

Projeto de Lei n.º 483/XV/1.ª (BE)

Determina a transparência de vencimentos e propõe o estabelecimento de leques salariais de referência como mecanismo de combate à desigualdade salarial

Data de admissão: 10 de janeiro 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

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

I. A INICIATIVA

A presente iniciativa declara pretender responder ao problema das disparidades salariais nas empresas, determinando, para isso, 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». Estes critérios seriam, assim, aplicáveis de forma imperativa ao setor público e às empresas com capital público, mas também ao setor privado, «por via das relações que este estabelece com o Estado em termos de concursos públicos, apoios no âmbito de políticas públicas, incluindo fundos comunitários, e benefícios fiscais», ficando neste último caso as entidades empregadoras, em caso de incumprimento, «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 e quaisquer financiamentos públicos, incluindo fundos europeus». Acreditam os proponentes que este mecanismo terá um efeito importante, sendo a afirmação «do compromisso do Estado no combate à desigualdade existente nas entidades empresariais com as quais estabelece relação».

Isto posto, salienta a exposição de motivos que Portugal é um dos países da União Europeia com maior desigualdade salarial, o que resulta do cotejo do decil dos salários mais altos com o dos mais baixos, sublinhando-se ainda que esta desigualdade não tem parado de crescer, em particular nas empresas do índice PSI-20 (apontando-se alguns exemplos concretos), mas também nas que integram capital público, como na TAP. Faz-se ainda referência à multiplicação dos «salários milionários de gestores», apontando-se que estas retribuições não são fruto do desempenho profissional nem da melhoria dos resultados empresariais.

A este propósito, não deixa de se invocar o argumento de Peter Drucker, tido como a referência mais celebrada da gestão moderna, que defendia «que o rácio entre o salário mais elevado e o salário mais baixo de uma empresa não devia exceder os 25», bem como as tentativas encetadas em dois Estados (Suíça e França) para fixar um rácio ou leque salarial, ambas fracassadas, para além dos antecedentes em pretéritas Legislaturas.

Por conseguinte, considera-se que a desigualdade de rendimentos poderá ser combatida de várias formas, desde logo pela via fiscal (impostos progressivos sobre o rendimento e património), pela adoção de políticas públicas «que garantam transferências sociais diretas», pelo investimento em serviços públicos e pelas políticas salariais, através da negociação e da contratação coletiva e do aumento do salário mínimo, como forma de distribuição da riqueza produzida.

A iniciativa é composta por nove artigos, delimitando os artigos 1.º a 3.º, respetivamente, o objeto e o âmbito subjetivo e objetivo, estabelecendo os artigos 4.º e 5.º deveres de informação e publicidade e a consequente publicação da informação, atribuindo os artigos 6.º e 8.º ao Governo a definição por portaria dos leques salariais de referência aplicáveis em determinado período, bem como dos termos de aplicação do diploma a aprovar, determinando o artigo 7.º o regime contraordenacional aplicável no caso de incumprimento do disposto no projeto de lei, e estipulando o artigo 9.º que em caso de aprovação, a iniciativa em apreço entrará em vigor no primeiro dia do ano civil seguinte ao da sua publicação. A este respeito, sugere-se a correção do lapso que parece resultar do disposto no n.º 2 do artigo 7.º do projeto, visto que, tal como mencionado, o leque salarial de referência é definido nos termos do n.º 1 do artigo 6.º (por portaria do Governo) e não do artigo 4.º.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

A iniciativa legislativa em apreço é apresentada pelos Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa](#)¹ (Constituição) e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento,

¹ As ligações para a Constituição e para o Regimento são feitas para o portal oficial da Assembleia da República.

bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e na alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

A iniciativa toma a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento, encontra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma exposição de motivos, cumprindo os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

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.

A iniciativa deu entrada a 9 de janeiro de 2023, sendo junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). Foi admitida a 10 de janeiro, data em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª), com conexão com a Comissão de Administração Pública, Ordenamento do Território e Poder Local (13.ª), por despacho do Presidente da Assembleia da República, sendo anunciada na reunião plenária do dia 11 do mesmo mês.

▪ **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, e que, por isso, deverão ser tidas em conta no decurso do processo da especialidade na comissão ou na redação final.

A presente iniciativa legislativa apresenta um título - «Determina a transparência de vencimentos e propõe o estabelecimento de leques salariais de referência como mecanismo de combate à desigualdade salarial» - que traduz sinteticamente o seu objeto em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, podendo, em caso de aprovação, ser objeto de aperfeiçoamento.

Em caso de aprovação em votação final global, deve ser publicada sob a forma de lei na 1.ª série do Diário da República, conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da *lei formulário*.

No que respeita ao início de vigência, o projeto de lei estabelece, no seu artigo 9.º, que a entrada em vigor ocorrerá «no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação», estando em conformidade com o n.º 1 do artigo 2.º da citada *lei formulário*, que prevê que os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

Na presente fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da *lei formulário*.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

O [artigo 59.º](#) da [Constituição da República Portuguesa](#)² (doravante Constituição) consagra o direito dos trabalhadores 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».

Este princípio constitucional é reafirmado no [artigo 270.º](#) do Código do Trabalho (CT), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)³, que fixa os critérios de determinação da retribuição.

De acordo com o [artigo 258.º](#), a retribuição é «a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho», compreendendo a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie. A retribuição pode ser certa, variável ou mista, sendo a retribuição certa calculada em função do tempo de trabalho.

² Diploma retirado do sítio da *Internet* da Assembleia da República. Todas as referências legislativas à Constituição da República Portuguesa nesta parte da nota técnica são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas em 19/01/2023.

³ Texto consolidado retirado do sítio da *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas nacionais são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.

Por sua vez, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#)⁴, utiliza o conceito «remuneração», plasmando, no n.º 2 do [artigo 144.º](#), o princípio de que «para trabalho igual salário igual» e os critérios da quantidade, natureza e qualidade do trabalho para a determinação do valor da remuneração. De acordo com o [artigo 146.º](#), a remuneração dos trabalhadores em funções públicas é composta por remuneração base, suplementos remuneratórios e prémios de desempenho.

A evolução da remuneração média mensal dos trabalhadores por conta de outrem ao longo dos últimos anos tem sido objeto de análise por parte da [PORDATA](#), podendo ser encontrada informação estatística organizada por critérios de sexo, qualificação ou atividade económica nesta [página](#) na *Internet*.

Finalmente, importa fazer referência à [Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro](#)⁵, que aprova o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social.

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 conduzirá a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores da União. Prevê ainda a [Carta dos Direitos Fundamentais da União](#)

⁴ *Idem.*

⁵ *Ibidem.*

[Europeia](#), no seu artigo 31.º, que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas e ainda a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal.

No âmbito do [Semestre Europeu](#), a Comissão apresentou a comunicação intitulada «[Reforçar a Dimensão social da União Económica e Monetária](#)», que prevê um painel de indicadores sociais, incluindo indicadores secundários e indicadores-chave como a desigualdade de rendimentos, o rendimento disponível das famílias, a taxa de risco de pobreza ou exclusão social, a taxa de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem uma formação e o impacto das transferências sociais na redução da pobreza. Este painel está incluído no relatório conjunto sobre o emprego que acompanha a [Análise Anual do Crescimento](#), que integra ainda os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, incluindo os objetivos de «Erradicar a pobreza», «Erradicar a fome» e «Reduzir as desigualdades».

Neste contexto, o [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#), nos seus princípios 5 e 6, estipula que as relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas e que os trabalhadores têm direito a um salário justo que lhes garanta um nível de vida decente, e que estes devem ser fixados de forma transparente e previsível, em conformidade com as práticas nacionais e respeitando a autonomia dos parceiros sociais. Acresce que o princípio 7 refere o direito do trabalhador a informação sobre as condições de emprego.

Importa ainda referir a [Diretiva \(UE\) 2019/1152](#)⁶, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, que visa melhorar as condições de trabalho ao promover um emprego mais transparente e previsível, garantindo, simultaneamente, a adaptabilidade do mercado de trabalho; estipulando que a informação sobre a remuneração deverá incluir todos os elementos que a compõem, em especial, e se for o caso, o pagamento de horas extraordinárias, prémios e outros direitos, direta ou indiretamente recebidos pelo trabalhador em razão do seu trabalho; e acrescentando ainda que o facto de os elementos de remuneração devidos por força de

⁶ Esta diretiva derivou da [COM \(2017\) 797](#), tendo sido [escrutinada pela Assembleia da República](#).

lei ou convenção coletiva não terem sido incluídos nessa informação não constitui motivo para os mesmos não serem facultados aos trabalhadores.

- **Âmbito internacional**
Países analisados

Não foi encontrado qualquer ordenamento jurídico que consagre lei escrita idêntica à que se sugere no projeto de lei em apreciação obrigando expressamente à definição de leques salariais de referência.

Dados disponíveis em [The Statistics Portal](#), referentes a um conjunto de 10 países em 2018, apontam para um rácio de diferença salarial entre cargos executivos e trabalhadores médios de 265 para o caso dos Estados Unidos da América, país que surge no topo da tabela com a diferença mais elevada, significando o valor indicado que por cada dólar ganho por um trabalhador normal o respetivo executivo recebe 265 dólares. Sendo uma média, um exemplo extremo de desigualdade é o rácio da empresa de restauração McDonalds de 1/3101 em 2017, entre o que ganhou o CEO e o que ganhava o trabalhador com o salário mais baixo nesse ano⁷. Regressando à lista inicialmente referida, o Reino Unido aparece em 3.º lugar com um rácio de 1/201, a Holanda em 5.º com 1/171, a Suíça em 6.º com 1/152, a Espanha em 8.º com 1/143, a Alemanha em 9.º com 1/143 e a China em 10.º com 1/127.

Historicamente, são conhecidas duas tentativas de definição de um rácio máximo de diferença salarial, que, no entanto, não se viriam a materializar: na Suíça, em 2013 e em França, em 2016. No primeiro caso, 65,3% dos eleitores suíços rejeitaram em referendo uma proposta dos Jovens Social-Democratas para limitar o valor dos salários dos executivos de topo a um teto máximo correspondente a 12 salários do funcionário dentro da mesma empresa com o salário mais baixo, ou seja, um rácio de 1:12⁸. No segundo caso, foi apresentada em 2016 na *Assemblée Nationale* a [Proposta de Lei n.º 3680](#)⁹, a qual visava aditar ao *Code du travail* um conjunto de quatro artigos que definiriam um rácio máximo de 1/20 nos salários da mesma empresa ou grupo. O

⁷ <https://www.forbes.com/sites/eriksherman/2018/07/12/how-many-workers-must-live-in-poverty-for-mcdonalds-ceo-to-make-21-8-million/>.

⁸ https://www.swissinfo.ch/eng/1-12-initiative_no-upper-limit-put-on-executive-salaries/37398340

⁹ <https://www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion3680.asp>.

[relatório da Comissão](#) referia na parte II o enquadramento internacional e na parte III a [tramitação](#)¹⁰ dessa proposta de lei, mencionando que, durante o seu exame em comissão, tendo em conta os riscos constitucionais levantados por vários oradores, a Comissão dos Assuntos Sociais eliminou o artigo 1.º, que continha essa medida. Assim, quando a iniciativa saiu da Comissão, já essa parte da proposta original havia sido suprimida do texto da agora denominada [Proposta de Lei n.º 3757](#), que depois foi enviada ao Senado, onde passou a ser identificada como [Proposta de Lei n.º 646](#).

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

▪ Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), constata-se que foi arrastada para a reunião plenária de 10 de fevereiro, em conjunto com o projeto de lei em apreço, a discussão na generalidade das seguintes iniciativas:

- [Projeto de Lei n.º 375/XV/1.ª \(PAN\)](#) - *Prevê um regime de incentivos para a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração, fiscalização ou gerência das sociedades comerciais;*

- [Projeto de Lei n.º 500/XV/1.ª \(L\)](#) - *Estabelece a criação de um valor convencional de referência para os rácios salariais nas empresas;*

- [Projeto de Lei n.º 505/XV/1.ª \(CH\)](#) - *Aumenta a transparência nos anúncios de emprego e nas remunerações.*

Em sentido contrário, não se apurou a pendência de nenhuma petição sobre o assunto em análise.

▪ Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)

Tal como os proponentes aludem na exposição de motivos, foi apresentado, na XIII Legislatura, sobre a matéria em apreço o [Projeto de Lei n.º 979/XIII/3.ª \(BE\)](#) - *Determina*

¹⁰ https://www.assemblee-nationale.fr/14/dossiers/remunerations_dans_les_entreprises.asp.

a transparência de vencimentos e propõe o estabelecimento de leques salariais de referência como mecanismo de combate à desigualdade salarial, rejeitado na generalidade na reunião plenária de 28 de setembro de 2019.

Deu igualmente entrada nessa Legislatura o também mencionado [Projeto de Resolução n.º 1824/XIII/4.ª \(PS\)](#) - *Recomenda ao Governo o estabelecimento de um limite proporcional para a disparidade salarial no interior de cada organização*, que acabaria por resultar na [Resolução da Assembleia da República n.º 13/2019, de 1 de fevereiro](#).

Não obstante, não se descortinou a apresentação de nenhuma petição sobre esta temática nas Legislaturas mais recentes.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

A presente iniciativa não foi submetida a consulta pública no momento da sua distribuição, por a Comissão ter considerado que não versava diretamente sobre legislação do trabalho (nos termos do [artigo 469.º](#) e seguintes do [Código do Trabalho](#), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 13 de fevereiro), podendo a Comissão, ainda assim, decidir promover a sua discussão pública, caso o entenda, em momento posterior.

Qualquer contributo espontâneo eventualmente recebido neste âmbito será disponibilizado na página eletrónica da Comissão, no separador destinado a [Outros Contributos](#).

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

CANTANTE, Frederico – Desigualdades económicas multi-escalares : Portugal no contexto global. **Análise Social**. Lisboa. ISSN 0003-2573. Vol. 49, nº 212 (2014), p. 536-566. Cota: RP-178.

Resumo: Este artigo tem como objetivo a análise das desigualdades económicas numa perspetiva global e à escala europeia. O estudo encontra-se dividido em duas partes. Uma primeira em que o autor irá analisar «a magnitude e principais dinâmicas da desigualdade económica global» e uma segunda parte em que serão analisadas as «desigualdades económicas internas nos países europeus, com especial ênfase no

caso português e no fenómeno da concentração dos rendimentos nos grupos que formam o topo da distribuição (...)). Este artigo apresenta, ainda, uma síntese de estudos e contribuições que defendem a tese de que as desigualdades económicas têm implicações negativas na vida coletiva das sociedades, ajudando a criar fossos de oportunidades.

CANTANTE, Frederico – **O risco da desigualdade**. Coimbra : Almedina, 2019. 189 p. ISBN 978-972-40-7814-4. Cota: 28.26 – 112/2019.

Resumo: Esta obra apresenta números de desigualdade económica, mas também perspetivas de análise e enquadramento desta problemática. A obra apresenta, numa primeira parte, conceitos e teorias centrais no estudo das desigualdades e analisa as principais tendências na distribuição dos recursos económicos e as várias perspetivas avançadas para a sua explicação. Numa segunda parte, o autor aborda a realidade portuguesa «com destaque para a análise aprofundada da distribuição dos ganhos salariais no país e a sua concentração no topo». Nesta segunda parte é apresentada, no capítulo 17 (p. 134), a situação dos diretores de alto nível e do sector financeiro, analisando-se as percentagens dos mais bem pagos no leque salarial português. A terceira parte da obra debruça-se sobre a fiscalidade e o seu impacto na redistribuição do rendimento, analisando-se o impacto redistributivo da fiscalidade em Portugal e nos países europeus. Frederico Cantante conclui que «a desigualdade económica é um risco social, que coloca em causa equilíbrios políticos, sociais, económicos e financeiros».

COELHO, Lina - Desigualdades na distribuição do rendimento, no trabalho e nas famílias. In **Como reorganizar um país vulnerável?** Coimbra : Conjuntura Actual, 2020. ISBN 978-989-694-559-6. P. 487-507. Cota: 28.26 - 261/2021.

Resumo: A autora começa o seu artigo com uma frase que irá marcar todo o seu estudo: «Somos um país desigual. Na economia, na sociedade, no território. A desigualdade fragiliza-nos: impede a coesão, limita a competitividade, estrangula a prosperidade, inviabiliza a sustentabilidade, ameaça a democracia». Ao longo deste trabalho, Lina Coelho vai analisar a desigualdade na repartição do rendimento e da riqueza, os índices de pobreza, a desigualdade salarial e educação e a desigualdade entre homens e mulheres. Indica, no final, um caminho alternativo que passa pela construção de oportunidades iguais para todas as pessoas, no âmbito daquilo que designa como «um

Estado social robusto, dotado de resposta qualificada e equitativa para todas as pessoas».

GUEDES, Inês Ermida de Sousa – **A remuneração dos administradores : perspectiva a partir da Crise de 2008**. Coimbra : Almedina, 2011. 84 p. ISBN 978-972-40-4522-1. Cota: 40 – 215/2011.

Resumo: A autora vai analisar a remuneração dos administradores das sociedades anónimas e a sua adequação no âmbito da sustentabilidade destas mesmas sociedades. O trabalho de pesquisa e sistematização desenvolvido orienta-se na «procura de soluções jurídicas, ao nível do Direito Civil, que visem a limitação ou a redução dos administradores nos casos em que a sociedade se encontra numa situação económica débil (...)». Inês Guedes vai fornecer uma visão geral acerca das remunerações no direito positivo vigente analisando as remunerações pagas e o desempenho da sociedade até ao ano da crise de 2008. Analisa, ainda, as remunerações vigentes nos países europeus até à crise e as medidas adotadas pelo Governo Federal do Estados Unidos relativas às políticas de remuneração com a crise de 2008.

OCDE. **In it together** [Em linha] : **why less inequality benefits all**. Paris : OECD. 2015. [Consult. 12 jan. 2023]. Disponível na intranet da AR:<URL:<http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=118216&img=2120&save=true>>

Resumo: Este relatório da OCDE identifica as áreas chave de desigualdade de rendimentos nos países da OCDE, apontando necessidades de políticas corretivas. Levanta questões novas de como a desigualdade afeta o crescimento económico. Observa, ainda, as consequências do recente período de crise bem como a consolidação fiscal nos rendimentos dos lares. Avalia, também, o impacto das alterações no mercado de trabalho a saber: o crescimento de trabalho precário, a polarização da força de trabalho, as alterações profundas no rendimento e emprego femininos e a concentração da riqueza vs. endividamento. O relatório discute, ainda, um conjunto de políticas para promoção de igualdade de oportunidades.

OIT - **Relatório global sobre os salários 2016/17** [Em linha] : **desigualdade salarial no local de trabalho**. Genebra : OIT, 2017. [Consult. 12 jan. 2023]. Disponível em

WWW:<URL:<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=125323&img=10427&save=true>>.

Resumo: Este Relatório foi realizado no âmbito das indicações referidas na Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável. Nas palavras do autor do prefácio, Guy Ryder, o relatório «contribui para esta Agenda disponibilizando dados comparativos e informação sobre tendências salariais recentes a governos, parceiros sociais, académicos e ao público em geral (...). Enquanto no relatório anterior desta série se analisava a desigualdade salarial e de rendimentos na perspetiva dos agregados familiares, no *Relatório Global sobre os Salários* deste ano há um enfoque na dinâmica ao nível empresarial. Mais especificamente, no relatório analisa-se até que ponto a desigualdade salarial global é o resultado da desigualdade *entre* empresas e da desigualdade salarial *dentro* das empresas.»

Acrescenta ainda que «as conclusões deste relatório demonstram que a dimensão da desigualdade salarial dentro das empresas - e a sua contribuição para a desigualdade salarial total talvez tenha sido subestimada no passado. A desigualdade salarial dentro das empresas, particularmente dentro das maiores, tornou-se muito substancial, uma vez que os 1 por cento dos trabalhadores de topo nessas empresas deixam os outros cada vez mais afastados. Estas conclusões têm implicações significativas nas políticas que são discutidas nas conclusões do relatório.»

SALAIRES et justice. **Problèmes économiques**. Paris. ISSN 0032-9304. N.º 3072 (sept. 2013), p. 5-45. Cota: RE-3.

Resumo: Dossier temático sobre salários e justiça com diferentes artigos de autorias diversas. Os autores abordam o tema geral da discrepância de remunerações entre altos cargos e a maioria dos trabalhadores. Os artigos debruçam-se sobre os seguintes temas, com interesse para a temática deste projeto de lei: a desigualdade de salários nos países da OCDE (p. 5); quem e como se pode regular a remuneração dos dirigentes (p. 13); em que nível se devem fixar os salários mínimos (p. 21) e o que define um salário justo (p. 37).

UNIÃO EUROPEIA. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho - **Wealth distribution and social mobility** [Em linha]. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2021. [Consult. 11 jan. 2022]. Disponível em

WWW:<URL:<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=133923&img=20856&save=true>>.

Resumo: Este relatório explora a distribuição da riqueza familiar nos Estados-Membros da UE e analisa o papel da riqueza na mobilidade social. Usando dados de três conjuntos de aplicações (*Family Finance and Consumption Survey*, *Survey of Health, Aging and Retirement in Europe* e *Luxembourg Wealth Study*), o estudo concentra-se na riqueza por membro da família. É comparada a composição da riqueza entre grupos sociais e países e avaliado o papel dos ativos imobiliários na distribuição da riqueza e na falta de riqueza. Os resultados mostram que o histórico parental, incluindo a riqueza dos pais, tem impacto na mobilidade educacional e de riqueza. Para promover a igualdade de oportunidades no acesso à educação e à habitação, deve ser contrabalançado o impacto das desigualdades patrimoniais, incluindo as diferenças de riqueza parental. O relatório também sugere que a regularização da declaração de riqueza na UE pode ser uma forma de promover a justiça social, minimizando a riqueza oculta e combatendo a evasão fiscal.