

Discriminação salarial

Prazo para reclamar não cumpre mínimo europeu

Governo aquém das garantias
mínimas exigidas pela diretiva
nos prazos de prescrição.

P. 16 e 17



O Governo assume que irá fazer uma transposição apenas parcial das novas exigências europeias de transparência salarial.

DISCRIMINAÇÃO SALARIAL

Prazo para reclamar não cumpre mínimo europeu

Governo opta por transposição apenas parcial da diretiva da transparência salarial, ficando aquém das garantias mínimas exigidas. Exclui ainda a possibilidade de associações e órgãos para a igualdade, como a CITE, agirem judicialmente em nome dos trabalhadores.

MARIA CAETANO
mariacaetano@negocios.pt

O Governo prepara-se para transpor apenas parte da nova diretiva da transparência salarial, contrariando as novas exigências de garantias mínimas processuais para as vítimas de discrimi-

nação salarial que os Estados-membros da UE legislaram. Desde 2023, as regras europeias exigem legislações nacionais que assegurem prazos de prescrição mínimos de três anos, mas o projeto de adaptação português - que segue atrasado - prevê apenas um ano a contar da data de cessação de contratos para reclamar reparações.

A diretiva da transparência salarial pretende garantir não ape-

nas o direito à informação sobre diferenças salariais e assegurar transparência sobre remunerações no recrutamento, mas também reforçar as garantias para os trabalhadores sujeitos a discriminação salarial, facilitando o acesso a indemnização ou reparação, alargando as possibilidades de serem representados nas suas queixas e também fixando prazos alargados para as apresentarem. Nas

novas regras, os "prazos de prescrição não podem ser inferiores a três anos" e "não devem começar a correr antes de o demandante ter tido conhecimento, ou antes de se poder razoavelmente supor que teve conhecimento, de uma infração". Cada Estado-membro pode decidir se o prazo se inicia quando a infração está em curso ou já após o fim da relação laboral.

Mas, o projeto de transposição

posto a consulta, a que o Negócios teve acesso e de que o Público deu também conta nesta quinta-feira, prevê-se que o direito a apresentação de queixa "prescreve decorrido o prazo de um ano contado a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho".

Para Ângela Afonso, advogada da área laboral da Cuatrecasas, "este prazo será mais favorável sempre que os trabalhadores te-

nham conhecimento de alguma infração laboral na pendência da relação laboral, mas quanto às infrações praticadas nos últimos três anos ou das quais os trabalhadores não tenham tido (ou devessem ter) conhecimento até à data da cessação, a lei não é conforme com a diretiva e a proposta de lei não soluciona esta desconformidade". Admitindo que a solução europeia possa ser "altamente discutível", a especialista considera que "para cumprir a diretiva é necessário alterar o prazo para três anos e alterar o momento do cômputo inicial do prazo para o conhecimento da infração".

O projeto do Governo não propõe qualquer mudança no Código do Trabalho (cuja última tentativa de revisão foi recentemente chumbada no Parlamento), limitando as alterações à atualização da lei da igualdade salarial, de 2018, e ao Código de Processo do Trabalho, e assumindo a intenção de realizar apenas uma "transposição parcial" da legislação europeia.

Tiago Magalhães, advogado da área laboral da CMS Portugal, faz notar que "o prazo de prescrição de um ano após a cessação do contrato de trabalho é o prazo atualmente em vigor no Código do Trabalho, pelo que parece que se pretendeu acompanhar o prazo atualmente em vigor". No entanto, considera também que, "tratando a diretiva de requisitos mínimos para reforçar a igualdade remuneratória, para se cumprir com a diretiva deveria fixar-se como prazo, para este tipo de reclamação de créditos, o mínimo de três anos".

Na proteção dos trabalhadores que decidam exercer o direito de queixa por discriminação salarial face a retaliações, há um alargamento de prazo, aqui sim. O período para presunção de que há despedimento abusivo após a queixa sobe de um para três anos.

CITE não vai poder representar trabalhadores

O Governo volta a contrariar a diretiva no que diz respeito à possibilidade de representação do trabalhador, outras garantias alargadas a nível europeu para "superar os obstáculos processuais e os resultantes dos custos a suportar pelos trabalhadores que pretendam exercer o seu direito à igualdade remuneratória". A legislação europeia prevê que as associações, organizações, organismos de promoção da igualdade (como a Comissão para Igualdade no Traba-



Para cumprir a diretiva é necessário alterar o prazo para três anos e alterar o momento do cômputo inicial do prazo para o conhecimento da infração.

ÂNGELA AFONSO
Advogada da área laboral da Cuatrecasas

[A possibilidade de a prova de discriminação extravasar trabalhadores de um mesmo empregador] não parece, de facto, estar prevista, o que deveria estar.

TIAGO MAGALHÃES
Advogado da área laboral da CMS Portugal



lho e no Emprego - CITE), assim como sindicatos e outras entidades legais com "interesse legítimo em garantir a igualdade entre homens e mulheres, possam participar em procedimentos administrativos ou processos judiciais respeitantes à alegada violação dos direitos ou obrigações relacionados com o princípio da igualdade de remuneração", atuando em nome ou em apoio das vítimas, com a autorização destas. Mas "o projeto de lei não prevê esta legitimidade processual alargada a associações e organizações", nota Ângela Afonso.

Prova dificultada quando não há termo de comparação

No caso português, também a prova de discriminação salarial poderá ficar dificultada nos casos em que não existam comparações possíveis entre trabalhadores de um mesmo empregador (por exemplo, numa situação em que haja trabalhadores de apenas um dos sexos). Para estes casos, a diretiva europeia estabelece que as comparações não se devem limitar ao mesmo empregador nem a

trabalhadores empregados ao mesmo tempo, podendo, por exemplo, ser considerados instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) ou as remunerações dentro de grupos empresariais, havendo "uma única fonte que estabeleça essas condições e que essas condições sejam iguais e comparáveis".

A opção do Governo é a de prever que, nesses casos, "pode recorrer-se a outros elementos de prova que estabeleçam as condições de remuneração, designadamente, competências, esforço, responsabilidade e condições de trabalho". Esta solução, diz Ângela Afonso, "contraria frontalmente a diretiva" e, além disso, "cria confusão", ao remeter para as condições que permitem identificar situações comparáveis onde não as haverá. Para a advogada, a proposta do Governo "não tem a mínima aproximação com o pretendido pela diretiva e é, aliás, completamente inútil, impondo-se a sua eliminação do texto final".

Também Tiago Magalhães afirma que "a questão da fonte única não parece, de facto, estar prevista, o que deveria estar". O advogado assinala que "o conceito de fonte única pode de alguma forma ser abstrato, podendo ser interpretado como normas internas de um mesmo grupo empresarial, como também se pode estar a falar de IRCT, sendo que neste último caso há que ter em consideração que alguns IRCT estão desatualizados e não refletem a realidade das empresas". "Deve, por isso, ter-se especial atenção quando se legislar sobre este ponto", recomenda. Também Ângela Afonso aconselha a não introduzir na lei "elementos exemplificativos" do que poderá ser essa fonte única.

Apesar das várias lacunas identificadas no que diz respeito às garantias para as vítimas de discriminação salarial, há, porém, um ponto em que a proposta do Governo "vai mais longe do que a diretiva", reconhece Ângela Afonso. Se a legislação europeia determina o direito a uma reparação integral de todos os danos que se sofram com a discriminação, tal como já prevê a lei portuguesa, "na proposta de lei prevê-se uma condenação além do pedido para estes casos". "Isto é, mesmo que o trabalhador não peça a reparação integral, o juiz poderá condenar a empregadora na reparação integral dos danos sofridos." ■

* Com FILOMENA LANÇA

TOME NOTA

O que muda com a proposta do Governo sobre transparência salarial?

Apesar de várias omissões face à diretiva europeia, projeto inclui o essencial: as obrigações de os empregadores informarem candidatos, trabalhadores e entidades públicas sobre os salários que praticam.

TRANSPARÊNCIA DOS SALÁRIOS

A obrigação de ter uma política de remunerações transparente e com base numa avaliação das componentes das funções dos trabalhadores não é nova e já se aplica a todos os empregadores, embora só os maiores - empresas com mais de 50 trabalhadores - tenham obrigações formais de reporte às entidades públicas, que serão reforçadas.

INFORMAÇÃO PRÉ-CONTRATUAL

Antes do recrutamento, os candidatos têm o direito a saber "a remuneração inicial ou o seu intervalo, com base em critérios objetivos e comuns a homens e mulheres, para a função a que se candidata", bem como contratos coletivos aplicáveis. O recrutador está proibido de pedir o histórico salarial.

INFORMAÇÃO AOS TRABALHADORES

A cada ano, o empregador passa a ter de informar os trabalhadores de que têm direito a receber informação sobre o nível de remuneração individual e sobre os níveis de remuneração médios, desagregados por sexo, para os grupos de trabalhadores que executem trabalho igual ou trabalho de valor igual ao seu. Deve responder em dois meses a pedidos de informação, feitos pelos trabalhadores, ou ainda sindicatos ou CITE. Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores, é obrigatório afixar ou divulgar na intranet "critérios utilizados para determinar a remuneração, os níveis de remuneração e de progressão remuneratória dos trabalhadores". A diretiva exige que esta informação, tal como aquela que é dada aos candidatos a emprego, seja dada em formato acessível às pessoas com deficiência, o que o projeto do Governo não segue.

SIGILO SALARIAL

Os empregadores não podem impedir os trabalhadores de divulgarem os respetivos salários, sendo nulas as cláusulas de contratos individuais ou coletivos de trabalho que o exijam.

OBRIGAÇÕES DE REPORTE

Até aqui, os dados do relatório único eram a fonte para que as entidades públicas apurassem diferenças salariais, que - quando acima de 5% - exigiam justificação ou correção nas maiores empresas. O recurso à fonte administrativa (e estatísticas dela resultantes) deixa de estar previsto, e os empregadores - com 50 ou mais trabalhadores - passam a reportar eles próprios as diferenças remuneratórias, incluindo componentes variáveis e complementares, como bónus. A obrigação aplica-se a partir de 2027, exceto para empregadores com 50 a 149 trabalhadores, onde o Governo remete para 2031. Será com base nesses dados, que os empregadores serão chamados a justificar ou corrigir diferenças injustificadas pela ACT.

SANÇÕES ACESSÓRIAS

Até aqui, o incumprimento de planos de avaliação de remunerações poderia vedar o acesso dos empregadores a concursos e leilões públicos, para além das contraordenações previstas. O novo regime sancionatório proposto visa agora, com sanções acessórias, apenas para empregadores que reincidam na violação dos direitos e obrigações da igualdade salarial, mas alargando o leque à revogação de incentivos fiscais e financeiros, assim como outros benefícios públicos.