

## Luis Morais

---

**De:** Tiago Tibúrcio <Tiago.Tiburcio@ar.parlamento.pt>  
**Enviado:** 24 de janeiro de 2023 14:04  
**Para:** arquivo; Chefe Gabinete do Presidente da ALRAA  
**Cc:** Iniciativa legislativa  
**Assunto:** RE: Projeto de Lei n.º 500/XV/1.ª (L)  
**Anexos:** 3c09de9d-48f9-444b-9817-aeb29aeee8ae.pdf

Exmo. Senhor Chefe do Gabinete de  
Sua Excelência o Presidente da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores,

Encarrega-me a Chefe do Gabinete de Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República, Dra. Maria José Ribeiro, de, para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 229.º da Constituição da República Portuguesa e do artigo 142.º do Regimento da Assembleia da República, enviar cópia da iniciativa *infra*, para emissão de parecer, nos termos da Lei n.º 40/96, de 31 de agosto:

**Projeto de Lei n.º 500/XV (L)**

*Estabelece a criação de um valor convencional de referência para os rácios salariais nas empresas*

O processo da iniciativa pode ser consultado em:

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=152331>

Com os melhores cumprimentos,

**Tiago Tibúrcio**

Assessor do Presidente da Assembleia da República

Palácio de São Bento  
Praça da Constituição de 1976  
1249-068 Lisboa  
T. + 351 213 919 267





# LIVRE

Deputado Único Representante do Partido LIVRE

## **Projeto de Lei n.º 500/XV/1.ª**

### **Estabelece a criação de um valor convencional de referência para os rácios salariais nas empresas**

#### **Exposição de motivos:**

Segundo contas feitas em 2019 por jornalistas do Jornal de Notícias/Dinheiro Vivo, a remuneração dos gestores nas principais empresas cotadas na bolsa portuguesa eram cinquenta e duas vezes superiores às remunerações médias dos seus trabalhadores. Todos os dados indicam que este número não diminuiu desde então, muito pelo contrário.

Isto, em termos brutos, indica que, na mesma empresa, basta uma semana de trabalho de um gestor para ganhar tanto como um trabalhador médio num ano inteiro. Esta diferença será ainda mais substancial se tivermos em conta os trabalhadores com salários mais baixos dessa empresa. Os impostos não são suficientes para equilibrar esta diferença desproporcional e assegurar uma efetiva redistribuição. Não há trabalho ou responsabilidade que justifique esta diferença. Vai-se consolidando por isso uma sociedade mais desigual, mais injusta e mais polarizada.

Casos recentes como o de Alexandra Reis, que recebeu uma indemnização de meio milhão de euros pela sua saída da TAP e as notícias vindas a público sobre os vencimentos elevadíssimos de profissionais com responsabilidades de gestão na mesma empresa, por comparação com os despedimentos e a ausência de melhorias às condições dos trabalhadores, ilustram bem a enorme discrepância entre a situação e condições de trabalho e remuneração dos gestores face aos trabalhadores de empresas como a TAP.

Por tudo isto, é urgente regular as diferenças salariais, estabelecendo um rácio máximo de desigualdade salarial entre os salários mínimo e máximo dentro das empresas e organizações públicas e nas empresas em que o Estado tenha participações de capital. Devem também ser criados incentivos às empresas privadas para que implementem medidas que reduzam o rácio de desigualdade salarial entre administradores e trabalhadores. Além disso, devem ser regulados e limitados os bónus corporativos distribuídos por gestores.

**Assim, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, o deputado do LIVRE apresenta o seguinte Projeto de Lei:**

Artigo 1.º  
Objeto

A presente lei determina um valor convencional de referência para rácios salariais nacionais, impedindo rácios salariais excessivos no setor público empresarial, incluindo o setor empresarial local e regional, e estabelecendo um processo gradual de redução do fosso salarial em Portugal entre as remunerações de quadros e administrações das empresas e as remunerações dos restantes trabalhadores.

Artigo 2.º  
Conceitos

Para efeitos de aplicação da presente lei, entende-se por:

- a) Rácio salarial: múltiplo entre a remuneração máxima e mínima praticada em cada empresa, incluindo empresas sub-contratadas;
- b) Valor convencional de referência: valor limite de rácio salarial acima do qual se considera que o rácio salarial é excessivo
- c) Trabalhador: pessoa singular que exerce atividade profissional ao abrigo de contrato de trabalho (dependente), e independentemente do tipo de vínculo contratual, ou a título de prestação de serviços (independente);
- d) Remuneração: valor pago ao trabalhador pela empresa, ou por empresas sub-contratadas, e que engloba a retribuição base, retribuições complementares ou acessórias, incluindo as referentes a trabalho extraordinário ou suplementar.

Artigo 3.º  
Valor convencional de referência

1. O valor convencional de referência deve ser determinado pelo Governo, tendo em conta a informação nominativa declarada à Segurança Social do montante das remunerações pagas nas empresas do setor público empresarial, incluindo as empresas do setor empresarial local e regional.

2. O valor convencional de referência deve ser revisto pelo Governo a cada 3 anos e comunicado à Segurança Social e à Autoridade Tributária e Aduaneira.

Artigo 4.º  
Setor público empresarial

As empresas do setor público empresarial, tal como definidas pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, as empresas do setor empresarial local, tal como definidas pela Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, bem como as empresas do setor empresarial regional, tal como respetivamente definidas pelos Decretos Legislativos Regionais n.º 7/2008/A, de 24 de

março, e n.º 15/2021/M, de 30 de junho, são obrigadas ao cumprimento do valor convencional de referência estabelecido.

Artigo 5.º  
Setor empresarial privado

1. As empresas privadas podem, voluntariamente, aderir ao valor convencional de referência do rácio salarial nacional.
2. A adesão ao valor convencional de referência será fator de majoração na apreciação de candidaturas à atribuição de financiamentos e outros apoios de natureza pública.

Artigo 6.º  
Rácio salarial excessivo

1. Considera-se rácio salarial excessivo qualquer rácio salarial acima do valor convencional de referência.
2. A existência de rácio salarial excessivo numa empresa impede a adesão ao regime de benefícios fiscais estabelecidos no artigo 19º -B do Estatuto dos Benefícios Fiscais, aditado pela Lei 24-D/2022 de 30 de Dezembro.

Artigo 7.º  
Regulamentação

1. O Governo adota, num prazo máximo de 120 dias após a entrada em vigor deste diploma, regulamentação própria para implementação da presente lei.
2. A regulamentação prevista no número anterior deve ter em especial consideração o papel das empresas de consultoria de recursos humanos, consultoria de recrutamento, de recrutamento e seleção, de trabalho temporário e afins e estabelecer disposições que impeçam a deturpação do processo gradual de redução do fosso salarial nacional.

Artigo 8.º  
Entrada em vigor

A presente Lei entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte à sua publicação.

**Assembleia da República, 20 de janeiro de 2023**

**O Deputado do LIVRE  
Rui Tavares**