

Banca deve aplicar já

Diretiva sobre transparência salarial

A norma europeia deveria ser transporta para a lei portuguesa até dia 7, mas o atraso do Estado não suspende o direito dos trabalhadores. A Diretiva visa garantir regras claras, critérios conhecidos, informação adequada e mecanismos eficazes para detetar e corrigir discriminações remuneratórias.

A Diretiva (UE) 2023/970, relativa à transparência remuneratória, deveria ser transposta para o direito português até 7 de junho de 2026.

Esta Diretiva não é uma mera recomendação. É um instrumento europeu destinado a tornar efetivo um princípio essencial: para trabalho igual ou de igual valor deve existir remuneração igual.

O que está em causa é simples:

- Os trabalhadores têm direito a conhecer os critérios que determinam a sua remuneração e a sua progressão salarial;
- Os candidatos a emprego têm direito a saber, antes da contratação, qual a remuneração ou o intervalo remuneratório associado ao posto de trabalho;
- As entidades empregadoras não devem poder perguntar quanto auferiam em empregos anteriores, perpetuando desigualdades antigas;
- As diferenças salariais têm de ser justificadas por critérios objetivos, transparentes e neutros em razão do género.

A transparência salarial não significa divulgar publicamente o salário individual de cada trabalhador. Significa garantir regras claras, critérios conhecidos, informação adequada e mecanismos eficazes para detetar e corrigir discriminações remuneratórias.

Empresas públicas e privadas

A Diretiva aplica-se às entidades empregadoras públicas e privadas. Por isso, também se aplica ao setor bancário.

Os bancos, pela sua dimensão, organização interna, estruturas salariais complexas e responsabilidade social, não podem ignorar esta nova realidade. Devem rever desde já as suas práticas remuneratórias, os seus procedimentos de recrutamento, os critérios de progressão, os sistemas de avaliação, os prémios, os complementos e todos os mecanismos que possam gerar ou esconder desigualdades salariais injustificadas.

Se o Estado português não transpôs a Diretiva dentro do prazo legal, não podem ser os trabalhadores a suportar as consequências dessa omissão.

Terminado o prazo de transposição, o Mais Sindicato defende que os direitos previstos na Diretiva devem ser reconhecidos e aplicados diretamente pelas entidades patronais, incluindo pelos bancos, sem prejuízo da urgente aprovação da legislação nacional.

A falta de transposição não pode servir de desculpa para adiar direitos, recusar informação, manter práticas opacas ou impedir a correção de desigualdades remuneratórias.

Assumir fiscalização

O Mais Sindicato exige ao Estado português a aprovação imediata da legislação necessária, com respeito integral pelos objetivos da Diretiva e sem qualquer redução do nível de proteção dos trabalhadores.

Exige igualmente que a Autoridade para as Condições do Trabalho, a CITE e as demais entidades competentes assumam desde já a fiscalização desta matéria, garantindo que a igualdade salarial e a transparência remuneratória não ficam dependentes da inércia legislativa.

O Mais Sindicato continuará a acompanhar esta matéria, a apoiar os trabalhadores no exercício dos seus direitos e a intervir junto das entidades empregadoras, incluindo no setor bancário, sempre que a falta de transparência seja usada para esconder desigualdades salariais injustificadas.

A Direção

