

Transparência salarial em Portugal: medidas e planeamento

PEDRO ANTUNES Advogado, sócio da área de laboral da CCA Law Firm

Em primeiro lugar, importa esclarecer o que se pode entender por «transparência salarial»? Determina que todas as compensações monetárias e benefícios

associados à posição de um determinado trabalhador serão claramente conhecidos, descritos e transparentes.

Esta transparência surge, assim, com vista a promover a equidade e a justiça no ambiente de trabalho, garantindo que todos os colaboradores recebam uma remuneração justa e adequada pelo seu trabalho, por outro lado, será equilibrado dar a conhecer os salários de cada um? Ou será de acautelar a privacidade de cada trabalhador e não deixar cair a meritocracia em prol de um tratamento igual que nem sempre pode responder a situações iguais só porque têm uma posição idêntica?

Com efeito, para responder a este desafio, há que criar uma política de remuneração clara e transparente em cada organização.

Em Portugal, desde 2019 que se encontra em vigor a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto que aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória

entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor. No entanto, e à semelhança dos restantes países, continuamos a registar um grande gap no que diz respeito às remunerações praticadas no mundo do trabalho.

A diferença salarial entre homens e mulheres chega atualmente aos 13%, traduzindo-se, em média, numa diferença de cerca de 150 euros, chegando mesmo aos 600 euros no caso de quadros superiores.

Inclusive, e como a maior parte dos Recursos Humanos saberão, no início deste ano a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) notificou 1.540 empresas com alegadas diferenças remuneratórias entre homens e mulheres para que, no prazo de 120 dias, fossem apresentados planos de avaliação dessas mes-

EM PORTUGAL, DESDE 2019 QUE SE ENCONTRA EM VIGOR A LEI N.º 60/2018, DE 21 DE AGOSTO QUE APROVOU MEDIDAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE MULHERES E HOMENS POR TRABALHO IGUAL OU DE IGUAL VALOR

mas diferenças. Em causa estão empresas com 50 ou mais trabalhadores que, em 2022, apresentavam uma desigualdade salarial igual ou superior a 5%.

Com o objetivo de apoiar as mulheres do ecossistema tecnológico nacional através da transparência salarial, a Portuguese Women in Tech (PWIT) lançou em 2020 a “PWIT Salary Transparency Project”, uma base de dados salarial com diferentes perfis e cargos para que, no momento de negociação, todas as mulheres possam ter uma base de comparação e decidir da forma mais informada quais os valores e benefícios a negociar com determinada entidade empregadora.

No entanto, a verdade é que nem todas as empresas aderiram, devido a preocupações legais sobre a partilha excessiva de informação sobre salários e a complexidade administrativa de partilha dos mesmos.

A aplicação do princípio “salário igual para trabalho igual ou de igual valor” continua a ser um desafio nos dias de hoje e a procura por mecanismos para mitigar esta desigualdade revela-se urgente.

Foi neste sentido que, em maio, entrou em vigor uma diretiva (2023/970) proveniente do Parlamento Europeu e do Conselho que impõe aos estados membros a implementação de medidas que visem combater a discriminação remuneratória e colmatar as dis-



Pedro Antunes,
Sócio da área
de laboral da
CCA Law Firm

paridades remuneratórias em função do género.

A verdade é que as políticas de ESG de algumas empresas, também vieram impulsionar a adoção de medidas. Através da diretiva são criadas obrigações de comunicação às quais os empregadores estão sujeitos, de forma a promover esta transparência salarial.

Os empregadores passarão a ser obrigados a informar os candidatos a emprego no momento do anúncio da vaga ou anteriormente à entrevista sobre a remuneração inicial ou intervalo remuneratório. Estão igualmente impedidos de interrogar os candidatos sobre o seu histórico de remunerações, nomeadamente sobre o valor que está a auferir na data do recrutamento.

Por outro lado, os trabalhadores têm o direito de solicitar: (i) os níveis médios de remuneração da empresa; (ii) os critérios utilizados para determinar a remuneração, os quais devem ser objetivos e neutros de género, não contemplando qualquer fator de discriminação, inclusive relacionado com a aparência.

Sobre a questão da aparência podemos referir que recentemente nos Estados Unidos foram divulgados vários estudos onde se pode concluir que basta um aumento de 10% na massa corporal de uma mulher para o salário ser reduzido em 6%, uma redução que se junta ao facto de as mulheres ganharem, em média, menos 20% do que os homens naquele país.

Já na Europa, os números não são muito diferentes, pelo que na diretiva existe uma obrigação imputável às empresas de comunicação de um relatório (que pode ser anual nas empresas com mais de 250 trabalhadores) onde esteja indicada a disparidade remuneratória.

Se desses relatórios resultar uma disparidade remuneratória superior a 5%, e esta não seja justificada por critérios objetivos e neutros relativamente ao género, a empresa em questão será obrigada a tomar medidas sob a forma de avaliação conjunta das remunerações, pelo que não temos dúvidas de que a transparência salarial será um dos temas a ter especial atenção pelos Recursos Humanos.

Até porque, nos termos da diretiva, está expressamente previsto que os trabalhadores que tenham sido prejudicados possam pedir uma recuperação integral de retroativos daqueles valores, sendo que cabe ao empregador provar que não violou as regras decorrentes da diretiva (inversão do ónus da prova).

Quando Portugal transpuser a diretiva, será necessário prever sanções que certamente corresponderão a coimas de forma a dissuadir os empregadores com as esperadas ações de fiscalização da ACT que, já se percebeu, está atenta ao cumprimento destas obrigações.

Face ao exposto, não podemos deixar de alertar os empregadores e, em concreto, os departamentos de Recursos Humanos para esta temática, que têm de recorrer muitas vezes à ajuda de especialistas em matéria laboral que possam suportá-los no planeamento de uma política de remunerações objetiva e transparente, de forma a tornar a sua organização mais motivada e competitiva e evitar a aplicação de eventuais sanções. 