

Diretiva da Transparência Salarial

VS

Proposta de Lei de Transposição

Recrutamento

DIRETIVA (UE) 2023/970 ART. 5.º, N.ºS 1 E 2	PROPOSTA DE LEI NOVO ART. 4.º-A DA LEI N.º 60/2018
Candidatos a emprego têm direito a receber, antes da entrevista de emprego , informação sobre a remuneração inicial (ou seu intervalo) (exemplo: anúncio de emprego).	Direito à informação salarial pré-contratual, antes da celebração do contrato de trabalho .

Direito à informação

DIRETIVA (UE) 2023/970 ART. 7.º, N.ºS 1 E 3	PROPOSTA DE LEI NOVO ART. 3.º-A DA LEI N.º 60/2018
Direito do trabalhador a solicitar informação sobre o próprio nível de remuneração e sobre os níveis médios por sexo para trabalho igual/de valor igual;	Dever de informação anual proactiva e informação do procedimento para o exercer ;
Dever anual do empregador de informar da existência deste direito.	Resposta ao pedido escrito em 2 meses ; expressamente abrangidos os trabalhadores temporários ao serviço.

Transparência das políticas retributivas

DIRETIVA (UE) 2023/970	PROPOSTA DE LEI
ART. 6.º, N.º 1 O empregador deve assegurar o acesso fácil dos trabalhadores aos critérios utilizados para determinar a remuneração, os níveis de remuneração e a progressão da remuneração.	NOVO ART. 4.º-B DA LEI N.º 60/2018 Obrigação de afixação em locais de estilo ou divulgação na intranet dos critérios utilizados para determinar a remuneração, os níveis de remuneração e de progressão remuneratória dos trabalhadores.
ART. 4.º, N.ºS 1 E 4 Os empregadores devem dispor de estruturas de remuneração assentes em critérios objetivos e neutros em termos de género, acordados com os representantes dos trabalhadores, quando existam.	NOVA REDAÇÃO DO ART. 4.º DA LEI N.º 60/2018 O empregador deve assegurar uma política remuneratória transparente acordada com os representantes dos trabalhadores , quando existam, assente em critérios objetivos, com violação qualificada como contraordenação muito grave.
ART. 7.º, N.º 5 Proibição de cláusulas que impeçam os trabalhadores de revelar a sua remuneração.	NOVA REDAÇÃO DO ART. 4.º, N.º 4 São expressamente nulas as cláusulas contratuais ou de IRCT que visem impedir o trabalhador de divulgar informações relativas à sua remuneração.

Deveres de reporte do empregador

DIRETIVA (UE) 2023/970 ART. 9.º, N.ºS 2 A 5	PROPOSTA DE LEI NOVO ART. 18.º, N.ºS 5 A 7
Reporte anual para 250+ (desde 7/6/2027); trienal para 150-249 (desde 7/6/2027); trienal para 100-149 (desde 7/6/2031); voluntário para menos de 100 trabalhadores.	Alarga a obrigação de reporte a empresas com mais de 50 trabalhadores (trienal desde 7/6/2031).

Presunção de despedimento ou sanção disciplinar abusiva

DIRETIVA (UE) 2023/970 ART. 25.º	PROPOSTA DE LEI NOVA REDAÇÃO DO ART. 7.º DA LEI N.º 60/2018
Proteção contra tratamento desfavorável e despedimento por motivo do exercício do direito à igualdade remuneratória; não fixa qualquer prazo .	Presunção de despedimento abusivo ou outra sanção disciplinar aplicada, alargada para três anos após apresentação de queixa por incumprimento de direitos relacionados com o princípio da igualdade de remuneração; prazo de prescrição de um ano após a cessação do contrato para o exercício destes direitos.

Regime sancionatório

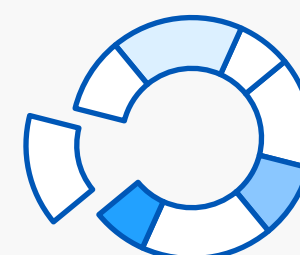
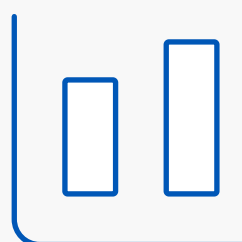
DIRETIVA (UE) 2023/970	PROPOSTA DE LEI
ART. 23.º Sanções efectivas, proporcionadas e dissuasivas, incluindo coimas; sanções específicas para violações reiteradas.	NOVA REDAÇÃO DO ART. 12.º DA LEI N.º 60/2018 (N.ºS 1 A 3) Nova moldura tripartida: muito graves (arts. 4.º, n.ºs 1 e 2, 4.º-A, 4.º-C, n.ºs 1, 2, 5 e 6, 4.º-E, n.º 1, e 5.º-A, n.ºs 1 a 4); graves (arts. 3.º-A e 4.º-C, n.º 4); leves (art. 4.º-B, n.º 1).
CONSIDERANDO 56 E ART. 23.º, N.º 4 Sanções específicas podem incluir “ <i>diferentes tipos de desincentivos financeiros, como a revogação de benefícios públicos ou a exclusão temporária da concessão de incentivos financeiros ou de concursos públicos</i> ”.	NOVO N.º 4 DO ART. 12.º DA LEI N.º 60/2018 Cataloga taxativamente as sanções acessórias: revogação de incentivos fiscais e financeiros; revogação de benefícios públicos; privação de incentivos; exclusão de concursos públicos até dois anos ; frequência obrigatória de formação em transparência remuneratória.

INFOGRAFIA

Diretiva da Transparência Salarial

VS

Proposta de Lei de Transposição



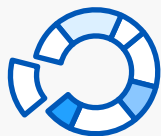
Faça o Download da infografia completa através do cnmf.pt

shaping the **future**

AGO 26

INFOGRAFIA

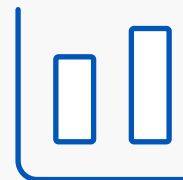
Diretiva da Transparência Salarial

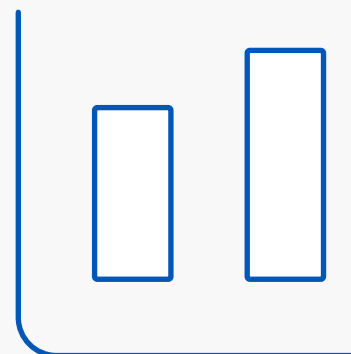
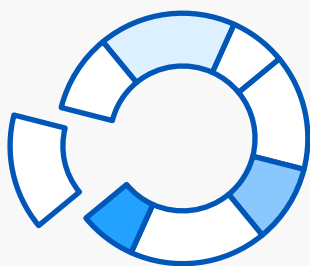


VS



Proposta de Lei de Transposição





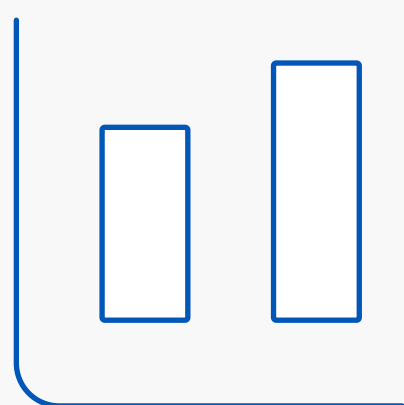
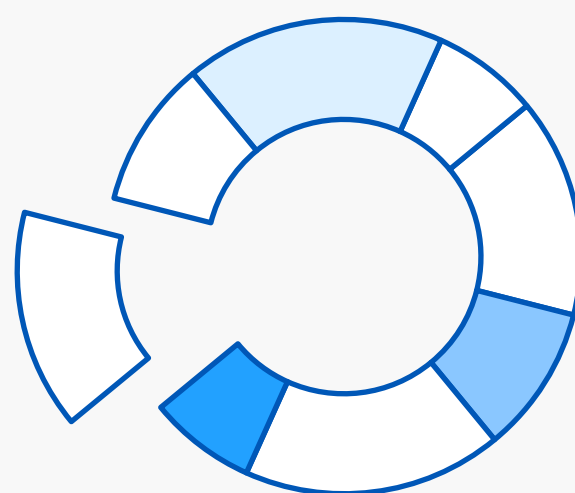


INFOGRAFIA

Diretiva da Transparência Salarial

VS

Proposta de Lei de Transposição



Faça o Donwload da infografia
completa através do cnmf.pt

shaping the **future**