

Diretiva da Transparência Salarial

10 perguntas e respostas



1

Qual o objectivo da Diretiva UE 2023/970?

Visa o reforço da aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres, mediante a aplicação de exigências em matéria de transparência salarial.



3

Que tipo de trabalhadores estão abrangidos pela aplicação da Diretiva?

Aplica-se **a todos os trabalhadores**, incluindo os trabalhadores a tempo parcial, os trabalhadores contratados a termo e as pessoas com um contrato de trabalho ou uma relação laboral com uma empresa de trabalho temporário, bem como a trabalhadores em cargos de direção. Desde que se encontrem preenchidos critérios pertinentes, os trabalhadores domésticos, os trabalhadores ocasionais, os trabalhadores intermitentes, os trabalhadores de plataformas, os estagiários e os aprendizes, são também abrangidos pelo âmbito de aplicação da Diretiva.



4

Quais são as principais obrigações para as empresas?

As principais obrigações decorrentes da Diretiva são:

1. **Transparência salarial no recrutamento e proibição de inquirição sobre o histórico salarial**
2. **Transparência da política de remuneração e critérios de progressão**
3. **realizar avaliação de funções**
4. **realizar auditorias salariais periódicas**



2

A que tipo de empresas se aplica e quais os prazos mais importantes a considerar?

Aplica-se aos empregadores do sector público e privado e deve ser transposta para o ordenamento jurídico de cada Estado-Membro **até 7 de junho de 2026**. As empresas com mais de 150 trabalhadores têm de reportar dados relativos aos vencimentos praticados no ano 2026, até 7 de junho de 2027.



5

Quais são os principais direitos dos trabalhadores?

Os principais direitos dos trabalhadores decorrentes da Diretiva são:

1. **Direito à informação e não retaliação**
2. **Acesso à justiça e indemnizações em caso de discriminação salarial**
3. **Inversão do ónus da prova**



6

Em que consiste o direito à informação dos trabalhadores?

Significa que os trabalhadores passam a ter direito a solicitar e receber por escrito, informações sobre o seu nível de remuneração individual e sobre os níveis de remuneração médios, desagregados por sexo, para as categorias de trabalhadores que executem trabalho igual ou trabalho de valor igual ao seu.

7

O que significa trabalho igual ou de igual valor?

Trabalho igual refere-se a trabalho prestado por quem desempenhe exatamente as mesmas funções, com tarefas e responsabilidades substancialmente idênticas.

Trabalho de igual valor refere-se a trabalho realizado em funções que não são as mesmas, mas exigem competências, esforço, responsabilidades e condições de trabalho comparáveis e contribuem de forma equivalente para o empregador.



8

Como se pode apurar se duas funções têm o mesmo valor?

Os empregadores devem avaliar funções com base em critérios neutros em termos de género, como:

1. **Competências** (qualificações, experiência, conhecimentos técnicos)
2. **Esforço** (intensidade física ou mental)
3. **Responsabilidade** (autonomia, tomada de decisões, impacto)
4. **Condições de trabalho** (ambiente físico, riscos, horários)

Estes critérios devem ser transparentes, documentados e aplicados de forma coerente, evitando vieses de género

9

O que deve incluir uma auditoria retributiva obrigatória ao abrigo do artigo 9.º da Diretiva?

A auditoria retributiva deve analisar detalhadamente a forma como os salários são definidos e aplicados dentro da organização, de modo a identificar eventuais desigualdades salariais entre mulheres e homens. Esta auditoria deve incluir:

1. **avaliação das diferenças salariais entre homens e mulheres, tanto em termos de remuneração média como mediana**
2. **análise da distribuição por categorias profissionais, incluindo a comparação entre trabalho igual e de igual valor**
3. **avaliação dos critérios usados para definir remunerações e progressões, garantindo que são neutros em termos de género**
4. **identificação de desigualdades não justificadas por fatores objetivos, como qualificações, experiência ou desempenho**
5. **plano de ações corretivas, sempre que forem encontradas diferenças salariais injustificadas**



10

Quando é que uma empresa é obrigada a realizar uma avaliação conjunta da remuneração (pay assessment) ao abrigo da Diretiva?

Uma empresa é obrigada a realizar uma avaliação conjunta da remuneração quando, após a realização de auditoria retributiva, se verifica uma diferença de remuneração média entre mulheres e homens igual ou superior a 5% numa categoria de trabalhadores que desempenham trabalho igual ou de igual valor e essa diferença não pode ser justificada por critérios neutros em termos de género. Nessas situações, o empregador, em cooperação com os representantes dos trabalhadores, terá de analisar as causas da desigualdade, rever os sistemas retributivos e adotar medidas corretivas obrigatórias para eliminar a disparidade salarial injustificada.