



LEI LABORAL

VAMOS DESMISTIFICAR A DIRECTIVA DA TRANSPARÊNCIA SALARIAL?

Doze perguntas (e respostas) que vão ajudar a perceber o que a directiva europeia 2023/970 significa e qual o impacto que terá, para empresas e trabalhadores. POR **Tiago de Magalhães**

A directiva europeia da transparência salarial foi aprovada em Abril de 2023, publicada pelo Parlamento Europeu em Junho do mesmo ano e tem de ser adoptada pelos Estados-membros (onde Portugal se inclui) até Junho de 2026.

1. O que é a Directiva (UE) 2023/970 e qual o seu principal objectivo?

A Directiva (UE) 2023/970 (“Directiva”), comumente designada como “Directiva para a Transparência Salarial” visa reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres, através de mecanismos de transparência salarial e de reforço dos meios de aplicação.

O objectivo é combater a discriminação salarial com base no género, ainda que se fale também em “discriminação interseccional”, promovendo maior transparência e facilitando o acesso à justiça para trabalhadores.

Para as empresas, pode representar uma mudança significativa na forma como a equidade salarial é gerida, monitorizada e comunicada.

2. O que é a discriminação interseccional?

A Directiva reconhece a discriminação interseccional, ou seja, situações em que a discriminação de género se cruza com outros factores (origem étnica, idade, deficiência, etc.). Esta abordagem permite uma análise mais abrangente das desigualdades.

3. A quem se aplica esta Directiva?

Aplica-se a todos os empregadores dos sectores público e privado e a todos os trabalhadores com contrato de trabalho ou relação laboral, prevendo-se no preâmbulo que deve incluir trabalhadores a tempo parcial, temporários, de plataformas, estagiários e aprendizes. Também abrange candidatos a emprego no que respeita à transparência salarial antes da contratação.

4. Que obrigações de transparência salarial são impostas aos empregadores?

Os empregadores devem garantir o acesso fácil aos critérios utilizados para determinar a remuneração e a progressão salarial, que devem ser objectivos e neutros em termos de género. Devem ainda

informar os trabalhadores, anualmente, do seu direito a obter informações sobre o seu salário e o salário médio, desagregado por género, para funções com as quais são comparáveis.

Os anúncios de emprego e processos de recrutamento devem ainda ser neutros em termos de género e deve ser disponibilizada informação quanto à remuneração inicial ou o seu intervalo. Fica ainda vedada a possibilidade de questionar sobre o historial das remunerações auferidas.

5. Que empresas estão obrigadas a reportar dados salariais?

Empregadores com 100 ou mais trabalhadores têm de reportar, periodicamente, dados sobre disparidades salariais entre homens e mulheres, incluindo componentes variáveis, quartis salariais e proporção de beneficiários de complementos salariais. O reporte prevê-se ser anual para empresas com 250 ou mais trabalhadores e trienal para as restantes acima do limiar.

Abaixo destes limiares, a divulgação poderá ser obrigatória por decisão nacional ou ser voluntária. Prevê-se ainda que a informação seja tornada pública, nomeadamente, através do website das empresas.

6. Como devem ser definidos os critérios de avaliação de trabalho de valor igual?

Os critérios para avaliar trabalho de valor igual devem ser objectivos, neutros em termos de género e incluir competências, esforço, responsabilidade e condições de trabalho e, se adequado, quaisquer outros factores que sejam pertinentes para o emprego ou posto de trabalho específico. Estes critérios devem ser aplicados de forma transparente e acordados com os representantes dos trabalhadores, sempre que existam.

7. Os trabalhadores podem aceder a informações sobre salários de colegas?

Sim, de acordo com a Directiva, os trabalhadores têm direito a solicitar infor-

«Os trabalhadores têm direito a solicitar informações sobre o seu salário individual e sobre o salário médio, desagregado por género, para funções iguais ou de valor igual.»

mações sobre o seu salário individual e sobre o salário médio, desagregado por sexo, para funções iguais ou de valor igual. Estas informações podem ser solicitadas directamente, através de representantes dos trabalhadores ou do organismo de promoção da igualdade, que em Portugal deverá ser a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).

8. Que protecção existe contra retaliação?

A Directiva proíbe qualquer tratamento desfavorável, incluindo despedimento, contra trabalhadores que exerçam os seus direitos em matéria de igualdade salarial ou que apoiem colegas nesse exercício. A protecção abrange também representantes dos trabalhadores.

9. Que impacto tem a Directiva nos processos de contratação pública?

As empresas que participem em contratos públicos ou concessões devem garantir mecanismos de remuneração que não criem disparidades salariais injustificadas entre géneros, já que se encontra previsto que os Estados-membros devem ponderar a possibilidade de exigir às autoridades adjudicantes que intro-

duzam, conforme adequado, sanções e condições de rescisão que assegurem o respeito pelo princípio da igualdade de remuneração na execução dos contratos públicos e das concessões.

Por outro lado, o incumprimento pode levar à exclusão de concursos públicos.

10. Que sanções podem ser aplicadas em caso de incumprimento?

Os Estados-Membros devem prever sanções efectivas, proporcionais e dissuasivas, incluindo coimas, pelas violações das obrigações de transparência e igualdade salarial.

11. Como devem as empresas preparar-se para cumprir a Directiva?

É fundamental rever políticas e estruturas salariais, garantir que os critérios de remuneração são objectivos e neutros em termos de género, assim como de outras categorias potencialmente discriminatórias, preparar sistemas de reporte e formar equipas de Recursos Humanos sobre as novas obrigações.

Por outro lado, também o envolvimento dos representantes dos trabalhadores é essencial, já que se encontra prevista a consulta e possibilidade de acesso às metodologias utilizadas pelo empregador.

12. A Directiva já está em vigor em Portugal?

Os Estados-membros têm até 7 de Junho de 2026 para transpor a Directiva para o direito nacional. Países como Bélgica, Países Baixos, Polónia e Suécia deram já os primeiros passos para a transposição.

Em Portugal, já existe legislação a respeito deste tema, pelo que, o que é esperado é que surjam alterações à Lei n.º 60/2018. É, assim, recomendável que as empresas comecem já a adaptar-se, antecipando as exigências legais e promovendo uma cultura de transparência e equidade.



Tiago de Magalhães

Associado sénior de Direito do Trabalho da CMS Portugal