda a Europa. Embora tal tenha conduzido a aumentos acentuados das taxas salariais nominais em muitos países, em muitos casos não foi suficiente para manter o poder de compra dos trabalhadores. Com base na evolução registada ao longo da última década, [este relatório](#)²³ mostra que, em geral, os trabalhadores que auferem o salário mínimo em quase todos os países viram o seu poder de compra aumentar, a diferença entre os seus salários e os salários médios diminuir e, em certa medida, o crescimento exceder a evolução da produtividade do trabalho. Apesar das perdas a curto prazo em termos reais, estes ganhos a longo prazo não desapareceram em 2023. Mesmo no contexto do aumento da inflação, os processos de fixação dos salários não sofreram alterações substanciais. No entanto, são visíveis os impactos iniciais da Diretiva da UE sobre salários mínimos adequados, com mais países a optarem por utilizar os «valores indicativos de referência» internacionais mencionados na diretiva – 50 % da média ou 60 % do salário mediano – ao determinarem as suas metas para novos níveis. O relatório deste ano apresenta, pela primeira vez, uma visão aprofundada dos salários mínimos líquidos para adultos solteiros, através do modelo de microssimulação de benefícios fiscais EUROMOD, ao mesmo tempo que apresenta os últimos resultados da investigação sobre salários mínimos, publicados em 2022.*

ESPAÑA

Em Espanha, o Governo fixa anualmente, ouvidas as organizações sindicais e as associações patronais mais representativas, o "[Salario Mínimo Interprofesional](#)²⁴", tanto para os trabalhadores permanentes como para os trabalhadores temporários ou sazonais, bem como para os trabalhadores domésticos, tendo em conta o Índice de

²³ <https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/2023/salarios-minimos-em-2023-analise-anua/> Consulta efetuada a 29/09/2023.

²⁴ Portal do MITES https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_13_2.htm# Consulta efetuada a 29/09/2023.

Preços no Consumidor, a produtividade média nacional alcançada, o aumento da participação do trabalho no rendimento nacional e a situação económica geral.

Montante do Salário Mínimo Interprofissional para qualquer atividade

Em 1998, o salário mínimo dos menores de 18 anos foi equiparado ao dos maiores de 18 anos e foi fixado um salário mínimo interprofissional único.

O [Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero](#),²⁵ por el que se fija el salario mínimo interprofissional para 2022, estabeleceu, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022, o salário mínimo para qualquer atividade na agricultura, indústria e serviços, independentemente do sexo ou da idade dos trabalhadores, em 33,33 euros/dia ou 1.000 euros/mês, consoante o salário seja fixado por dias ou por meses.

No salário mínimo, apenas é tida em conta a remuneração em dinheiro, sem que o salário em espécie possa, em qualquer caso, dar origem à redução do montante total em dinheiro do salário mínimo.

Entende-se que este salário se refere ao dia de trabalho legal em cada atividade, não incluindo, no caso de salários diários, a parte proporcional dos domingos e feriados. Se for efetuada uma jornada de trabalho inferior, esta será paga proporcionalmente.

Aos montantes acima indicados acrescem, de acordo com o estabelecido nas convenções coletivas e nos contratos de trabalho, os suplementos salariais correspondentes, bem como o montante correspondente ao aumento garantido do salário em tempo útil na remuneração com prémio ou com incentivo à produção.

Numa base anual para 2022, o montante do salário mínimo interprofissional, incluindo os pagamentos especiais, não pode ser inferior a 14.000,00 euros para os trabalhadores com um dia de trabalho legal completo.

Valor do Salário Mínimo Interprofissional dos trabalhadores temporários ou sazonais

Quando o vínculo laboral com a mesma empresa não exceda 120 dias, recebem, juntamente com a retribuição mínima diária estabelecida, a parte proporcional da remuneração dos domingos e feriados, bem como os dois subsídios extraordinários a que, no mínimo, todo o trabalhador tem direito, correspondentes à retribuição de 30 dias

²⁵ Diploma retirado do portal oficial <https://www.boe.es/>. Salvo indicação em contrário todas as referências legislativas são feitas para este portal. Consultas efetuadas a 29/09/2023.

em cada um deles. O valor diário da retribuição profissional não pode, em caso algum, ser inferior a 47,36 euros por dia de trabalho legal.

No que respeita à retribuição de férias, estes trabalhadores receberão, juntamente com a retribuição acima indicada, a parte proporcional correspondente ao mínimo de férias legais nos casos em que não haja coincidência entre o período de gozo das férias e a duração do contrato.

Valor do Salário Mínimo Interprofissional para os trabalhadores domésticos familiares

O valor da retribuição mínima interprofissional para os trabalhadores familiares domésticos que prestem trabalho à hora, em regime de externato, será de 7,82 euros por hora efetivamente trabalhada.

Este valor inclui a parte proporcional dos subsídios extraordinários e de férias.

Não afetação do novo montante do Salário Mínimo Interprofissional nas referências contidas em regulamentos não estatais e relações privadas.

Está regulamentado na única disposição transitória do *Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero*, que fixa o salário mínimo interprofissional para 2022.

EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

2014	2015	2016	2017	2018
Dia Mês	Dia Mês	Dia Mês	Dia Mês	Dia Mês
21,51 645,30	21,62 648,60	21,84 655,20	23,59 707,70	24,53 735,90
2019	2020	2021 (até 31/08)	2021 (desde 1/09)	2022
Dia Mês	Dia Mês	Dia Mês	Dia Mês	Dia Mês
30,00 900,00	31,66 950,00	31,66 950,00	32,17 965,00	33,33 1000,00

De acordo com o [Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero](#), por el que se fija el salario mínimo interprofesional **para 2023**, «El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en **36 euros/día o 1080 euros/mes**, según el salario esté fijado por días o por meses.»

O [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no Artículo 27 prevê que «O Governo fixará anualmente, ouvidas as organizações sindicais e patronais mais representativas, o salário mínimo interprofissional, tendo em conta: a) O índice de preços no consumidor; b) A produtividade média nacional alcançada; c) O aumento do peso do trabalho no rendimento nacional; d) A situação económica geral. Será ainda estabelecida uma revisão semestral para o caso de não se verificarem as previsões do índice de preços acima referido. A revisão do salário mínimo interprofissional não afeta a estrutura e o montante das remunerações profissionais quando estas, no seu conjunto e numa base anual, sejam superiores ao referido salário mínimo.»

FRANÇA

O *Smic* [salaire minimum de croissance](#)²⁶[Salário mínimo 'de crescimento'] é o salário mínimo legal por hora abaixo do qual os trabalhadores não podem ser pagos. Aplica-se a todos os trabalhadores maiores de idade, independentemente da forma de remuneração (tempo, produção, tarefa, trabalho à peça, comissão ou gorjeta). Os empregadores podem ser multados em 1 500 euros se pagarem aos trabalhadores menos do que o salário mínimo. A entidade patronal pode também ser condenada a pagar uma indemnização por perdas e danos: uma quantia em dinheiro destinada a compensar o trabalhador pelo prejuízo sofrido.

O montante do *SMIC* é dado a título indicativo. As regras variam consoante se trate de um adulto ou de um menor:

Adultos

Smic	Montante bruto	Montante líquido (após dedução das contribuições dos trabalhadores)
Smic horário	11,52 €	9,12 €
Smic mensal	1 747,20 €	1 383,09 €
Smic anual	20 814,73 €	16 214,00 €

Menores

²⁶ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300> Consulta efetuada a 02/10/2023.

Idade do trabalhador	Smic / taxa horária bruta
17 anos	10,37 €
16 anos (e menos)	9,22 €

A convenção coletiva aplicável estipula geralmente um salário mínimo. Se o salário mínimo acordado coletivamente for inferior ao salário mínimo, o empregador paga um suplemento salarial para que o salário atinja o salário mínimo. Se o salário mínimo acordado coletivamente for superior ao salário mínimo, a entidade patronal paga o montante especificado na convenção coletiva.

O SMIC é reavaliado todos os anos em 1 de janeiro. É indexado à inflação medida para os 20% de agregados familiares com os rendimentos mais baixos. É revalorizado com base em metade do ganho de poder de compra do salário médio por hora dos operários e dos empregados.

No portal do INSEE²⁷ está disponível a ligação '[Salário mínimo \(Smic\) - Dados anuais de 1980 a 2023](#)'.²⁸

Os textos legais de referência em França são os seguintes:

[Code du travail: articles L3231-2 à L3231-3](#)²⁹ - Princípios do SMIC.

[Code du travail : articles R3231-1 à D3231-3](#) - Salário mínimo (jovens trabalhadores)

[Code du travail : articles R3231-4 à D3231-6](#) - Controlo do salário mínimo

[Arrêté du 26 avril 2023 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance](#) (sobre o aumento do SMIC)

ITÁLIA

O trabalho é um dos princípios fundamentais contemplados pela *Costituzione della Repubblica italiana*, sendo inclusive valor fundador da própria República ([Articolo 1](#))³⁰ e critério inspirador da emancipação social, bem como objeto de forte tutela.

²⁷ Institut national de la statistique et des études économiques

²⁸ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1375188> Consulta efetuada a 02/10/2023.

²⁹ Diploma retirado do portal oficial <https://www.legifrance.gouv.fr/>. Salvo indicação em contrário todas as referências legislativas são feitas para este portal. Consultas efetuadas a 02/10/2023.

³⁰ Diploma retirado do portal do Senado italiano <https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione/> Salvo indicação em contrário as referências à Constituição italiana são feitas para este portal. Consulta efetuada a 02/10/2023.

O [Artículo 35](#) «tutela o trabalho em todas as suas formas e aplicações», enquanto os artigos seguintes ditam critérios precisos de determinação para matérias delicadas, tais como a retribuição, horário de trabalho e férias.

De acordo com o [Artículo 36](#), “o salário do trabalhador deve ser não só proporcional à qualidade e à quantidade do trabalho efetuado, mas também ser suficiente para assegurar um mínimo vital para o trabalhador e para a sua família”.

Em Itália não existe um diploma legal que estabeleça algum valor preciso como sendo o mínimo salarial, pelo que são utilizados como parâmetro de referência as retribuições mínimas definidas pelo contrato coletivo nacional de trabalho aplicável ao setor em que se encontra empregado o trabalhador.

Assim sendo, não existe um salário mínimo igual para todos os trabalhadores, mas sim os salários mínimos contidos nos CCN de trabalho dos diversos setores.

Outra norma legal que regula a matéria é o [Artículo 2099 del Codice Civile](#)³¹: «A remuneração do trabalhador pode ser estabelecida em função do tempo ou à peça e deve ser paga no montante determinado pelas regras da empresa, na forma e nos termos em uso no local onde o trabalho é prestado.»

No sítio da Camera dei Deputati podem consultar-se [iniciativas](#)³² sobre esta matéria. Este é um tema que de momento divide o parlamento italiano, sendo que alguns partidos da oposição pretendem que seja instituído um salário mínimo. Destacamos dois dossiês relativos às iniciativas legislativas: ‘[Disposizioni per l’istituzione del salario minimo](#)’ (26.07.2023) e ‘[Disposizioni in materia di giusta retribuzione e salario minimo](#)’ (12.07.2023).

A [proposta di legge A.C. 1275](#), prevê no seu *articolo 2* que «Entende-se por salário mínimo o tratamento económico total que não seja inferior - sem prejuízo de acordos mais favoráveis - ao previsto no CCNL (*acordo coletivo de trabalho*) em vigor para o sector em que a entidade patronal opera e exerce efetivamente a sua atividade. Em qualquer caso, o *salário mínimo por hora fixado pelo CCNL não pode ser inferior a 9 euros brutos*³³. No que diz respeito ao trabalho doméstico, a definição do tratamento

³¹ Texto do diploma consolidado, consolidado disponível no portal oficial www.gazzettaufficiale.it Consulta efetuada a 02/10/2023.

³² <https://www.camera.it/leg19/126?leg=19&idDocumento=141> Consulta efetuada a 02/10/2023.

³³ Itálico nosso.

económico mínimo horário é delegada a um regulamento específico adotado por decreto do *Ministro del lavoro e delle politiche sociali*.»

REINO UNIDO

No Reino Unido o '[National Minimum Wage Act](#)'³⁴ foi um dos temas recorrentes do partido trabalhista inglês durante a campanha eleitoral de 1997, e tornou-se lei a 1 de abril de 1999.

O [Salário Mínimo Nacional](#)³⁵ é atribuído aos trabalhadores que já tenham abandonado a idade da escolaridade obrigatória (geralmente aos 16 anos) ou mais do que esta. Contratos com pagamentos abaixo do salário mínimo não são juridicamente vinculativos. O trabalhador continua a ter direito ao Salário Mínimo Nacional.

Os trabalhadores também têm direito ao salário mínimo nos seguintes casos: trabalhadores em *part time*; trabalhadores ocasionais, por exemplo, alguém contratado por 1 dia; trabalhadores temporários; trabalhadores e trabalhadores domésticos pagos pelo número de itens que fazem; aprendizes; estagiários, trabalhadores em aprendizagem; trabalhadores portadores de deficiência; trabalhadores agrícolas; trabalhadores estrangeiros; trabalhadores marítimos; trabalhadores *offshore*.

Para mais informações consultar a [página web do Governo inglês](#).

Quanto aos valores em vigor, no sítio do Governo consta a seguinte tabela:

	23 ou mais	21 a 22	18 a 20	Menos 18	Aprendiz
Abril 2023	£10.42	£10.18	£7.49	£5.28	£5.28

	23 ou mais	21 a 22	18 a 20	Menos 18	Aprendiz
Abril 2022 a março 2023	£9.50	£9.18	£6.83	£4.81	£4.81

³⁴ Diploma retirado do portal oficial <http://www.legislation.gov.uk>. Salvo indicação em contrário todas as referências legislativas são feitas para este portal. Consultas efetuadas a 02/10/2023.

³⁵ <https://www.gov.uk/national-minimum-wage/who-gets-the-minimum-wage> Consultas efetuadas a 02/10/2023.

	23 ou mais	21 a 22	18 a 20	Menos 18	Aprendiz
Abril 2021 a março 2022	£8.91	£8.36	£6.56	£4.62	£4.30

Organizações internacionais

Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A [Convenção n.º 131](#)³⁶ (OIT), de 1970, relativa à fixação dos salários mínimos, designadamente no que respeita aos países em vias de desenvolvimento, determina, no n.º 1 do artigo 1.º, que «Os salários mínimos terão força de lei e não poderão ser diminuídos; a sua não aplicação provocará a aplicação de sanções apropriadas, penais ou outras, à pessoa ou pessoas responsáveis».

Conforme dispõe o seu artigo 3.º, «Os elementos a tomar em consideração para determinar o nível dos salários mínimos deverão, da maneira possível e apropriada, tendo em conta a prática e as condições nacionais, abranger:

- a) As necessidades dos trabalhadores e das respetivas famílias, tendo em atenção o nível geral dos salários no país, o custo de vida, as prestações de segurança social e os níveis de vida comparados de outros grupos sociais;
- b) Os fatores de ordem económica, abrangendo as exigências do desenvolvimento económico, a produtividade e o interesse que há em atingir e em manter um alto nível de emprego».

Os salários encontram-se entre as condições de trabalho mais importantes e constituem um aspeto de muita relevância no âmbito da negociação coletiva. A OIT está empenhada na promoção de políticas de salários e rendimentos que garantam uma distribuição justa dos frutos do progresso e um salário mínimo para todos os/as trabalhadores/as que precisem dessa proteção³⁷.

³⁶ Pelo [Decreto n.º 77/81 de 19 de junho](#) foi aprovada, para ratificação, relativa à fixação dos salários mínimos.

³⁷ [Salarios \(Salarios\) \(ilo.org\)](#) [Disponível em língua espanhola] Consulta efetuada a 02/10/2023.

Tal como a OIT tem vindo a salientar no seu “[Relatório Global sobre os Salários](#)”³⁸, o crescimento dos salários médios tem ficado aquém do aumento médio da produtividade do trabalho em várias economias desenvolvidas de grande dimensão confirmando uma tendência de queda da parte do rendimento alocado à remuneração do trabalho em proporção do PIB.

O relatório apresenta dados completos sobre os níveis de salários mínimos e a sua eficácia, bem como o número e as características dos trabalhadores que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo. O relatório realça a forma como salários mínimos adequados, estabelecidos de forma legal ou negociados, podem desempenhar um papel-chave numa recuperação da crise centrada no ser humano.

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

▪ Iniciativas pendentes

A consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), permitiu apurar que, na atual legislatura, com objeto semelhante ao projeto de lei vertente, se encontram pendentes as seguintes iniciativas:

- [Projeto de Resolução n.º 882/XV/2.ª \(PCP\)](#) – Aumento do salário mínimo nacional;
- [Projeto de Resolução n.º 903/XV/2.ª \(BE\)](#) - Aumento do Salário Mínimo Nacional e dos salários da Administração Pública.

A discussão na generalidade destas iniciativas, em conjunto com o projeto de lei em apreço, encontra-se agendada para a sessão plenária do dia 13 de outubro de 2023.

▪ Antecedentes parlamentares

Ainda na presente legislatura, sobre a matéria idêntica ao presente projeto de lei, foram apreciados e rejeitados na generalidade, na sessão plenária de 21 de outubro de 2022, os seguintes projetos de resolução:

³⁸ https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_828680/lang--pt/index.htm
Consulta efetuada a 02/10/2023.

- [Projeto de Resolução n.º 2/XV/1.ª \(PCP\)](#) — Aumento do Salário Mínimo Nacional;
- [Projeto de Resolução n.º 217/XV/1.ª \(BE\)](#) — Recomenda ao Governo o aumento do Salário Mínimo Nacional e dos salários da Administração Pública.

Na atual legislatura, assinala-se, igualmente, a tramitação da [Petição n.º 53/XV/1.ª](#) — Por uma distribuição mais justa e eficaz dos rendimentos, da iniciativa de Nídia Fernandes Campeão e mais 3 subscritores.

Na XIV legislatura, deram entrada as seguintes iniciativas sobre este tema:

- [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; (*iniciativa caducada em 28-03-2022*)
- [Projeto de Resolução n.º 12/XIV/1.ª \(PCP\)](#) – Aumento do Salário Mínimo Nacional; (*iniciativa caducada em 28-03-2022*)
- [Projeto de Resolução n.º 1445/XIV/2.ª \(PCP\)](#) – Aumento do salário mínimo nacional; (*rejeitado na generalidade na sessão plenária de 1 de outubro de 2021*)
- [Projeto de Resolução n.º 1449/XIV/3.ª \(NiJKM\)](#) — Por um salário mínimo nacional dignificante no valor de 900 euros. (*rejeitado na generalidade na sessão plenária de 26 de novembro de 2021*)

Por último, na pretérita legislatura, foi ainda apreciada a [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.