



■ **Tiago de Magalhães**

Advogado de Direito do Trabalho da CMS Portugal

# Transparência salarial: desafio ou oportunidade?

A transparência salarial está a transformar-se rapidamente num dos temas centrais de recursos humanos e de gestão das empresas. Impulsionada por novas exigências legais, sociais e éticas, este tema tanto pode ser visto como um desafio, ou como uma oportunidade estratégica para reforçar a competitividade, a reputação e a sustentabilidade das organizações. Numa altura em que a desinformação prolifera e a confiança é posta em causa, a responsabilidade social das empresas é cada vez mais valorizada e um fator de retenção e atração de talento.

As legislações europeias e nacionais têm vindo a reforçar a necessidade de práticas salariais transparentes, impondo obrigações claras às empresas, desde logo, de que para trabalho igual ou de valor igual deve ser assegurado salário igual. Não é de mais lembrar que atualmente e na União Europeia as mulheres ainda ganham, em média, cerca de menos 13% do que os homens, por trabalho de valor igual. E, esclareça-se, mulheres e homens até podem ter salários diferentes, mas essas diferenças têm de ser justificadas de forma objetiva. É de equidade e, até mesmo, de justiça salarial que se fala.

Normalmente quando se pergunta a alguém se na sua empresa há diferenças salariais a resposta é sempre a de que "pagamos igual a homens e mulheres". No entanto, para que esta afirmação possa ser credível há todo um trabalho que é necessário ser realizado. E é precisamente aqui que entra a questão da transparência. É



preciso garantir que todos os colaboradores tenham fácil acesso aos critérios utilizados para definir salários, níveis salariais e progressão na carreira. Esta exigência implica uma revisão profunda das políticas internas, obrigando as empresas a documentar e comunicar de forma clara e acessível os seus processos de

**Numa altura em que a desinformação prolifera e a confiança é posta em causa, a responsabilidade social das empresas é cada vez mais valorizada e um fator de retenção e atração de talento**

remuneração. É, pois, essencial (para além de ser obrigatório) que as empresas tenham políticas remuneratórias transparentes, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres.

Neste novo (e atual) contexto, o papel de quem gere pessoas torna-se ainda mais relevante. É fundamental que as equipas de recursos humanos estejam devidamente formadas sobre os requisitos legais e as melhores práticas de compliance. Por outro lado, a própria criação de estruturas salariais claras e a realização de auditorias internas regulares são práticas recomendadas para garantir a conformidade legal, ainda que todos saibamos que o mercado de trabalho é dinâmico e que as empresas se querem competitivas e

produtivas. Mas no final do dia estamos a falar da própria imagem e reputação das organizações. Está tudo (inter)ligado.

A adoção de práticas de transparência salarial não deve ser vista apenas como uma obrigação legal, mas como uma oportunidade estratégica. Empresas que promovem a transparência tendem a atrair e reter talento, a melhorar o clima organizacional e a fortalecer a confiança dos seus colaboradores. Num mercado de trabalho cada vez mais competitivo, a reputação de uma empresa enquanto empregadora justa e transparente pode ser um fator decisivo na captação dos melhores profissionais.

Contrariamente ao que se possa pensar, a transparência salarial contribui para a

construção de uma cultura organizacional baseada na confiança, no respeito e na meritocracia. Colaboradores que sabem à partida qual será o seu vencimento, que compreendem os critérios de progressão e remuneração sentem-se mais motivados e envolvidos, o que se traduz em maiores níveis de produtividade e compromisso. Por outro lado, a redução das desigualdades salariais e a promoção da igualdade de oportunidades são fatores que reforçam a coesão interna e a imagem externa da empresa.

No caso das empresas que trabalhem com entidades públicas, e de acordo com a referida Diretiva, a conformidade com o princípio da igualdade salarial assume uma importância acrescida. É que o respeito por este princípio passará a ser uma condição essencial para a participação em concursos públicos e concessões, reforçando a necessidade de práticas salariais transparentes e justas. A transparência salarial deve ser vista como um investimento na sustentabilidade e na resiliência, permitindo às empresas posicionarem-se como líderes em ética, inovação e responsabilidade social. Na verdade, a discussão salarial deverá deixar de ser um tabu.

Ignorar a equidade salarial ou até mesmo a sua transparência é arriscar não só processos contraordenacionais e o pagamento de coimas, como processos judiciais e ainda correr riscos reputacionais. Tudo o que se quer e que se pode evitar.