



NOTÍCIAS, NOVIDADES, TÓPICOS ACTUAIS

PRINCIPAIS REGRAS DECORRENTE DA DIRECTIVA DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

“(...) Directiva deverão ser transpostas para o ordenamento jurídico nacional até ao dia 7 de Junho de 2026 e, de forma geral, irão impor, às entidades empregadoras novas obrigações no âmbito de processos de recrutamento e, ainda, em matéria de disponibilização de informações consideradas adequadas para assegurar a transparência salarial.”

Em Maio de 2023, foi publicada no Jornal Oficial da União Europeia a Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, a qual tem vindo a ser designada de Directiva da Transparência Salarial (adiante a “Directiva”). Esta Directiva, tal como o próprio nome indica, visa, através da criação e implementação de mecanismos que garantam a transparência salarial, combater a desigualdade salarial existente entre homens e mulheres.

As normas constantes da Directiva deverão ser transpostas para o ordenamento jurídico nacional até ao dia 7 de Junho de 2026 e, de forma geral, irão impor, às entidades empregadoras novas obrigações no âmbito de processos de recrutamento e, ainda, em matéria de disponibilização de informações consideradas adequadas para assegurar a transparência salarial. Por outro lado, e relativamente aos trabalhadores, a Directiva vem reconhecer o direito de acesso a informações necessárias à avaliação do cumprimento do direito à igualdade de remuneração.

A Directiva aplica-se a todas as entidades empregadoras dos sectores público e privado, não obstante, como adiante se detalhará, a sujeição a determinadas obrigações dependerá do número de trabalhadores empregados. A Directiva abrange, ainda, todos os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho, incluindo os vinculados por contrato de trabalho a tempo parcial, contrato de trabalho a termo e contrato de trabalho temporário.

No que importa aos processos de recrutamento, a Directiva vem inserir duas novas e assinaláveis alterações relativas ao conteúdo dos anúncios de emprego e ao processo de avaliação de candidatos.

AUTORES



LÍDIA SILVESTRE
Advogada



HENRIQUE CRUZ
Advogado

Em primeiro lugar, as entidades empregadoras deverão assegurar que todos os anúncios de emprego incluem a remuneração da inicial aplicável à função relativamente à qual o anúncio se reporta. Em segundo lugar, a Directiva contempla a proibição das entidades empregadoras inquirirem os candidatos sobre o seu historial de remunerações auferidas em relações laborais anteriores.

No que respeita aos trabalhadores, a Directiva prevê o direito destes a solicitar e a receber informação sobre o respectivo nível de remuneração individual e sobre os níveis de remuneração médios, desagregados por sexo, para as categorias de trabalhadores que executem trabalho igual ao seu. O pedido de informação deverá ser apresentado através dos representantes dos trabalhadores ou do organismo de promoção da igualdade.

A este propósito cumpre salientar que a Directiva assegura que caso as informações disponibilizadas impliquem o tratamento de dados pessoais, estes apenas poderão ser legitimamente utilizados para aplicação do princípio da igualdade de tratamento. Desta forma a Directiva impede a divulgação desnecessária e/ou desproporcional de dados pessoais, devendo o trabalhador requerente de tal informação proibido de a utilizar se não para reivindicar o seu direito à igualdade salarial.

Na perspectiva das entidades empregadoras, a Directiva prevê a criação da obrigação destas prestarem informações, no âmbito da sua organização, relativas a disparidades remuneratórias existentes entre trabalhadores femininos e masculinos. Concretamente, as entidades empregadoras serão obrigadas a fornecer ao organismo de acompanhamento da execução das medidas previstas na Directiva as seguintes informações:

- a) A disparidade remuneratória em função do género;
- b) A disparidade remuneratória em função do género nas componentes complementares ou variáveis;

“A Directiva abrange, ainda, todos os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho, incluindo os vinculados por contrato de trabalho a tempo parcial, contrato de trabalho a termo e contrato de trabalho temporário.”

- c) A disparidade remuneratória mediana em função do género;
- d) A disparidade remuneratória mediana em função do género nas componentes complementares ou variáveis;
- e) A proporção de trabalhadores femininos e masculinos que beneficiam de componentes complementares ou variáveis;
- f) A proporção de trabalhadores femininos e masculinos em cada quartil do intervalo da remuneração;
- g) A disparidade remuneratória em função do género entre trabalhadores por categorias de trabalhadores, desagregadas por salário ou vencimento de base e por componentes complementares ou variáveis.

Não obstante, a Directiva estabelece uma diferente periodicidade para o cumprimento desta obrigação consoante o número de trabalhadores empregados pela entidade empregadora. Assim, e considerando, conforme acima referido, que a Directiva deverá ser transposta para ordenamento jurídico nacional até ao dia 7 de Junho de 2026, as entidades empregadoras que:

- a) Empreguem 250 trabalhadores ou mais devem fornecer as informações acima indicadas todos os anos;
- b) Empreguem 100 a 249 trabalhadores, devem fornecer as informações acima indicadas de 3 em 3 anos.

Adicionalmente, e relativamente a entidades empregadoras que empreguem menos de 100 trabalhadores, a Directiva confere a possibilidade de ser o Estado-Membro a decidir se as mesmas deverão ser obrigadas a fornecer as informações relativas a disparidades remuneratórias existentes entre trabalhadores femininos e masculinos. Assim, o verdadeiro âmbito de aplicação desta obrigação apenas será verdadeiramente fixado quando se proceder à transposição da Directiva para o ordenamento jurídico nacional, o que, conforme acima referido, deverá verificar-se até ao dia 7 de Junho de 2026.

