

ARTIGO

## A SOLUÇÃO PARA A IGUALDADE SALARIAL EM PORTUGAL: MACEDO VITORINO E PIHR LIDERAM O CAMINHO

A Diretiva Europeia de Transparência Salarial constitui um marco sem precedentes naquilo que tem sido um esforço contínuo para fazer face à disparidade salarial entre homens e mulheres, pois, não obstante décadas de tentativas regulatórias, tal disparidade tem vindo continuamente a afetar empresas e organizações em toda a Europa.

A Diretiva tem como principal objetivo descortinar a falta de clareza das estruturas remuneratórias que têm vindo a perpetuar a desigualdade salarial, promovendo uma maior transparência remuneratória. Capacitando, assim, trabalhadores, empregadores e parceiros sociais para identificar e tratar práticas salariais injustas.

O foco da Diretiva não é apenas corrigir a diferença salarial entre géneros, mas também promover um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo em que a remuneração reflete o verdadeiro valor do trabalho, independentemente do género.

### **UM NOVO CENÁRIO JURÍDICO PARA A TRANSPARÊNCIA SALARIAL**

A aprovação desta Diretiva é não só oportuna como reflete a crescente pressão social, económica e política para garantir práticas remuneratórias justas. Não obstante, ter havido algum progresso ao longo dos últimos 20 anos, a disparidade salarial entre homens e mulheres na UE mantém-se em cerca de 13%, realçando a necessidade urgente de ação.

A Diretiva procura colmatar as insuficiências das regulamentações anteriores, incluindo da Diretiva 2006/54/CE, abordando, especificamente, a falta de transparência nos sistemas remuneratórios que foi uma das maiores barreiras identificadas no relatório de avaliação de 2020 sobre igualdade de oportunidades e tratamento no emprego.

Estando prevista a implementação da Diretiva até 2026, as empresas e organizações em Portugal, assim como em outros Estados-Membros da UE, têm um prazo apertado para se prepararem. Este novo cenário jurídico exige que as empresas e organizações adotem políticas e práticas remuneratórias transparentes, reformulando, fundamentalmente, a forma como as remunerações são determinadas e comunicadas.

À medida que as empresas e organizações enfrentam tais mudanças, deparam-se com desafios significativos, especialmente, na compreensão e cumprimento dos requisitos impostos pela Diretiva.

### **A TRANSIÇÃO PARA A TRANSPARÊNCIA SALARIAL**

Com vista a auxiliar as empresas e organizações a enfrentar os referidos desafios, a sociedade de Advogados Macedo Vitorino e a Pihl, empresa sueca líder de *software* especializado em equidade salarial, estabeleceram uma parceria.

Juntos, oferecem uma solução única que, simultaneamente, cobre os aspetos legais e tecnológicos necessários a assegurar o eficiente cumprimento das exigências da Diretiva por parte de empresas e organizações. Esta parceria reforça o reconhecimento crescente de que alcançar a equidade salarial não é apenas uma questão legal ou técnica, mas um desafio multifacetado que exige soluções integradas.

Neste artigo, os representantes da Macedo Vitorino (Guilherme Dray) e da Pihl (Magnus Drogell) partilham as suas perceções sobre as implicações da Diretiva, os desafios que as empresas e organizações enfrentarão e como a sua parceria pode ajudar as empresas e organizações a fazer uma transição progressiva para um sistema salarial mais transparente e equitativo.

**A Diretiva de Transparência Salarial da UE é vista como sendo crucial para enfrentar a disparidade salarial de género? Em caso afirmativo, por que razão só surgiu agora?**

**Pihl:** Considerando que a igualdade salarial para trabalho igual é um dos princípios fundadores da União Europeia, é, de certa forma, surpreendente que tenha demorado tanto tempo para se ter dado início a esta Diretiva. Embora a disparidade salarial entre géneros tenha diminuído na União nos últimos 20 anos, ainda se mantém em cerca de 13%. Isto, levou a Comissão a, finalmente, agir para eliminar tal disparidade.

**Macedo Vitorino:** Conforme indicado na própria Diretiva, a sua transposição é crucial para permitir que trabalhadores, empregadores e parceiros sociais tomem as medidas adequadas para garantir a igualdade salarial para trabalho igual, bem como trabalho de igual valor entre mulheres e homens.

Ora, sem a acrescida exigência de transparência imposta pela Diretiva, evidenciando nas estruturas remuneratórias eventuais casos de preconceitos e discriminação de género, ficaria, certamente, aquém a tomada das referidas medidas.

A Diretiva surge, assim, como uma solução para fazer face às insuficiências da anterior Diretiva 2006/54/CE, identificadas no relatório de avaliação de 2020, cujo foque consistia na igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

**Sendo 2026 o prazo fixado para a implementação da Diretiva, o que podem as empresas e outras entidades a operar em Portugal esperar no próximo ano e meio?**

**Macedo Vitorino:** Portugal ainda não implementou a Diretiva, nem forneceu orientações completas sobre a sua transposição. Contudo, é expectável que várias medidas tenham de ser adotadas pelas empresas e organizações, tanto a nível legal como prático. Os departamentos de recursos humanos terão um papel fundamental na análise dos sistemas remuneratórios, na identificação de disparidades salariais e no cumprimento de novos deveres, incluindo a criação de medidas de transparência salarial prévia à contratação de trabalhadores. Mesmo antes da transposição da Diretiva, as empresas e organizações podem adotar, voluntariamente, as respetivas regras.

**Será uma transição suave para as empresas em Portugal adotarem os requisitos da Diretiva, mesmo antes da sua implementação?**

**Pihl:** Com base na nossa experiência de outros países, a Diretiva terá implicações significativas para as empresas. Acreditamos que as empresas devem agir o mais cedo possível para se prepararem para a Diretiva, embora ainda não seja totalmente claro como Portugal irá transpor as respetivas regras para a legislação local.

**Macedo Vitorino:** A transição exigirá uma minuciosa avaliação e ajuste dos sistemas remuneratórios, bem como o cumprimento de novas obrigações legais, tais como de reporte. As pequenas e médias empresas poderão enfrentar mais desafios devido ao acesso mais limitado, no dia-a-dia, a assistência legal e tecnológica, bem como a terem recursos mais reduzidos.

**Quais são os principais fatores com impacto na disparidade salarial de género em Portugal?**

**Macedo Vitorino:** Existem vários fatores que influenciam a disparidade salarial de género em Portugal, alguns dos quais ganharam maior enfoque durante a pandemia COVID-19. Estes incluem, a repartição desigual das responsabilidades de prestação de cuidados, a sobre representação das mulheres em empregos com salários mais baixos e disparidades injustificadas nas promoções que favorecem os homens. A falta de transparência remuneratória também constitui um obstáculo à eliminação das disparidades salariais de género.

**Quais os desafios específicos que as empresas enfrentarão em relação às políticas de *compliance*?**

**Pihr:** As empresas terão de se afastar das práticas salariais atuais e garantir que conseguem com confiança comunicar sobre disparidades salariais e intervalos de remunerações.

**Macedo Vitorino:** A exigência da Diretiva para a igualdade de remuneração, abrangendo salários, vencimentos ou quaisquer outras contraprestações, obrigará as empresas e organizações a examinar cada pagamento e a definir claramente políticas de remuneração e avaliação baseadas no desempenho e nas competências.

**Quais as considerações legais que as empresas precisam ter em conta aquando da implementação da Diretiva?**

**Macedo Vitorino:** As empresas e organizações terão de dominar diversos aspetos legais que impactam na transparência remuneratória, como as obrigações de reporte, a cooperação com os representantes dos trabalhadores e o cumprimento dos instrumentos de regulamentação coletiva. Uma clara identificação e compreensão das políticas de remuneração e das relações de trabalho também é crucial.

**O que inspirou a parceria entre a Macedo Vitorino e a Pihr e como é que aborda os aspetos legais e tecnológicos?**

**Pihr:** A Pihr procurava quem tivesse liderança de pensamento na área do direito laboral em Portugal, e num encontro com a Macedo Vitorino sentiu que seria uma excelente combinação. A nossa parceria une o software líder da Pihr com a expertise legal da Macedo Vitorino, proporcionando uma solução inovadora para os nossos clientes.

**Macedo Vitorino:** A Diretiva apresenta desafios legais e práticos, por isso, combinar expertise legal e tecnológico conduz a uma melhor solução, sendo, assim, atendidas as necessidades únicas de cada cliente. A solução não é indiferenciada.

**Que benefícios veem na combinação de serviços de assessoria jurídica com soluções tecnológicas para promover a transparência remuneratória e a igualdade?**

**Pihr:** O nosso *software* analisa uma vasta quantidade de dados para destacar aspetos de equidade salarial, proporcionando, assim, resultados sobre os quais será possível definir um plano de ação. Os clientes podem, em seguida, recorrer a aconselhamento jurídico para interpretar os resultados e enfrentar os desafios de *compliance*.

**Macedo Vitorino:** Os serviços de assessoria jurídica e as soluções tecnológicas, juntos, capacitam as empresas a cumprir a Diretiva. O aconselhamento jurídico garante que a implementação está alinhada com a lei, enquanto a tecnologia oferece ferramentas para identificar e resolver as disparidades salariais.

**Como é que o software de equidade salarial agiliza processos-chave e que funcionalidades o tornam eficaz durante a transição?**

**Pihr:** A aplicação da Pihr é extremamente eficiente, poupando até 90% do tempo gasto na análise da equidade salarial de género. Identifica disparidades salariais injustas e oferece resultados sobre os quais será possível definir um plano de ação, permitindo que os utilizadores se concentrem em decisões estratégicas, em vez de perderem tempo a processar dados.

**Macedo Vitorino:** Software inovador como o da Pihr ajuda a identificar riscos relacionados com a equidade salarial, a detetar situações de remuneração desigual e a monitorizar os necessários acertos remuneratórios. Também permite a implementação, de forma faseada até 2026, de medidas de equidade salarial, bem como facilita a colaboração com os consultores jurídicos.

## CONCLUSÃO

A Diretiva de Transparência Salarial da UE é uma iniciativa marcante, destinada a eliminar a disparidade salarial de género, impondo uma maior transparência nas estruturas remuneratórias.

A exigência da Diretiva para que as empresas divulguem informações sobre remunerações irá expor as desigualdades existentes, obrigando as empresas a tratar as disparidades remuneratórias injustificadas. Embora seja promissora de um progresso considerável na conquista da equidade remuneratória, o percurso para o seu cumprimento não estará isento de desafios. As empresas em Portugal, especialmente as de menor dimensão, terão de investir na adaptação dos seus sistemas remuneratórios, no cumprimento das novas obrigações legais e na comunicação eficaz das mudanças aos seus colaboradores e partes interessadas.

A parceria entre a Pihr e a Macedo Vitorino destaca a necessidade urgente de uma abordagem integrada que combine serviços de assessoria jurídica com ferramentas tecnológicas avançadas. Ao fundir o software inovador da Pihr, focado na equidade salarial, com a expertise jurídica da Macedo Vitorino, a parceria oferece uma solução robusta para auxiliar as empresas a enfrentar as complexidades da Diretiva. A capacidade do software de analisar rapidamente grandes quantidades de dados e identificar disparidades salariais, combinada com o aconselhamento jurídico para interpretar e agir com base nessas conclusões, garante que as empresas possam fazer a transição de forma tranquila e confiante para esta nova era de transparência.

Em última análise, a Diretiva representa um momento decisivo para a equidade salarial na Europa. Ao abraçarem as ferramentas tecnológicas e o apoio legal disponíveis através da referida parceria, as empresas não só poderão alcançar *compliance*, mas também definir um novo padrão de justiça no local de trabalho. Os esforços empreendidos hoje irão estabelecer a base para um futuro mais equitativo, onde a remuneração reflete o verdadeiro valor do trabalho e todos os trabalhadores, independentemente do género, poderão prosperar.

*GUILHERME DRAY - Sócio e Responsável pelo Grupo de Laboral da Macedo Vitorino*

*MAGNUS DROGELL – Sócio Fundador da PIHR.*

Se precisar de mais esclarecimentos ou ajuda em qualquer uma das questões envolvidas, entre em contacto com [mpego@macedovitorino.com](mailto:mpego@macedovitorino.com) ou [yalda.zohrehnejad@pihr.com](mailto:yalda.zohrehnejad@pihr.com)

© 2024 MACEDO VITORINO | PIHR