Bloco de Esquerda
Representação Parlamentar

Projeto de Lei n.º 810/XVII/2.ª

Lei da Promoção do Aumento do Salário Médio

Exposição de motivos

É necessário promover o aumento do salário médio. Portugal é atualmente um país com um aparelho produtivo fraco, excessivamente dependente de setores com pouco valor acrescentado e pressionado pela especulação imobiliária, o que se traduz num baixo salário médio e em altos custos para as famílias. Para mais, o Governo promove a atração de investimento com base em baixos salários. Com o impacto fortíssimo da inflação nos baixos salários, ao longo dos anos foi necessário aumentar o salário mínimo, ainda largamente insuficiente. Esse aumento é feito diretamente por lei. No entanto, o salário médio e, mais significativamente, o salário mediano, aumentam por via da pressão negocial dos trabalhadores e da contratação. Infelizmente, ao longo dos anos, as regras de negociação coletiva foram degradadas por mudanças no Código do Trabalho.

Os dados estatísticos confirmam este diagnóstico. Segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE), a remuneração bruta total mensal média por trabalhador situava-se nos 1 835 euros no segundo trimestre de 2026, mas a remuneração base média ficava-se pelos 1 342 euros e, no setor privado, onde trabalham 84,1% dos trabalhadores por conta de outrem, pelos 1 241 euros. A média é, contudo, puxada para cima pelas remunerações mais elevadas e esconde a realidade da maioria. De acordo com o Inquérito ao Emprego do INE, em 2024 metade dos trabalhadores auferia um rendimento salarial líquido inferior a 980 euros mensais. Segundo dados do Instituto da Segurança Social, em novembro de 2025, 55,9% dos trabalhadores recebiam um salário base bruto não

superior a 1 000 euros, valor que fica hoje apenas 80 euros acima do salário mínimo nacional, fixado em 920 euros para 2026. O salário mediano está, assim, muito próximo do salário mínimo e é manifestamente insuficiente face ao custo de vida, em particular ao custo da habitação, num contexto em que a inflação voltou a acelerar, atingindo 3,3% no segundo trimestre de 2026. Esta compressão salarial também não reflete as qualificações profissionais e académicas dos trabalhadores: segundo o INE, mesmo os trabalhadores com ensino superior auferiam, em 2024, um rendimento salarial líquido médio de apenas 1 515 euros.

Por não terem atualizações significativas, muitos trabalhadores têm perdido poder de compra. A diferença salarial entre carreiras ou o progresso salarial por antiguidade vão desaparecendo num nivelamento por baixo. Ao mesmo tempo, as insuficiências dos serviços públicos excluem, por poucos euros, alguns destes trabalhadores do acesso a direitos universais. Isto causa descontentamento: estão suficientemente acima da remuneração mínima não só para contribuir com mais impostos, como também para se verem excluídos de apoios sociais diretos, que são desenhados apenas para os mais pobres. Esta perda de recursos naturalmente provoca frustração entre os trabalhadores. Acresce que a sua perda de poder de compra provoca contenção das despesas familiares, o que empobrece a economia.

Por isso propomos a criação de uma lei de transparência salarial, que contribua para criar condições favoráveis a uma melhoria salarial, criando condições favoráveis à negociação da contratação coletiva. A aprovação desta lei permite agir em vários momentos, desde logo no tratamento dos anúncios de emprego em que empresas não anunciam o salário proposto. Outro aspeto em que incide é na transparência acerca das assimetrias salariais na empresa. As empresas que tantas vezes investem no marketing através de projetos de responsabilidade social, também devem ser transparentes sobre como tratam os seus próprios trabalhadores, em particular para evitar casos em que se praticam salários baixos ou mantém desigualdade remuneratória entre mulheres e homens.

Para concretizar este objetivo, a lei propõe as seguintes medidas estruturais:

- Cria transparência antes da contratação: Torna obrigatório indicar a remuneração inicial ou faixa salarial nos anúncios de emprego e impede as entidades

empregadoras de perguntar aos candidatos sobre o seu histórico salarial atual ou anterior;

- Determina relatórios de salários nas empresas: Obriga as empresas com 10 ou mais trabalhadores (bem como empresas com menos de 10 trabalhadores, mas com volume de negócios ou balanço anual superior a 2 milhões de euros) a publicar anualmente um relatório sobre os salários praticados, incluindo rácios entre salários (mínimo, médio, mediano e máximo) e métricas de desigualdade de género.
- Estabelece rácios salariais de referência: Determina que o Governo fixe anualmente rácios setoriais de referência (proporção entre remunerações mediana/média e a máxima), que servirão de critério para a monitorização salarial, contratação pública e atribuição de apoios públicos.
- Altera o Código dos Contratos Públicos: Introduz novos impedimentos à participação em contratos públicos, excluindo empresas que registem uma mediana salarial inferior ao rácio fixado pelo Governo face ao salário mais alto pago, que não cumpram as obrigações sobre igualdade remuneratória entre géneros nas mesmas qualificações, ou que não tenham negociado convenções coletivas (incluindo atualizações salariais e de carreiras) no último ano.
- Estabelece planos que promovam a transparência no setor público: Estabelece que o governo, autarquias e empresas públicas elaborem relatórios e planos de progresso salarial, de três em três anos.
- Estabelece a adaptação regional: Prevê que as regiões autónomas adaptem a aplicação da lei à sua realidade regional através de decretos legislativos no que respeita à administração pública e empresas públicas locais/regionais.

Assim, e nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, o Deputado do Bloco de Esquerda apresenta o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1º

Objeto

A presente Lei promove a subida do salário médio e procede à alteração do Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro.

Artigo 2.º

Transparência remuneratória antes da contratação

1 - Nos anúncios de emprego, realizados por qualquer meio, é obrigatório informar a proposta da empresa sobre a remuneração inicial ou a respetiva faixa salarial.

2 – Sempre que o meio de divulgação o permita e, em qualquer caso, antes de qualquer entrevista de emprego é também prestada pela empresa contratante informação:

a) os critérios objetivos e neutros em termos de género que determinam a faixa salarial;
b) as disposições pertinentes relativas aos instrumentos de contratação coletiva aplicáveis ao posto de trabalho em questão.

3 - Os empregadores não têm o dever de se abster de questionar os candidatos sobre a remuneração auferida no atual ou anterior posto de trabalho.

4 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 2.

5 - Constitui contraordenação laboral grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 3.

Artigo 3.º

Transparência salarial nas empresas

1 - As empresas com 10 ou mais trabalhadores afixam anualmente em local visível e, quando exista, publicam no seu sítio na Internet um relatório específico sobre as remunerações praticadas, incluindo a proporção entre os salários mínimo, médio e

mediano e o salário máximo.

2 - Para efeitos do cálculo referido no número anterior, considera-se remuneração total todas as componentes fixas, variáveis ou excecionais de qualquer natureza,, incluindo a remuneração individual mais elevada atribuída na empresa.

3 - O relatório a que se refere o presente artigo inclui elementos de aferição da desigualdade remuneratória entre homens e mulheres, nos termos e para os efeitos da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

4 - O relatório é produzido através de uma calculadora disponibilizada pelo Governo, definida pelo ministério responsável pela área laboral, e inclui a relação entre os dados da empresa e o rácio previsto no artigo seguinte.

5 - As empresas com menos de 10 trabalhadores e com um volume de negócios anual ou balanço total anual que exceda os 2 milhões de euros estão sujeitas às obrigações previstas no presente artigo.

6 - O empregador deve enviar previamente o relatório constante do presente artigo à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical da empresa, a informação a que se refere o n.º 1, os quais podem suscitar a correcção de irregularidades, no prazo de 15 dias.

Artigo 4.º

Rácios salariais de referência

1 - O Governo fixa anualmente, por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da economia e do trabalho, os rácios setoriais de referência relativos à proporção entre as remunerações mediana e média e a remuneração máxima praticadas na mesma entidade empregadora.

2 - Os rácios a que se refere o número anterior são utilizados:

a) na monitorização da estrutura salarial nas empresas;

b) como critério para a seleção de empresas em contratação pública;

c) para selecionar apoios públicos às empresas privadas.

Artigo 5.º

Alteração do Código dos Contratos Públicos

São alterados os artigos 54.º-A e 55.º do Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, que passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 54.º-A

Contratos reservados

1 - As entidades adjudicantes podem reservar a possibilidade de ser candidato ou concorrente às:

a) [...];

b) [...];

c) [...].

d) [Novo] Entidades abrangidas por convenção coletiva de trabalho.

2 - [...].

Artigo 55.º

Impedimentos

1 - Não podem ser candidatos, concorrentes ou integrar qualquer agrupamento, as entidades que:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...];;

h) [...];

i) [...];

j) [...];

k) [...];

l) [...];

m) [Novo] Registem uma mediana salarial inferior ao rácio fixado por portaria do Governo face ao salário mais alto pago pela mesma entidade;

m) [Novo] Não tenham apresentado plano de avaliação das diferenças remuneratórias entre homens e mulheres, previsto no n.º 1 do artigo 5º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, ou que não tenham apresentado os resultados da implementação do plano, demonstrando as diferenças remuneratórias justificadas e a correção das diferenças remuneratórias não justificadas, nos termos do n.º 3 do mesmo artigo;

n) [Novo] Não tenham negociado convenções coletivas no último ano, incluindo negociação de atualização salarial e de carreiras.

2 - [...].».

Artigo 6.º

Relatórios e planos de progresso salarial no setor público

No prazo de um ano a contar da publicação da presente lei e, subsequentemente, a cada três anos, o governo, as autarquias e as empresas do setor empresarial do Estado elaboram um relatório e um plano de progresso salarial, a divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio na Internet, com base nos critérios definidos na presente lei.

Artigo 7.º

Regiões Autónomas

Sem prejuízo das competências legais atribuídas aos respetivos órgãos e serviços regionais, a presente lei é aplicável às regiões autónomas.

Artigo 8.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor 60 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 12 de outubro de 2026.

O Deputado do Bloco de Esquerda

Fabian Figueiredo