



Dinheiro ainda é tabu? Salários vão ficar mais transparentes

Vêm aí novas regras sobre transparência salarial, com efeitos que vão dos anúncios de emprego à informação que as empresas têm de comunicar relativamente às desigualdades remuneratórias entre eles e elas.

ISABEL PATRÍCIO

Há várias décadas que o princípio do salário igual para trabalho igual está consagrado na União Europeia. Mas da teoria à realidade vai uma certa distância. A implementação dessa máxima continua a ser “desafiante”, neste momento, segundo o diagnóstico feito por Bruxelas. A transparência remuneratória pode, no entanto, “ajudar a detetar e combater” diferenças remuneratórias entre eles e elas não justificadas, pelo que foi aprovada uma nova diretiva que a reforça, nomeadamente nos

anúncios de emprego. Os Estados-membros têm de a transpor até junho de 2026.

Começamos pelas medidas já previstas na diretiva. Logo nos anúncios de emprego, os empregadores terão de prestar informação sobre a remuneração inicial ou o intervalo remuneratório associado às vagas de emprego. E, durante as entrevistas, ficarão impedidos de interrogar os candidatos sobre o seu histórico de remunerações.

Por outro lado, uma vez em funções, os traba-

Transparência Salarial pode ajudar a reduzir o fosso salarial de género na Europa

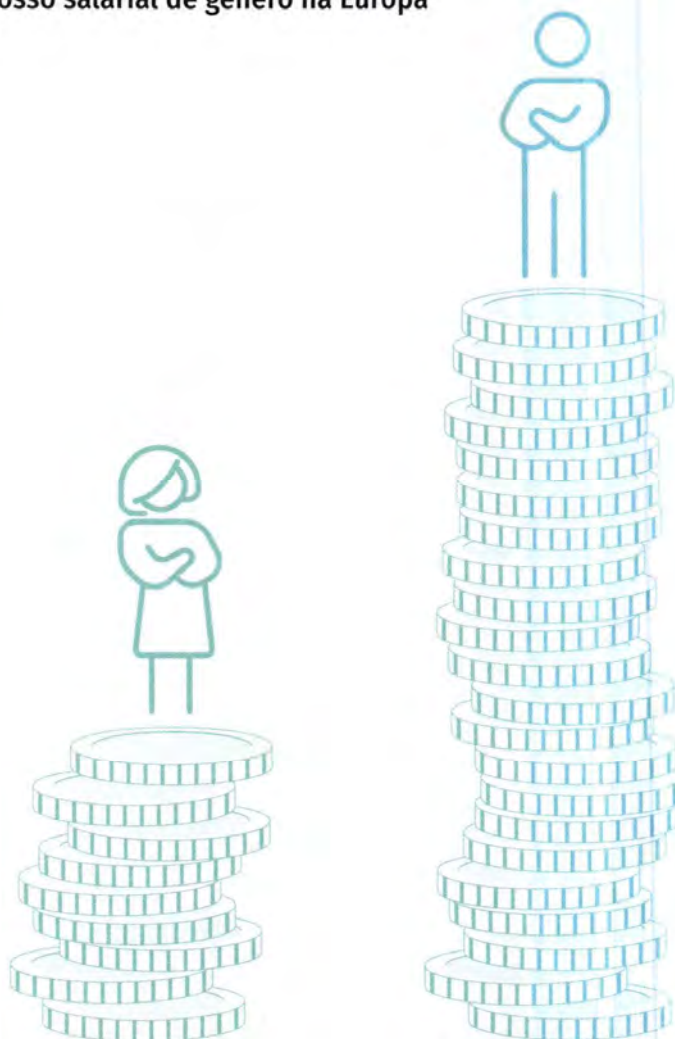
Transparência salarial
pode ajudar a detetar e
resolver diferenças salariais
injustificadas entre homens
e mulheres que executam as
mesmas funções

Qual é o fosso salarial de género na Europa?

Na UE, em média,
as mulheres recebem

13%

menos por hora
que os homens



Fonte: Conselho Europeu

|||||

“O que a diretiva vem implicar
é que as empresas tenham de
criar políticas remuneratórias
claras, transparentes e não
discriminatórias. Isto é uma
grande mudança de paradigma.”

Nuno Ferreira Morgado, sócio da PLMJ

“Dado a diretiva dever ser
transposta durante 2026 e já
com obrigações informativas a
começarem a existir em 2027,
a preparação pelas empresas
deveria desde já começar.”

Rui Valente, sócio da Garrigues

lhadores terão o direito de solicitar aos empregadores informações sobre os níveis médios de remuneração, repartidos por sexo, “para as categorias de trabalhadores que realizam o mesmo trabalho ou trabalho igual”, bem como sobre os critérios utilizados para determinar a remuneração e a progressão na carreira, “que devem ser objetivos e neutros do ponto de vista do género”.

A isto soma-se ainda uma obrigação de comunicação de informação: as empresas com mais de 250 trabalhadores serão obrigadas a comunicar anualmente à autoridade nacional competente a disparidade remuneratória em função do género registada no seu seio. Já os empregadores com menor dimensão terão de o fazer de três em três anos.

“O que a diretiva vem implicar é que as empresas tenham de criar políticas remuneratórias claras, transparentes e não discriminatórias. Isto é uma grande mudança de paradigma, dado que o paradigma tem sido claramente outro. É muito frequente encontrar alguma opacidade e secretismo nas políticas remuneratórias”, assinala o advogado Nuno Ferreira Morgado, sócio da PLMJ. E continua: “Também é frequente que a progressão salarial se faça sem que esteja apoiada em fatores conhecidos e transparentes. A adoção de critérios de decisão *ad hoc* no âmbito da gestão salarial nestas matérias explica um pouco este circunstancialismo. No entanto, parece-me que a diretiva que regula a transparência salarial põe um claro travão à gestão discricionária dos salários e obrigará as empresas a criar um sistema de remunerações que é sindicável, objetivo e não discriminatório.”

O advogado da PLMJ salienta, contudo, que a diretiva tem ainda de ser vertida para o ordenamento jurídico português (até 7 de junho de 2026) e só quando isso acontecer será possível perceber “o desenho final das várias medidas” e, em consequência, “determinar a sua relevância”.

O que está nas mãos do legislador português?

Ainda que Bruxelas tenha definido as linhas-mestras do que deverá mudar em prol da transparência salarial (e, consequentemente, da igualdade remuneratória entre géneros), “muitos aspetos da implementação prática e regulamentação” estão nas mãos do legislador português, frisa o advogado Rui Valente, sócio da Garrigues. “Dou um exemplo: na lei portu-



OPINIÃO

ISABEL PATRÍCIO

EDITORA TRABALHO

Afinal, quanto ganho no fim do mês?

Nos últimos meses, sentaram-se na cadeia oposta à minha, no estúdio do ECO, diversos empresários, especialistas e decisores para falarmos sobre os rendimentos em Portugal. E uma ideia insistiu em aparecer, episódio após episódio do *podcast* que dedicamos ao mercado de trabalho: há dificuldade persistente em perceber o salário líquido.

Que a literacia financeira em Portugal tende a ser baixa não é propriamente novidade, e o atual desenho das tabelas de retenção na fonte de IRS também não é mais acessível à generalidade dos contribuintes.

Mas há uma opção que tem sido tomada desde o verão do ano passado que tem agravado as dificuldades de quem quer perceber, afinal, quanto ganha ao final do mês. Não só se mexeu no IRS a meio do ano, como se fez questão de refletir os retroativos na retenção na fonte de imposto. Resultado: desde setembro de 2024 que os trabalhadores portugueses têm recebido salários líquidos que variam de poucos em poucos meses. Dir-me-ão que é positivo colocar mais rendimento líquido nas mãos dos contribuintes o mais cedo possível, mesmo que à custa da estabilidade. Mas só assim seria se o desenho das novas tabelas fosse feito de tal modo que, no ano seguinte, as famílias não recebessem uma fatura do Fisco. As simulações feitas para o ECO mostram, contudo, que pode não ser esse o caso, para vários contribuintes.

Esse cenário dá, assim, azo ao seguinte recado: contribuinte, vai receber um salário maior nos próximos meses, sim. Mas não se esqueça de poupar, pelo menos, uma parte, porque a primavera pode trazer surpresas pouco agradáveis. 📈

guesa são médias empresas as que têm entre 50 e 249 trabalhadores. Ora, a diretiva prevê prazos de comunicação (e periodicidade) distintos para, por um lado, empresas entre 100 e 149 trabalhadores e, por outro lado, entre 150 e 249, dando aos Estados-Membros margem para decidir qual o regime específico a aplicar a empresas com menos de 100 trabalhadores. As médias empresas (em tão grande número em Portugal) podem ficar numa zona de confluência de vários regimes distintos, aspeto que deveria ter atenção especial do legislador”, sublinha.

Já o advogado Gonçalo Pinto Ferreira, sócio da Telles, destaca que será importante “articular estas novas exigências com instrumentos já existentes, como o relatório único e a legislação sobre igualdade retributiva”, de modo a evitar “sobrecarga administrativa redundante”. “E será essencial garantir segurança jurídica e orientações práticas claras para as empresas e trabalhadores. Importa que estas medidas sejam efetivamente transformadoras, capazes de induzir mudanças reais nas práticas organizacionais e de contribuir de forma concreta para a eliminação de desigualdades e discriminações persistentes no contexto laboral”, defende.

Por sua vez, a advogada Camila Marques de Queiroz, associada da CCA Law, alerta que, na transposição da diretiva para a lei nacional, “é crucial prevenir eventuais represálias por parte dos empregadores, nomeadamente contra quem solicite informações salariais ou denuncie desigualdades”. “Para isso, será importante que a legislação nacional preveja, de forma clara, a proibição expressa de qualquer forma de retaliação e assegure a existência de canais seguros, acessíveis e confidenciais para a apresentação desses pedidos ou denúncias. Trata-se de criar um ambiente de confiança que permita aos trabalhadores exercerem os seus direitos sem receios”, afirma.

Começar já a preparação

O Governo está a negociar na Concertação Social uma reforma ampla da lei do trabalho, que inclui a transposição de duas diretivas europeias. Porém, nenhuma delas é relativa à transparência salarial, não sendo, portanto, ainda conhecidas que regras concretas estão a caminho. Ainda assim, os advogados ouvidos pelo ECO declaram que as empresas já podem começar a preparação.



“Será importante que a legislação nacional preveja, de forma clara, a proibição expressa de qualquer forma de retaliação e assegure a existência de canais seguros, acessíveis e confidenciais para a apresentação desses pedidos ou denúncias. Trata-se de criar um ambiente de confiança que permita aos trabalhadores exercerem os seus direitos sem receios.”

Camila Marques de Queiroz, associada da CCA Law

“Dado a diretiva dever ser transposta durante 2026 e já com obrigações informativas a começarem a existir em 2027, a preparação pelas empresas deveria desde já começar, atenta a relevância e complexidade de tudo o que se relaciona com transparência e igualdade salariais”, assegura Rui Valente. E Nuno Ferreira Morgado detalha: as empresas devem preparar o seu sistema interno de classificação de funções, “atendendo, pelo menos, a fatores como competências, esforços, responsabilidade e condições de trabalho, e definindo o intervalo salarial para cada uma dessas funções (assegurando que funções de igual valor, têm o mesmo intervalo salarial)”. “Devem ainda preparar políticas salariais e de avaliação de performance que prevejam critérios neutros e não discriminatórios”, remata. ☺