

PROJETO DE LEI N.º 483/XV/1.^a

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

Exposição de motivos

Portugal é um dos países da União Europeia com maior desigualdade salarial quando comparamos o decil dos salários mais altos e o decil dos salários mais baixos. A este facto está associada uma tendência preocupante: esta desigualdade não tem parado de crescer. Ao mesmo tempo que, perante o desequilíbrio e a estagnação da contratação coletiva, o salário mínimo se vem transformando numa espécie de “salário nacional”, multiplicam-se salários milionários de gestores.

De ano para ano esta disparidade tem aumentado sempre. Entre 2020 e 2021, o rácio entre os salários médios e os salários dos gestores das empresas do PSI-20 passou de 29,6 para 32,2. A remuneração variável dos administradores aumentou nesse período 27,8%, enquanto o vencimento médio dos trabalhadores aumentou, no mesmo período, apenas 2,7%. Se a desigualdade já era grotesca, ela não para de agravar-se. Em média, os administradores das principais empresas cotadas na bolsa portuguesa auferiram 32 vezes mais do que os trabalhadores em 2021. Mas se formos a casos concretos, a diferença é muito maior.

No Pingo Doce a diferença é de 262,6 vezes entre a remuneração do administrador, Pedro Soares dos Santos, e os salários médios dos trabalhadores da empresa. Cláudia

Azevedo, administradora da SONAE, teve no ano passado uma remuneração 77,4 vezes superior à dos trabalhadores do grupo. Gonçalo Moura Martins, CEO da Mota-Engil, ganhou mais de 73 vezes a média dos salários dos restantes trabalhadores da construtora. Estamos a falar de vencimentos milionários: mais de 3 milhões de euros no caso do Pingo Doce, mais de 2 milhões no caso da EDP, um valor muito próximo no caso da Sonae. São remunerações na ordem dos 150 mil euros por mês, às vezes mais, em empresas que mantêm muitos trabalhadores com baixos salários, incluindo o salário mínimo. A comparação do salário dos gestores com o salário mínimo português, que permanece abaixo dos 800 euros, é estarrecedora.

As recentes notícias sobre os vencimentos dos gestores na TAP e o escândalo da compensação de meio milhão de euros atribuída a Alexandra Reis pela alegada “renúncia”, motivou indignação geral e veio recolocar este tema em cima da mesa. Para lá das questões legais do caso, ele expõe o regime de castas que existe no mundo produtivo, com os gestores a terem vencimentos escandalosamente superiores aos dos trabalhadores, ao mesmo tempo que são premiados por reduzirem gastos, cortarem salários de quem trabalha, imporem sacrifícios a quem ganha menos, aumentarem dividendos para os acionistas. Que isto possa acontecer em empresas com capital público mostra até que ponto se impôs a ideologia neoliberal e gerencialista.

Acresce que as remunerações dos gestores não têm relação com o desempenho das empresas, nem em termos operacionais nem em termos da sua cotação na bolsa, como aliás fica manifesto pela ausência de relação e de proporção entre o aumento dos vencimentos dos gestores nos últimos dois anos e a melhoria dos resultados das empresas. Peter Drucker, porventura a referência mais celebrada da gestão moderna, defendia que o rácio entre o salário mais elevado e o salário mais baixo de uma empresa não devia exceder os 25. Hoje, nas grandes empresas, a disparidade é muitíssimo superior a esse leque.

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

mas que dependem da capacidade que existe de, por via da negociação e da contratação coletiva, distribuir de forma menos escandalosamente unilateral a riqueza que as empresas produzem. E combate-se com regras sobre as disparidades.

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

Em Portugal, a divulgação anual dos salários dos gestores das empresas do PSI-20 costuma gerar apreensão pública sobre os níveis de desigualdade salarial. O Bloco de Esquerda já propôs, no Parlamento, a definição de leques salariais de referência. Em setembro de 2018, um projeto de lei do Bloco com esse objetivo foi debatido e chumbado pelo PS e pela direita. Nessa altura, o PS apresentou uma recomendação ao Governo, cujo primeiro subscritor era Carlos César, atual presidente do partido, pedindo ao governo que estabelecesse “um mecanismo de limitação proporcional da disparidade salarial no interior de cada organização, pública ou privada”. Alegava então o PS, na sua exposição de motivos: “parece inexplicável o facto de o salário dos gestores de topo ter aumentado 40% nos últimos 3 anos, sem que se tenha verificado qualquer aumento no dos restantes trabalhadores, concluindo-se que a remuneração dos altos quadros

executivos em Portugal é francamente desproporcional face aos salários mínimo e médio das respetivas empresas e inaceitáveis numa perspetiva de equidade e justiça social”. A recomendação foi aprovada mas nada aconteceu, servindo apenas propósitos declarativos. No programa eleitoral do PS de 2022 também aparece como prioridade “promover a valorização salarial, combater as desigualdades salariais e os leques salariais excessivos nas empresas” (p.83). Mas nenhuma medida consistente foi tomada para enfrentar o regime de desigualdade e de castas que caracteriza a disparidade entre salários de trabalhadores e de gestores das empresas. Pelo contrário, a prática política do Governo do PS tem protegido estas desigualdades.

O Bloco de Esquerda pretende responder a este problema, com medidas concretas que vão além da constatação da injustiça ou da proclamação da indignação. Entendemos que é necessário avançar com mais um instrumento para combater estas desigualdades que todos parecem considerar chocantes e condenáveis.

Para isso, determina-se no presente projeto de lei que o Governo estabelece um “Leque salarial de referência”, entendido como o diferencial máximo entre a remuneração mais elevada e a remuneração mais baixa paga por uma mesma entidade empregadora. Os leques salariais de referência aplicam-se de forma imperativa ao setor público e às empresas com capital público, mas aplicam-se também ao setor privado, por via das relações que este estabelece com Estado em termos de concursos públicos, apoios no âmbito de políticas públicas, incluindo fundos comunitários, e benefícios fiscais. Assim, as entidades empregadoras privadas cujo leque salarial desrespeite o leque salarial de referência definido ficam privadas do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, bem como de beneficiar de quaisquer benefícios ou subsídios e apoios definidos pelos programas públicos de apoio a empresas e à criação de emprego e quaisquer financiamentos públicos, incluindo fundos europeus. Para além da imposição destes leques no setor público e no setor empresarial de maioria pública, prevê-se que o mecanismo proposto relativamente às restantes empresas tenha um efeito significativo, tendo em conta a importância da relação entre as empresas e o Estado (quer ao nível central quer local) pela quantidade de serviços contratados em todas as áreas, tendo em conta também que as empresas, nomeadamente as maiores, têm benefícios fiscais de várias ordens e recorrem a políticas ativas de emprego e a fundos europeus. Em todo o caso, a definição de leques salariais de referência é a

afirmação de um padrão de decência e do compromisso do Estado no combate à desigualdade existente nas entidades empresariais com as quais estabelece relação.

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

Artigo 1.º

Objeto

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

Artigo 2.º

Âmbito subjetivo

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

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

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

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

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

Artigo 3.º

Âmbito objetivo

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

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

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

Artigo 4.º

Dever de informação e publicidade

1. As entidades empregadoras, com 10 ou mais trabalhadores devem disponibilizar às entidades públicas com competência em matéria laboral e às estruturas representativas dos trabalhadores a informação nominativa sobre o montante das remunerações por categoria profissional, desagregada por sexo, enumerando a retribuição base, as prestações complementares, fixas e variáveis, em dinheiro ou em espécie, bem como, independentemente da sua natureza retributiva, gratificações, prestações extraordinárias e prémios.

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

Artigo 5.º

Publicidade

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

Artigo 6.º

Leques salariais de referência

1. O Governo define, por portaria, em prazo não superior a 90 dias após a entrada em vigor da presente lei, os leques salariais de referência aplicáveis em determinado período, sujeitos a atualização anual.
2. Os leques salariais de referência são aplicados às Entidades Empregadoras e às Entidades Contratantes abrangidas pela presente lei.
3. Os leques salariais definidos nos termos dos números anteriores são imperativos em todo o setor empresarial do Estado e nas empresas em que o Estado é acionista.
4. Os leques salariais referidos no n.º 1 servem de referência ao setor privado nas relações que estabelece com Estado quer por via de concursos públicos, quer por via de apoios no âmbito de políticas públicas, financiamentos públicos, incluindo fundos europeus, e de benefícios fiscais.

Artigo 7º

Contraordenações

1. A violação do dever de informação contemplado no artigo 4.º constitui contraordenação grave, sendo aplicável o disposto na Lei n.º107/2009, de 14 de

setembro relativo ao regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social.

2. As entidades empregadoras cujo leque salarial desrespeite o leque salarial de referência definido nos termos do n.º 1 do artigo 4.º da presente lei ficam privadas do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, bem como de beneficiar de quaisquer benefícios ou subsídios e apoios definidos pelos programas públicos de apoio a empresas e à criação de emprego, incluindo fundos europeus.

Artigo 8.º

Regulamentação

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

Artigo 9.º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 9 de janeiro de 2023

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,

José Soeiro; Pedro Filipe Soares; Mariana Mortágua;

Catarina Martins; Joana Mortágua