



Transparência salarial: a lista de verificação das obrigações a cumprir

A partir de 2026, a diretiva europeia sobre transparência salarial impõe às empresas novas obrigações em matéria de informação, relatórios e igualdade salarial.

Aqui estão as obrigações que deve conhecer, bem como um lembrete das sanções previstas em caso de incumprimento.

Obrigações

✓ **Antes da contratação: obrigações no recrutamento**

- Indique o salário ou uma faixa salarial credível diretamente na oferta ou, o mais tardar, antes da primeira entrevista.
- Proibição de solicitar o histórico salarial do candidato.
- Comunicar, mediante solicitação, os critérios de remuneração e evolução utilizados na empresa.

✓ **Durante o emprego: transparência para com os funcionários**

- Direito de acesso à informação: cada funcionário pode solicitar, uma vez por ano, a sua remuneração individual e as remunerações médias/medianas de funcionários comparáveis.
- Critérios de fixação de salários formalizados, claros e defensáveis, acessíveis às equipas.
- Comunicação anual do direito à informação pelo empregador.

✓ **Relatórios para empresas ≥ 100 funcionários**

- Publicação regular das diferenças salariais entre homens e mulheres (pelo menos a cada 3 anos para 100-250 funcionários, anualmente para mais de 250).
- Justificação obrigatória se um desvio significativo (> 5 %) não for objetivamente explicado.
- Implementação de medidas corretivas caso persistam desvios injustificados.

✓ **Preparação interna e conformidade**

- Verificar a fiabilidade dos dados relativos ao salário (sexo, cargo, nível, horário de trabalho, etc.).
- Simplificar tabelas salariais, bónus e benefícios.
- Formalizar os critérios de admissão, progressão e reconhecimento salarial.
- Organizar um processo estruturado para responder às solicitações de informação dos funcionários.

Sanções

✗ **Sanções financeiras**

- Até 1% da massa salarial se a empresa continuar em situação de incumprimento prolongado em matéria de igualdade profissional.
- Multa de cerca de 450 € por infração por:
 - ausência de faixa salarial em um anúncio
 - não resposta ao trabalhador
 - critérios de remuneração inexistentes ou não comunicados
- Multas administrativas proporcionais à gravidade das infrações (diretiva).

✗ **Inversão do ónus da prova**

- Em caso de litígio por discriminação salarial, cabe ao empregador provar que não há discriminação, e não ao empregado.

✗ **Recuperação obrigatória**

- Em caso de discriminação comprovada: recuperação integral dos salários, bónus e benefícios.

Os nossos especialistas acompanham-no

A Arago acompanha-o na conceção e implementação de uma estratégia completa de transparência salarial: definição de regras, clarificação de mensagens e ferramentas concretas para gestores e recrutadores.

Os nossos especialistas propõem uma abordagem pragmática que liga o direito, os dados e a realidade no terreno para criar um dispositivo simples de compreender, explicar e aplicar no dia a dia.

Antecipe a diretiva de Junho de 2026 a partir de agora.

Entre em contacto com o seu CSM ou marque uma consulta através do código QR.

