Cerejeira Namora, Marinho Falcão

Diretiva da Transparência **Salarial**



10 perguntas e respostas



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.





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 <u>mais de 150 trabalhadores</u> têm de reportar dados relativos aos vencimentos praticados no ano 2026, até 7 de junho de 2027.

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.



obrigações para as empresas? As principais obrigações decorrentes da

1. Transparência salarial no recrutamento e proibição de inquirição sobre o

- histórico salarial 2. Transparência da politica de remuneração e critérios de progressão
- 3. realizar avaliação de funções 4. realizar auditorias salariais periódicas



Quais são os principais direitos dos trabalhadores? Os principais direitos dos trabalhadores

1. Direito à informação e não retaliação

2. Acesso à justiça e indemnizações em caso de discriminação salarial

decorrentes da Diretiva são:

3. Inversão do ónus da prova

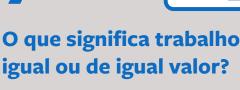


Diretiva são:

Significa que os trabalhadores passam a ter direito a solicitar e receber por escrito, informações sobre o seu nível de

trabalhadores?

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.

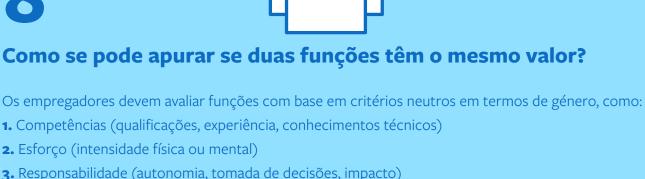


Trabalho igual refere-se a trabalho prestado por quem desempenhe exatamente as mesmas funções,

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.



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

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

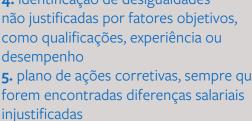
O que deve incluir uma

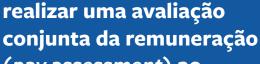
da organização, de modo a identificar eventuais desigualdades salariais entre mulheres e homens. Esta auditoria deve incluir: 1. avaliação das diferenças salariais entre homens e mulheres, tanto em termos de remuneração média como mediana

profissionais, incluindo a comparação entre trabalho igual e de igual valor 3. avaliação dos critérios usados para definir remunerações e progressões,

2. análise da distribuição por categorias

- garantindo que são neutros em termos de género 4. identificação de desigualdades
- desempenho 5. plano de ações corretivas, sempre que forem encontradas diferenças salariais





10

(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

Quando é que uma

empresa é obrigada a

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.



Saiba mais em cnmf.pt shaping the **future**