Tertúlias no Clube

Transparência Salarial

Clube de Empresários de Coimbra
Desde 1992

Evento | 29 de outubro de 2026, Coimbra



Agenda

19h00 Check in

19h30 Tertúlias no Clube

20h30 Jantar

01

Quem somos



Hoje com as Tértulias no Clube:



Levi França Machado

PwC | Legal | Head of Labour Law

levi.franca.machado@pwc.com



Pedro Miguel Salgado

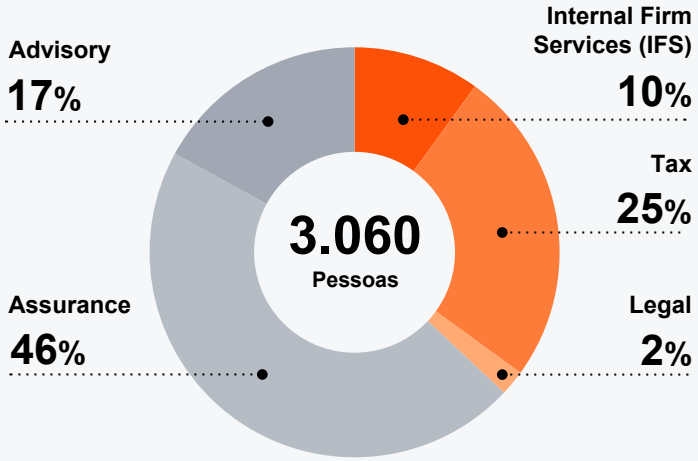
PwC | Managed Services | Director

pedro.miguel.salgado@pwc.com

PwC em Portugal, Angola, Cabo Verde e Moçambique

Quantos somos?

Partners	81
Client Service Staff	2.586
Practice Support Staff	393



N.º de colaboradores

1.416	514	749	61	320
Assurance	Advisory	Tax	Legal	IFS

Fonte: PwC Portugal, Angola, Cabo Verde e Moçambique, dezembro 2025

Presentes em Portugal há mais de **60 anos,** representamos uma rede de entidades independentes entre si, que sempre se distinguiu pela elevada qualidade dos serviços prestados aos seus clientes.

Contamos com **81 partners** e com mais de **3.000 colaboradores permanentes**, distribuídos pelos escritórios **em Lisboa, Porto, Coimbra, Funchal, Luanda, Praia** e **Maputo.**

Mas os números em si não são relevantes. O que é importante é o valor acrescentado que estes profissionais conseguem aportar aos nossos clientes. O que nos importa realmente é termos uma equipa experiente e diversificada, com os especialistas certos para conseguirmos prestar toda a ajuda e suporte necessários ao cliente.



> Os nossos colaboradores, através da experiência, capacidade e valores, são os nossos reais diferenciadores."

3.060 pessoas | **7** escritórios | **81** partners



02

Enquadramento



Transparência Salarial – Transposição da Diretiva Europeia (UE)

Enquadramento, âmbito de aplicação e finalidade

Prazo de transposição
7 de junho de 2026

Projeto Proposta de Lei

Equidade Salarial

Garantir uma **remuneração igual por trabalho** igual ou **de valor igual**, neutra em razão do género ou outro fator, incluindo:

- Compensação baseada em fatores objetivos;
- O pacote completo de compensação (e benefícios), incluindo remuneração base e outras componentes remuneratórias variáveis ou fixas, bónus e subsídios.



Âmbito de Aplicação

Candidatos a emprego e a **todos os trabalhadores (de entidades públicas ou privadas)**, incluindo os trabalhadores:

- a termo;
- a tempo parcial;
- temporários;
- em cargos de direção, que tenham um contrato/relação laboral;
- domésticos, ocasionais, intermitentes, por cheque-serviço, de plataformas, em emprego protegido, os estagiários e os aprendizes.



Transparência Salarial

Mecanismos como:

- Processos que ajudem a garantir o acesso dos trabalhadores à informação salarial e respetivos *kpis*;
- Obrigações de reporte.



Finalidade

Reforçar a aplicação do **princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual** entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação.



Transparência Salarial – Transposição da Diretiva Europeia (UE)

Enquadramento Nacional – Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

01. Obrigações atuais (Lei n.º 60/2018)

Obrigação genérica de não discriminação em razão do género.
Empresas devem ter políticas salariais transparentes com critérios objetivos comuns a homens e mulheres para:

- Trabalho **igual**
- Trabalho de **valor igual** (mesmo valor acrescentado, mesmo que em categoria distinta).

02. Único Reporte Obrigatório Existente: Relatório Único

Documento anual enviado ao Ministério do Trabalho que inclui informações sobre género, salário e categoria profissional, sem contexto adicional.

03. Justificação de diferenças salariais

Sem obrigação de reporte, mas as empresas podem ter de justificar diferenças salariais perante trabalhadores que aleguem discriminação a autoridades competentes, como:

Gabinete Estratégia e Planeamento / MTSSS

- Análise da informação dos Relatórios Únicos
- Articulação com CITE (Selo Igualdade Salarial) e ACT (identificação de disparidades salariais entre género (média e mediana))

Comissão para Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE)

- Ferramentas de apoio às empresas (e.g., calculadora de disparidade de género, guias e linhas orientadoras para proceder à avaliação)
- Ações de sensibilização, formação profissional & Apoio técnico
- Selo Igualdade Salarial

Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

- Notifica empresas para apresentar Plano de Avaliação (diagnóstico e medidas corretivas a implementar no prazo de 12 meses)
- Acompanhamento das medidas corretivas
- Aplica sanções

16%

Disparidade salarial de género estimada para Portugal se for considerada a remuneração global, incluindo subsídios e prémios de desempenho

+4.000

N.º de empresas portuguesas notificadas pela ACT para apresentarem um plano de avaliação das diferentes salariais

03

As novas obrigações



Transparência Salarial – Transposição da Diretiva Europeia (UE)

Principais Obrigações – Overview

Transparência Pré-Contratual 01

- **Informar** candidatos antes do início do processo de recrutamento **sobre banda/nível salarial**;
- **Proibir** perguntas sobre o **histórico salarial**.

Transparência Contratual 02

- **Acesso** dos trabalhadores / representantes aos **critérios** utilizados **para determinar remuneração e respetivos níveis de progressão salarial** – que devem ser claros, objetivos e neutros em termos de género;
- Implementação de mecanismos internos que permitam **acesso à informação**.

Reporte do Pay Gap 03

- Reporte à autoridade responsável (GEP?) das disparidades salariais entre género, com periodicidade variável conforme o número de trabalhadores, a saber:

N.º	≥ 250	150 a 249	100 a 149
1.º Reporte	07/06/27	07/06/27	07/06/31
Periocidade	Anual	Trienal	Trienal

Joint Pay Assessment 04

- **Pay gap** ≥ 5% por categoria de trabalhadores, **não justificado** por critérios objetivos e não corrigido em 6 meses, **a empresa fica obrigada a realizar uma avaliação** conjunta com representantes dos trabalhadores e chegar a um entendimento relativamente às medidas a adotar.

Mecanismos de Cumprimento 05

- Trabalhadores têm direito a **compensação efetiva e reparadora** quando vítimas de discriminação salarial;
- **Inversão do ónus da prova** – cabe ao empregador provar que não houve discriminação;
- **Sanções compulsórias e acessórias;**
- **Requisito de acesso a concursos públicos.**

Como calcular as diferenças remuneratórias?

Nova obrigação **Densificação de obrigação já existente**

Transparência Salarial – Transposição da Diretiva Europeia (UE)

A Diretiva vem reforçar a necessidade de alinhamento e transparência ao longo de toda a jornada do colaborador

Mapeamento de critérios

01. Recrutamento e seleção	02. Funções	03. Avaliação de desempenho	04. Gestão de carreiras	05. Remuneração
• **Rever e atualizar *templates*** de anúncios, garantindo conformidade com as obrigações da Diretiva e **alinhamento com bandas salariais internas e critérios de remuneração**. • Padronizar o **posicionamento salarial** para funções equivalentes.	• **Estruturar funções**, famílias e níveis funcionais. • Desenvolver **descritivos funcionais**, incorporando fatores críticos (responsabilidades, competências). • Atualizar/construir **modelos de avaliação de funções,** através dos fatores e subfactores exigidos para determinar trabalho de igual valor.	• Rever o modelo de AD, garantindo ligação clara entre **performance, progressão e remuneração**. • Atualizar **critérios e escalas**, assegurando objetividade.	• Definir **percursos de evolução,** com marcos objetivos e requisitos claros de progressão. • **Formalizar critérios** de progressão (e.g. senioridade, anos na função, avaliação de desempenho e competências, potencial)	• **Criar/atualizar bandas salariais** • **Implementar análises de equidade salarial** e ***gender pay gap***, preparando relatórios exigidos pela mudança de paradigma. • **Desenvolver planos de mitigação de *gaps*** identificados, com ações de curto e médio prazo.
Resposta à Diretiva				
• Remuneração ou banda salarial em todos os anúncios de emprego	• Base para comparabilidade interna • Critérios e fatores objetivos para diferenciação de funções e responsabilidades	• Indicadores transparentes para progressão salarial • Permite objetividade e clareza na avaliação e distinção de pessoas	• Planos de carreira alinhados com critérios equitativos • Transparência nas oportunidades de evolução	• Políticas salariais baseadas em critérios claros • Monitorização de equidade interna e de género • Ajustes para conformidade legal

Mecanismos de Transparência

Comunicação interna *(e.g. Comunicação transparente de políticas e novos modelos)*

Capacitação de líderes *(e.g. modelos de remuneração, critérios de progressão, avaliação de funções, avaliação desempenho)*

People analytics *(e.g. métricas de igualdade – pay gap global, por categoria, por género)*

Obrigado!

Coimbra
Edifício Arnado
Rua João de Ruão, n.º 12, pisos 2 e 9
3000-229 Coimbra, Portugal
Tel.: (+351) 213 599 000

Lisboa
Palácio Sottomayor
Av. Fontes Pereira de Melo, n.º 16
1050-121 Lisboa, Portugal
Te.l: (+351) 213 599 000

Funchal
Galerias São Lourenço
Calçada São Lourenço, n.º 3 – 2.º D
9000-061 Funchal
Tel.: (+351) 213 599 000

Porto
Porto Office Park,
Av. de Sidónio Pais, 153
4100-467 Porto, Portugal
Tel.: (+351) 225 433 000

© 2026 PwC. Todos os direitos reservados. PwC refere-se à PwC Portugal, constituída por várias entidades legais, ou à rede PwC. Cada firma membro é uma entidade legal autónoma e independente. Para mais informações consulte www.pwc.com/structure.