



Novas regras de transparência salarial

O Parlamento Europeu aprovou uma nova **diretiva sobre transparência salarial** que, além de impedir o sigilo salarial, visa colmatar as disparidades remuneratórias em razão do género, acautelando que homens e mulheres recebem uma remuneração igual por trabalho igual ou de valor igual.

De entre as regras aprovadas pelo plenário do Parlamento, destacam-se as seguintes:

- As empresas são obrigadas a **divulgar aos trabalhadores informações sobre as remunerações** e sobre os **critérios utilizados para determinar os níveis de remuneração e a progressão na carreira**; ficando, ainda, obrigadas a expor disparidades salariais entre homens e mulheres.
- Passa a ser ónus do empregador provar que não existe discriminação salarial.
- Os trabalhadores não podem ser impedidos de revelar a sua remuneração para efeitos de aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual.
- Os empregadores ficam também obrigados a divulgar, nos anúncios de emprego, informações sobre o nível de remuneração inicial ou o seu intervalo, para as funções em causa, com base em critérios objetivos e neutros do ponto de vista do género.
- Ficam, de igual modo, os empregadores impedidos de questionar os

candidatos sobre o histórico de remunerações auferidas em relações laborais anteriores.

- Antecipa-se que as empresas com um mínimo de 100 trabalhadores sejam chamadas a corrigir disparidades salariais injustificadas iguais ou superiores a 5%.
- Deve assegurar-se que os trabalhadores que tenham sofrido danos em resultado de uma infração da entidade empregadora (nomeadamente, discriminação em razão do género) terão direito a uma indemnização.

1. Impacto no Mercado Laboral Português

A legislação laboral portuguesa contempla já um regime de **promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens** por trabalho igual ou de igual valor – conforme aprovado pela **Lei n.º 60/2018**, que entrou em vigor em 2019. O referido diploma aplica-se, neste momento, a entidades empregadoras que empreguem 50 ou mais trabalhadores.

Da referida **Lei n.º 60/2018** resulta já que:

1. A entidade empregadora deve assegurar a existência de uma **política remuneratória** transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres.
2. Em caso de alegação de discriminação remuneratória, cabe à entidade empregadora demonstrar que possui a referida política remuneratória.
3. **A ACT**, no âmbito das suas competências, pode notificar as empresas para, num prazo de 120 dias, apresentarem um **plano de avaliação das diferenças remuneratórias**. (!) **Nota:** Em fevereiro do corrente ano, a ACT tinha já notificado, para este efeito, mais de 1.500 empresas portuguesas.
4. Presumem-se **discriminatórias** as diferenças remuneratórias que a entidade empregadora não justifique.
5. A ACT pode, sempre que entenda necessário, articular a sua atuação com a CITE (entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres).
6. A CITE é competente para a emissão de **parecer sobre a existência de discriminação** remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento do trabalhador ou de representante sindical.
7. A CITE pode notificar a empresa para, num prazo de 30 dias, se pronunciar e disponibilizar a informação sobre a respetiva **política remuneratória**. A não disponibilização da informação solicitada equivale a não justificação das diferenças remuneratórias.

8. Em caso de proposta técnica de parecer da CITE que conclua pela existência de indícios de discriminação remuneratória, a entidade empregadora é convocada para proceder à justificação desses indícios ou apresentar as medidas de correção adotadas, no prazo de 180 dias.

2. Sanções:

- A prática de qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão, nomeadamente, do sexo, constitui contraordenação muito grave.
- A falta de apresentação e implementação do Plano de avaliação, na sequência de notificação da ACT para o efeito, constitui contraordenação grave.
- À contraordenação prevista no ponto anterior pode ainda ser aplicada a sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.