

O CAMINHO PARA A TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL NA UE

O caminho tem sido longo, mas a União Europeia tem um objetivo em mente: a transparência e igualdade salarial.

Aguardando-se a votação geral da Diretiva que entrará em vigor 20 dias após a publicação no Jornal Oficial e que os países terão 3 anos para transporem para as respetivas ordens jurídicas, apresentamos os principais eixos e medidas em que se baseará.

CONTACTOS

GUILHERME DRAY

GDRAY@MACEDOVITORINO.COM

ANA SANTIAGO

ASANTIAGO@MACEDOVITORINO.COM

ESTELA GUERRA

EGUERRA@MACEDOVITORINO.COM

JOANA FUZETA DA PONTE

JFUZETADAPONTE@MACEDOVITORINO.COM

M.ª CAROLINA MATOS

CMATOS@MACEDOVITORINO.COM

O caminho tem sido longo, mas a União Europeia (UE), tem um objetivo em mente: a transparência e igualdade salarial. Neste sentido, em março 2021 foi apresentada a [Proposta de Diretiva](#) do Parlamento Europeu e do Conselho que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento.

Em dezembro de 2022 o Parlamento e os países da União Europeia conseguiram chegar a acordo nas negociações relativamente a medidas de transparência salarial.

Aguardando-se a votação geral da Diretiva que entrará em vigor 20 dias após a publicação no Jornal Oficial e que os países terão 3 anos para transporem para as respetivas ordens jurídicas, apresentamos os principais eixos e medidas em que se baseará:

- **Transparência salarial para quem procura emprego**

O empregador passará a ter a obrigação de informar sobre o valor do salário para a vaga que anuncia, podendo fazê-lo no próprio anúncio da vaga ou em momento anterior à entrevista de emprego.

Além disso, não poderá ser solicitada ao candidato qualquer informação relativa ao seu histórico salarial durante qualquer fase do processo de recrutamento.

- **Transparência salarial e na progressão da carreira no seio da entidade empregadora**

Os trabalhadores passarão a ter o direito a aceder de forma simples aos critérios de definição de salários e de progressão na carreira, bem como a solicitar informação à entidade empregadora sobre o seu nível salarial individual e os níveis salariais médios, discriminados por sexo, para as categorias de trabalhadores que desempenham as mesmas funções que ele ou funções de igual valor ao seu.

- **Transparência salarial a nível externo**

Entidades empregadoras com mais de 250 trabalhadores terão de apresentar relatórios públicos sobre a disparidade salarial entre trabalhadores de ambos os

sexos em categorias de trabalhadores que desempenham a mesma função ou funções de valor igual.

As entidades empregadoras que demonstrem uma desigualdade salarial atendendo a estes fatores superior a 5% e que não consigam justificar tal disparidade com fatores objetivos e neutros em termos de género deverão realizar uma avaliação salarial conjunta com os representantes dos trabalhadores ou, caso não se aplique, designar um ou mais trabalhadores para tal.

São, ainda, proibidas as cláusulas de confidencialidade que não permitam ao trabalhador revelar o valor da remuneração que auferir.

- **Consequências da violação da transparência e da igualdade salarial**

As entidades empregadoras que violarem as normas definidas e cujos trabalhadores sejam alvo de discriminação salarial poderão ser obrigadas a pagar uma compensação aos trabalhadores em causa, incluindo o valor da diferença salarial que deveriam ter auferido, bem como, os bónus.

Do mesmo modo, serão definidas pelos Estados sanções a aplicar às entidades empregadoras que violem o princípio da transparência e igualdade salarial, nomeadamente através da aplicação de coimas.

De ressalvar que nos casos de violação destes princípios o ónus será da entidade empregadora de provar que não existiu qualquer discriminação a nível salarial.

Esta informação é de carácter genérico, não devendo ser considerada como aconselhamento profissional.

© MACEDO VITORINO