

Diretiva Europeia sobre Transparência Salarial: o que as empresas devem começar a fazer já

A Diretiva Europeia sobre Transparência Salarial introduz um novo paradigma na forma como as empresas definem, justificam e comunicam a remuneração. O foco reforçado na igualdade salarial, na transparência e na responsabilização dos empregadores exige mudanças estruturais nas políticas remuneratórias, nos processos de recrutamento e na gestão da informação salarial.

MADALENA CALDEIRA

Sócia

Área de Direito do Trabalho da Gómez-Acebo & Pombo

A Diretiva (UE) 2023/970 sobre Transparência Salarial veio reforçar de forma significativa o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor, impondo novas obrigações às entidades empregadoras em matéria de recrutamento, políticas remuneratórias e acesso à informação.

Os Estados Membros, incluindo Portugal, devem proceder à sua transposição até 7 de junho de 2026. Apesar de poderem ocorrer atrasos no processo legislativo nacional, o impacto da Diretiva exige preparação antecipada por parte das organizações.

Mais do que uma alteração pontual, esta Diretiva implica uma revisão estrutural da forma

como as empresas definem, documentam e comunicam a remuneração.

- **O que muda — e por que razão a preparação é essencial**

A Diretiva introduz um conjunto de medidas que aumentam significativamente a transparência salarial, reforçam os direitos dos trabalhadores e criam novos mecanismos de controlo e responsabilização para os empregadores, designadamente:

- obrigação de indicar o salário ou intervalo remuneratório nos anúncios de emprego ou antes da primeira entrevista;
- proibição de solicitar histórico salarial aos candidatos;
- direito dos trabalhadores a aceder a informação sobre critérios de fixação salarial e progressão e sobre remunerações médias por género em funções comparáveis;
- obrigação, para empresas de maior dimensão, de monitorizar e reportar diferenças salariais;
- reforço do regime de responsabilidade e compensação em caso de discriminação salarial.

A ausência de preparação adequada poderá traduzir-se em exposição a riscos legais, financeiros e reputacionais relevantes.

- **Medidas chave de preparação para as empresas**

A adaptação à nova Diretiva deve ser encarada como um processo gradual e es-

truturado. Nesse sentido, recomenda-se que as empresas iniciem desde já as seguintes medidas:

- **Revisão e documentação das políticas remuneratórias**

Garantir que existem critérios claros, objetivos e neutros em termos de género para a definição do salário base, progressões, promoções e componentes variáveis, devidamente documentados e auditáveis.

- **Avaliação e classificação consistente das funções**

A identificação de “trabalho igual ou de igual valor” exige metodologias de avaliação de funções robustas e comparáveis, que permitam justificar diferenças remuneratórias com base em critérios objetivos.

- **Adaptação dos processos de recrutamento**

Os anúncios e procedimentos internos devem ser revistos para assegurar transparência salarial, linguagem neutra e a eliminação total da recolha de histórico remuneratório dos candidatos.

- **Preparação dos sistemas de dados e reporting**

Mesmo antes de existir obrigação legal de reporte, é recomendável testar internamente a capacidade de calcular diferenças salariais, quartis e medianas, identificando potenciais áreas de risco.

- **Formação das equipas de RH e gestão**

A correta aplicação da Diretiva depende de equipas capacitadas para compreen-

der o novo enquadramento legal, aplicar critérios remuneratórios neutros e reconhecer práticas potencialmente discriminatórias.

- **Um desafio jurídico — e também estratégico**

O cumprimento da Diretiva (UE) 2023/970 não se limita a uma obrigação legal. Representa igualmente um fator de confiança interna, reputação externa e competitividade, com impacto direto na atração e retenção de talento e no acesso à contratação pública.

A GA P - Gómez Acebo & Pombo — Portugal presta assessoria jurídica especializada em Direito do Trabalho e Segurança Social, apoiando empresas nacionais e internacionais na adaptação a novos enquadramentos legais, na revisão de políticas internas e na gestão preventiva de riscos laborais.

A nossa equipa de direito do Trabalho encontra-se disponível para prestar apoio às organizações através de formações gerais ou ajustadas à realidade específica de cada empresa, bem como acompanhamento jurídico na preparação e implementação das medidas exigidas pela Diretiva (UE) 2023/970.