

TRANSPARÊNCIA SALARIAL JÁ É REGRA NAS FIRMAS DE ADVOGADOS?

A diferença salarial entre homens e mulheres em Portugal diminuiu em 2023, mas as mulheres ainda ganham cerca de 11% a menos. Há uma nova Diretiva Europeia sobre Transparência Salarial a chegar e as empresas têm novos requisitos a cumprir. No setor da advocacia, os líderes garantem que não há discriminação salarial, embora reconheçam que a progressão na carreira das mulheres pode ser mais lenta devido a fatores como a maternidade.

TEXTO **FREDERICO PEDREIRA**

FOTOGRAFIAS **D.R.**



A diferença salarial entre as mulheres e os homens em Portugal diminuiu em 2023, segundo o barómetro do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho. Ainda assim, a disparidade continua elevada. Em 2023, as remunerações ganhas pelas mulheres foram 11,1% inferiores às dos homens em iguais circunstâncias.

Enquanto a remuneração base média dos homens fixou-se em 1.286,20 euros mensais, a das mulheres foi de 1.124,09 euros. As atividades artísticas e as indústrias transformadoras foram os setores onde esse fosso foi mais grave.

Apesar de Portugal ser um dos países da União Europeia (UE) com uma lei “mais forte” para mitigar as desigualdades salariais com base no género, os dados ainda revelam uma diferença significativa e que existe um “longo caminho” a percorrer. Mas há uma diretiva europeia que está a chegar e que pode “apertar” as empresas.

Em abril de 2023, Portugal adotou a Diretiva Europeia sobre Transparência Salarial que visa combater a discriminação remuneratória e reduzir a disparidade salarial entre homens e mulheres na UE, exigindo que as empresas informem os candidatos sobre a remuneração inicial ou intervalo de remuneração, tanto em anúncios de recrutamento como antes das entrevistas.

Entre as principais medidas da diretiva está a transparência nas ofertas de emprego, o direito dos colaboradores de solicitar informações aos empregadores sobre a média salarial por género para funções semelhantes, os critérios de determinação salarial e de progressão de carreira e a proibição de questionar os candidatos sobre o seu histórico de compensação.

**Em 2023,
a remuneração
base média dos
homens fixou-se em
1.286,20 euros mensais,
a das mulheres
foi de 1.124,09 euros.
As atividades artísticas
e as indústrias
transformadoras
foram os setores onde
esse fosso foi maior**







Os Estados-membros da UE têm assim até 2026 para transpor esta diretiva para a legislação nacional, mas uma parte muito significativa das empresas portuguesas ainda “não conhece bem” as normas que estão em causa. De acordo com um estudo da Mercer, 40% dos empregadores nacionais nem conhecem inteiramente as implicações dessas novas regras.

Uma diretiva que é transversal a todos os setores de atividade e que representa uma oportunidade para as empresas portuguesas modernizarem as suas práticas de gestão de recursos humanos, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e equitativo.

No setor da advocacia, os líderes consideram que não existe discriminação salarial, mas reconhecem que

a progressão nas mulheres pode ser mais lenta devido a fatores externos, como a maternidade.

“Da minha experiência profissional no setor, em 25 anos, nunca tive conhecimento de qualquer discriminação ou desigualdade salarial. O que verifiquei foi uma progressão mais lenta em função de opções pessoais, como a maternidade, as quais atrasaram promoções em função da eventual menor disponibilidade das minhas colegas mulheres”, sublinha o *managing partner* da MFA Legal Samuel Fernandes de Almeida.

Na PLMJ, fonte oficial assegura que o impacto da diretiva europeia no escritório é “nulo”, “uma vez que o princípio da transparência salarial há muito que já foi incorporado e é a regra há vários anos”.



Também Samuel Fernandes de Almeida considera que nas firmas “mais profissionalizadas” o impacto será reduzido. “No setor das sociedades de advogados, e em particular em todas aquelas que procuram atrair e reter talento, nunca tive conhecimento de qualquer discriminação salarial entre homens e mulheres. Aliás, mesmo na composição do *partnership* assisto com satisfação a uma preponderância crescente das mulheres, o que aliás reflete a realidade da profissão, pois hoje, a maioria dos novos licenciados em direito são do sexo feminino”, acrescenta.

Assim, o advogado não acredita que a desigualdade salarial impacte a progressão de carreira das mulheres na advocacia e que o que poderia prejudicar - a maternidade

“No setor das sociedades de advogados, e em particular em todas aquelas que procuram atrair e reter talento, nunca tive conhecimento de qualquer discriminação salarial entre homens e mulheres”

Samuel Fernandes de Almeida
Managing partner
da MFA Legal





SABIA QUE...

4 MIL EMPRESAS

**NO INÍCIO DE 2025 A
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES
DE TRABALHO NOTIFICOU
CERCA DE 4 MIL EMPRESAS
PARA APRESENTAREM
UM PLANO DE AVALIAÇÃO DAS
DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS
ENTRE HOMENS E MULHERES.**

e a articulação entre a vida familiar e profissional - tem vindo a ser atenuado na última década. “A visão correta de qualquer organização é de encontrar as soluções internamente em termos organizacionais de forma a colmatar essa ausência temporária, sem comprometer a progressão dos colaboradores”, alerta.

O líder assegura que desde a fundação da MFA que adotaram políticas salariais e de progressão transparentes baseadas apenas na avaliação e desempenho dos colaboradores. “É tudo muito claro e transparente”, disse.

AS POLÍTICAS SALARIAIS DOS ESCRITÓRIOS

Tanto na PLMJ como na MFA Legal não existem diferenças salariais baseadas em género, sendo o que pode ditar uma remuneração diferente é o mérito ou o desempenho.

“A única diferenciação em que acreditamos é a que tem por base o desempenho e mérito. E temos, aliás, uma política de parentalidade que protege de forma assumida as mulheres na progressão das suas carreiras”, revela a PLMJ.

Fonte oficial do escritório garantiu que na empresa não existem diferenças salariais e que possuem um plano de progressão de carreira “absolutamente claro” e “transparente”, que inclui a componente remuneratória.

“Todos os advogados têm uma remuneração igual dentro de cada estatuto. Depois existe um prémio financeiro calculado com regras também elas transparentes para todos, que está associado ao desempenho individual”, notam.

Também na MFA possuem uma grelha salarial aplicável aos diversos escalões e categorias que são aplicadas indistintamente a homens e mulheres. “Temos uma política de maternidade alinhada com as melhores práticas, concedendo cinco meses pagos às nossas advogadas e um mês aos nossos colaboradores em caso de paternidade”, explica Samuel Fernandes de Almeida, salientando que, tal como na PLMJ, a única diferenciação é baseada na meritocracia e no desempenho.

No caso da MFA Legal, a diretiva europeia não obriga a nenhuma alteração, uma vez que já possuem grelhas salariais e escalões remuneratórios. “No escritório pugnamos pela total transparência, seja nos resultados financeiros do escritório, seja nos resultados da avaliação, ou na grelha salarial, sendo que a incorporação de novos advogados tem em conta a realidade existente de forma a não criar quaisquer distorções ou iniquidades”, acrescenta o *managing partner*.

“Depois da legislação estar transposta e se houver necessidade de efetuar algum ajuste, naturalmente que o faremos sem resistência. Uma das nossas prioridades é o bem-estar dos nossos colaboradores e um ambiente saudável de trabalho, pois acreditamos que aumenta a sua ligação emocional ao nosso projeto e potencia o seu desempenho. Máxima liberdade e realização pessoal e máxima responsabilidade é o nosso lema”, conclui. ■

