

TRANSPOSIÇÃO DA DIRETIVA DA TRANSPARÊNCIA SALARIAL

TRANSPARÊNCIA REMUNERATÓRIA: MAIS DO QUE TORNAR OS SALÁRIOS VISÍVEIS

Joana Fuzeta da Ponte

INTRODUÇÃO

A igualdade remuneratória por trabalho igual ou de valor igual não é uma novidade no ordenamento jurídico português. A novidade está na forma como se pretende torná-la efetiva.

O projeto de proposta de lei publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 26/2026, que transpõe parcialmente a Diretiva (UE) 2023/970, reforça significativamente as obrigações dos empregadores em matéria de transparência remuneratória. Entre outras medidas, prevê políticas remuneratórias transparentes, novos direitos de informação dos trabalhadores, transparência no recrutamento, reporte de diferenças remuneratórias e mecanismos de avaliação e correção dessas diferenças.

A mudança de paradigma é relevante: não basta não discriminar. Será cada vez mais necessário conseguir explicar por que razão se remunera de forma diferente.

O empregador deverá dispor de uma política remuneratória assente na avaliação das funções segundo critérios objetivos e comuns a homens e mulheres. O projeto define ainda "trabalho de valor igual" atendendo, nomeadamente, à qualificação ou experiência exigida, responsabilidades, esforço físico e psíquico e condições de trabalho.

É aqui que poderá estar o verdadeiro desafio do novo regime. Identificar uma diferença salarial é relativamente simples. Determinar quem deve ser comparado com quem e se duas funções diferentes têm valor igual é substancialmente mais complexo.

PORTUGAL PARA ALÉM DO MÍNIMO EUROPEU

O projeto contém também opções que não resultam simplesmente da transposição da Diretiva.

Um exemplo particularmente relevante é o reporte das diferenças remuneratórias. A Diretiva estabelece obrigações periódicas de reporte a partir dos 100 trabalhadores, embora permita aos

Estados-Membros estendê-las a empregadores de menor dimensão. O legislador português que tal dever de comunicação se aplique a empresas com 50 ou mais trabalhadores.

A questão não é saber se Portugal pode fazê-lo. Pode. A questão é saber se esta maior exigência se mostra necessária e proporcional, especialmente considerando os encargos de implementação para empresas de menor dimensão.

Há também diferenças mais subtis. No recrutamento, a Diretiva pretende que a informação sobre a remuneração inicial ou respetivo intervalo seja fornecida em momento que permita uma negociação informada e transparente, admitindo que tal aconteça, por exemplo, no anúncio ou antes da entrevista. O projeto português limita-se a exigir que essa informação seja prestada antes da celebração do contrato.

A pergunta impõe-se: será verdadeiramente transparente uma remuneração que o candidato só conhece no final do processo de recrutamento?

DISPARIDADE NÃO SIGNIFICA DISCRIMINAÇÃO

O projeto prevê mecanismos específicos perante diferenças remuneratórias não justificadas e estabelece, em determinadas circunstâncias, uma avaliação conjunta quando se mantenha uma diferença injustificada de pelo menos 5%.

Mas 5% não é uma margem legal de desigualdade salarial. Uma diferença inferior não é necessariamente legítima, assim como uma diferença superior não demonstra, por si só, a existência de discriminação.

A verdadeira questão continuará a ser saber se trabalhadores que realizam trabalho igual ou de valor igual recebem tratamento remuneratório diferente sem que exista uma justificação objetiva e não discriminatória.

É precisamente por isso que a futura legislação poderá produzir uma mudança mais profunda do que aquela sugerida pela expressão “transparência salarial”.

Não se trata simplesmente de revelar números. Trata-se de obrigar as organizações a conhecer, estruturar e justificar as suas próprias práticas remuneratórias.

A igualdade remuneratória não exige que todas as diferenças desapareçam. Exige que as diferenças que subsistem possam ser objetivamente explicadas.

CONCLUSÃO

A transposição da Diretiva da Transparência Salarial representa, assim, muito mais do que a introdução de novas obrigações de informação e reporte. Representa uma mudança de paradigma: as diferenças remuneratórias deixam progressivamente de poder existir num espaço de opacidade e passam a ter de ser objetivamente explicáveis, demonstráveis e sustentadas em critérios neutros e não discriminatórios.

O projeto português acompanha, em larga medida, essa mudança, mas fá-lo através de opções que merecem reflexão. Se, por um lado, vai além do mínimo europeu ao alargar determinadas obrigações a empresas de menor dimensão, por outro, algumas soluções suscitam dúvidas quanto à efetiva concretização dos objetivos prosseguidos pela Diretiva, designadamente no que respeita ao momento em que a informação remuneratória deve ser disponibilizada aos candidatos e à operacionalização do conceito, necessariamente complexo, de trabalho de valor igual.

O desafio que se aproxima para as empresas não será, por isso, apenas o de conhecer e divulgar os seus números. Será sobretudo o de conseguir explicar como esses números foram construídos: porque é que determinada função é remunerada de determinada forma, quais os critérios utilizados para diferenciar trabalhadores e se esses critérios são objetivos, consistentes e neutros em termos de género.

É precisamente aqui que se joga o sucesso da reforma. A transparência, por si só, não elimina desigualdades remuneratórias. Torna-as visíveis. O passo seguinte, e seguramente o mais difícil, é distinguir diferenças legítimas de diferenças injustificadas e assegurar que os instrumentos criados não se transformam num mero exercício burocrático de reporte.

No final, o sucesso da transposição não deverá medir-se pelo número de novas obrigações impostas ou de relatórios produzidos, mas pela sua capacidade para tornar as decisões remuneratórias mais transparentes, mais coerentes e, sobretudo, juridicamente justificáveis. Só então a transparência deixará de ser um fim em si mesma para se tornar aquilo que a Diretiva verdadeiramente pretende: um instrumento efetivo de igualdade remuneratória.

SOBRE A MACEDO VITORINO

A MACEDO VITORINO é uma sociedade de advogados portuguesa que presta assessoria jurídica a clientes nacionais e internacionais em operações, projetos e matérias de elevada complexidade. A nossa prática abrange diversas áreas do direito e setores de atividade, incluindo banca, distribuição, indústria, energia, tecnologia, media, telecomunicações e projetos, o que nos permite oferecer aconselhamento jurídico integrado e ajustado às necessidades específicas de cada cliente.

Combinamos rigor técnico com uma abordagem prática e orientada para o negócio, apoiando os clientes na estruturação, negociação e execução de operações, bem como na gestão de questões regulatórias, contratuais e societárias. Procuramos apresentar soluções juridicamente sólidas, claras e eficazes, particularmente em contextos que exigem coordenação entre diferentes áreas de especialidade.

Mantemos ainda relações de correspondência e parcerias com sociedades de advogados de referência na Europa, nos Estados Unidos, no Brasil e na Ásia, o que nos permite acompanhar operações transfronteiriças com eficiência e assegurar aos nossos clientes apoio jurídico coordenado em diferentes jurisdições.

Se pretende saber mais sobre a MACEDO VITORINO por favor visite o nosso site www.macedovitorino.com.

INFORMAÇÃO IMPORTANTE

As opiniões expressas neste artigo são de natureza geral e não devem ser consideradas como aconselhamento profissional. Caso necessite de aconselhamento jurídico sobre estas matérias, deve contactar um advogado. Se for cliente da MACEDO VITORINO, pode contactar-nos por email para mv@macedovitorino.com.