

TRANSPARÊNCIA REMUNERATÓRIA - SUÉCIA ANUNCIA PLANO DE AÇÃO

Em 29 de maio de 2024, o Governo Sueco apresentou um plano que contém orientações sobre como deverá ser implementada a Diretiva da Transparência Remuneratória no ordenamento jurídico sueco.

CONTACTOS

GUILHERME DRAY

GDRAY@MACEDOVITORINO.COM

CATARINA FIGUEIRA

CFIGUEIRA@MACEDOVITORINO.COM

HENRIQUE DUARTE MENDES

HMENDES@MACEDOVITORINO.COM

A União Europeia, com o objetivo de promover a transparência remuneratória nos Estados-membros, aprovou, em 2023, a [Diretiva 2023/970 de 10 de maio de 2023](#) (“Diretiva”).

Este diploma visa fortalecer o princípio de remuneração igual para trabalho igual, destinando-se a reforçar a igualdade salarial através da transparência remuneratória, consagrando um conjunto de medidas e mecanismos para o efeito.

Os empregadores passam a ter de assegurar diversas medidas de transparência salarial, quer durante o recrutamento e seleção de candidatos, quer depois da contratação.

A Diretiva inclui igualmente disposições sobre a indemnização das vítimas de discriminação remuneratória e sanções aplicáveis aos empregadores que violem as suas regras.

A Diretiva deve estar transposta no prazo de três anos (até 2026), devendo os Estados-membros adaptar a sua legislação nacional às novas regras em matéria de transparência salarial.

A Suécia é o primeiro Estado-membro a anunciar um plano de ação que integra orientações para a implementação da Diretiva.

Destacamos os seguintes pontos do Plano:

I. Transparência salarial

O Plano Sueco prevê a criação de um novo capítulo no [Discrimination Act](#), um diploma que tem por objeto o combate à discriminação e promoção da igualdade de direitos e oportunidades. Neste novo capítulo estabelecem-se regras destinadas à transparência na informação prestada e partilhada no âmbito da remuneração dos candidatos a emprego e trabalhadores:

- Quanto aos candidatos a emprego, os empregadores devem informar o candidato sobre o salário inicial expectável para a função em causa, não podendo colocar quaisquer questões aos candidatos quanto à remuneração que obtinham em empregos anteriores. Por outro lado, reitera-se que o processo de recrutamento não pode ser discriminatório, tal como já constava do *Discrimination Act*;
- Relativamente aos trabalhadores, os empregadores devem, mediante pedido, fornecer-lhes, no prazo de dois meses, informações sobre o seu salário e o salário médio, discriminado por género, de outros trabalhadores que prestem um trabalho igual ou equivalente. O empregador não pode igualmente impedir que um trabalhador partilhe a sua própria informação salarial com os demais colegas.

2. Relatórios sobre remunerações

De acordo com o Plano, determinadas entidades empregadoras devem proceder à comunicação, através de relatórios remetidos ao *Equality Ombudsman* (“DO”), das informações respeitantes às diferenças salariais, por género - sob pena serem aplicadas sanções.

Em particular:

- a) Os empregadores com pelo menos 150 trabalhadores devem comunicar regularmente as diferenças salariais entre homens e mulheres;
- b) Caso existam diferenças salariais iguais ou superiores a 5%, o Plano impõe que tais resultados sejam devidamente explicados e corrigidas ou clarificadas as disparidades encontradas; e
- c) Os empregadores com pelo menos 10 trabalhadores deverão proceder à documentação por escrito de inquéritos salariais anuais, com o requisito adicional de comunicar a proporção de trabalho igual e equivalente por género.

3. Procedimentos legais e sanções

A Diretiva inclui ainda disposições obrigatórias sobre o prazo de prescrição para as queixas e pedidos de indemnização resultantes de violações das suas disposições.

Em face do exposto, o Plano sueco propõe que seja inserida uma nova disposição no *Discrimination Act* que fixe o referido prazo de prescrição em 3 anos, a contar da data em que o trabalhador tem conhecimento dos factos.

No que respeita ao ónus da prova, a legislação sueca já cumpre, em grande medida, os requisitos da Diretiva. Se a entidade empregadora não assegurar a transparência na fixação de salários, o ónus da prova recai sobre aquela.

Por fim, cumpre referir que o Plano propõe que o *Discrimination Act* passe a incluir duas novas modalidades de sanções:

- a) Coimas aplicadas à violação, pelo empregador, das regras de prestação de informações ao DO; e
- b) Compensações por danos resultantes da violação das regras de transparência salarial, ainda que não haja discriminação.

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

De referir que a legislação sueca já previa o direito a indemnização para as situações decorrentes da prática de atos discriminatórios, pela entidade empregadora – o que se mantém.

© 2024 MACEDO VITORINO