



Transparência salarial: da diretiva da UE à faixa salarial

Como os 27 países transpõem a Diretiva (UE) 2023/970, o que muda em Itália e como construir a faixa a publicar nos anúncios. Guia prático para RH e Total Rewards, atualizado a 18 de outubro de 2026.

Neste guia. Parte 1: a diretiva e os 27 países, com o foco em Itália. Parte 2: como construir e publicar a faixa salarial, com um exemplo concreto e a lista de verificação antes de publicar.

Parte 1 · A diretiva nos 27 países

O que a diretiva exige

A diretiva devia ser lei em todos os Estados-Membros até **7 de junho de 2026**. Fixa um mínimo comum, que cada país pode reforçar:

- **Recrutamento:** a remuneração inicial ou a faixa é comunicada aos candidatos, no anúncio ou antes da entrevista. Não se pode perguntar quanto ganhavam antes.
- **Critérios:** os critérios para fixar a remuneração e a progressão têm de estar acessíveis aos trabalhadores.
- **Direito à informação:** cada trabalhador pode pedir o seu nível salarial e o nível médio, por sexo, de quem faz o mesmo trabalho ou trabalho de igual valor. Resposta em dois meses.
- **Relatório sobre a disparidade:** a partir de 250 trabalhadores todos os anos desde 7 de junho de 2027; de 150 a 249 de três em três anos desde a mesma data; de 100 a 149 de três em três anos desde 7 de junho de 2031.
- **Avaliação conjunta:** se a disparidade numa categoria for igual ou superior a 5%, não for justificada por critérios objetivos e não for corrigida em seis meses, a empresa analisa-a com os representantes dos trabalhadores.

O panorama em resumo

Mais de quatro meses depois do prazo, a maioria dos países continua atrasada. As empresas que trabalham em vários países têm de lidar com regras diferentes e, em muitos casos, com regras que ainda não existem.

5	3	11	7	1
Transposta	Parcial	Projeto de lei	Em preparação	Parada

Transposta: lei completa em vigor. Parcial: só algumas regras em vigor. Projeto de lei: texto publicado ou no Parlamento. Em preparação: nenhum texto público ou texto parado. Parada: o governo suspendeu a transposição.



Os 27 países

País	Estado	Ato e datas	A saber
Alemanha	Em preparação	Nenhuma proposta aprovada pelo governo	Reforma da Entgelttransparenzgesetz esperada no início de 2027; o direito à informação pode passar para 2028.
Bulgária	Projeto de lei	Alteração à lei antidiscriminação, no Parlamento desde 11/9/2026	Aprovada em comissão a 2/10/2026; falta a votação em plenário.
Bélgica	Parcial	Decretos para o setor público (Valónia-Bruxelas 2024, Flandres 7/6/2026)	Para as empresas privadas ainda falta a lei federal, esperada no primeiro semestre de 2027.
Chipre	Projeto de lei	Anteprojeto publicado a 26/1/2026	Vai além da diretiva: definição ampla de remuneração e possível responsabilidade penal. Sem data.
Chéquia	Projeto de lei	Proposta do governo apresentada a 8/9/2026; objetivo 1/1/2027	Aplica-se a todos os empregadores, sem limiares. Desde 1/6/2025 já não se pode proibir os trabalhadores de falar do próprio salário.
Croácia	Em preparação	Alterações ao código do trabalho ainda não apresentadas	Adoção esperada no outono de 2026; o governo apresentou uma ferramenta gratuita de avaliação de funções.
Dinamarca	Projeto de lei	Proposta de lei no Parlamento desde 8/10/2026	Primeiro debate a 22/10/2026; regras previstas a partir de 1/3/2027.
Eslováquia	Transposta	Lei da igualdade salarial de 15/4/2026, em vigor desde 7/6/2026	Estruturas salariais com avaliação de funções até 31/7/2026; primeiros relatórios a 7/6/2027 para 150 ou mais trabalhadores.
Eslovénia	Em preparação	Anteprojeto do ministério ainda não público	Objetivo: adoção até 31/12/2026, com transposição mínima (sem relatório abaixo de 100 trabalhadores).
Espanha	Projeto de lei	Projeto de Real Decreto que altera o RD 902/2020; consulta encerrada a 24/8/2026	Transposição parcial deliberada: a faixa nos anúncios fica para um ato posterior. Em Espanha já existem registo salarial e auditoria a partir de 50 trabalhadores.
Estónia	Parcial	Lei de transposição parcial, em vigor desde 13/7/2026	Já em vigor: remuneração comunicada antes da entrevista, proibição de perguntar a remuneração anterior, liberdade de falar do próprio salário. O relatório foi adiado.
Finlândia	Projeto de lei	Proposta de lei na comissão do trabalho; objetivo 1/1/2027	Primeiro relatório sobre a disparidade até 2/5/2028 para quem tem 150 ou mais trabalhadores.
França	Projeto de lei	Proposta de lei no Senado desde 10/9/2026	Mantém o limiar de 50 trabalhadores; o Index de l'égalité será substituído por sete indicadores a partir de 2028.
Grécia	Transposta	Lei 5316/2026, publicada a 6/7/2026	Obrigações principais a partir de 1/11/2026, incluindo as regras de recrutamento; orientações do ministério e calculadora da disparidade desde 7/10/2026.
Hungria	Em preparação	Lei prevista no programa de outono de 2026 do governo	Adoção anunciada para outubro de 2026, mas nenhum texto publicado nem entregue no Parlamento.



País	Estado	Ato e datas	A saber
Irlanda	Em preparação	Pay Transparency Bill em fase preliminar	Não está entre as prioridades do governo. O relatório sobre a disparidade já é obrigatório a partir de 50 trabalhadores.
Itália	Transposta	Decreto Legislativo n.º 96 de 7 de maio de 2026, em vigor desde 7/6/2026	Ver o foco nas páginas seguintes.
Letónia	Projeto de lei	Anteprojeto em adoção (governo, depois Saeima)	Torna obrigatória a remuneração nos anúncios, além da diretiva; coimas para as empresas até 14 000 €.
Lituânia	Transposta	Lei n.º XV-969 de 21/5/2026, em vigor desde 7/6/2026	Direito à informação a partir de 1/1/2027. Os indicadores da disparidade são calculados pela segurança social (Sodra) a partir dos dados salariais.
Luxemburgo	Em preparação	Nenhum projeto de lei conhecido	Já existe um relatório interno a cada dois anos aos representantes dos trabalhadores, a partir de 50 trabalhadores.
Malta	Transposta	Legal Notice 173/2026, em vigor desde 5/6/2026	Assenta em medidas de recrutamento em vigor desde agosto de 2025; primeiro ciclo de relatórios em 2027 para 150 ou mais trabalhadores.
Países Baixos	Projeto de lei	Proposta de lei 36949 na Câmara desde 21/5/2026	Debate adiado para janeiro de 2027, por isso o objetivo de 1/1/2027 não será cumprido; relatórios a partir de 2028.
Polónia	Parcial	Lei de 4/6/2025, em vigor desde 24/12/2025; lei completa esperada no 1.º trimestre de 2027	Já em vigor: remuneração comunicada antes da contratação e proibição de perguntar a remuneração anterior.
Portugal	Projeto de lei	Projeto do governo publicado a 5/8/2026; consulta pública encerrada a 25/8	Remuneração ou faixa antes da assinatura do contrato; isenta quem tem menos de 50 trabalhadores dos critérios de progressão. Falta o Conselho de Ministros e depois a Assembleia da República.
Roménia	Projeto de lei	Aprovada pelo Senado a 14/10/2026	Agora na Câmara dos Deputados, que tem a última palavra; sem data.
Suécia	Parada	Transposição parada pelo governo a 26/3/2026	A Comissão recusou o adiamento pedido (22/5/2026). Lei nova dificilmente antes de 2028; mantém-se o inquérito salarial anual já obrigatório.
Áustria	Em preparação	Anteprojeto ministerial parado desde junho de 2026	O anteprojeto prevê faixa nos anúncios, relatório a partir de 100 trabalhadores e um ano de tolerância antes das coimas.



Foco: Itália

A Itália está entre os cinco países que transpuseram a tempo e na íntegra. Fê-lo com o Decreto Legislativo n.º 96 de 7 de maio de 2026, publicado na Gazzetta Ufficiale n.º 125 de 1 de junho de 2026 e em vigor desde 7 de junho. Entre parênteses, os números dos artigos.

- **Recrutamento (art. 5):** cada anúncio indica a remuneração inicial ou a faixa, definida com critérios objetivos e neutros em termos de género, juntamente com as disposições do contrato coletivo (CCNL) aplicado. É proibido perguntar a remuneração atual ou anterior, mesmo através de uma agência. Os anúncios têm de ser neutros em termos de género, também nos títulos profissionais.
- **Na empresa (art. 6):** os critérios de remuneração e de progressão estão acessíveis aos trabalhadores. Quem aplica um CCNL assinado pelos sindicatos comparativamente mais representativos pode remeter para os critérios, níveis e tabelas do CCNL. Abaixo de 50 trabalhadores não há obrigação quanto à progressão.
- **Direito à informação (art. 7):** uma vez por ano, por escrito, os trabalhadores podem pedir os níveis salariais médios por sexo de quem faz o mesmo trabalho ou trabalho de igual valor. Dois meses para responder, também publicando os dados na intranet. Os trabalhadores têm de ser informados todos os anos deste direito.
- **Relatório (art. 9):** a partir de 100 trabalhadores, com o calendário da diretiva. Primeiro relatório a 7 de junho de 2027 para quem tem 150 ou mais.
- **Avaliação conjunta (art. 10):** disparidade igual ou superior a 5% numa categoria, não justificada e não corrigida em seis meses.

As particularidades italianas

- **O CCNL como referência.** Mesmo trabalho significa mesmo nível e mesma categoria do CCNL; igual valor significa trabalhos diferentes em níveis comparáveis, avaliados por competências, responsabilidades e condições de trabalho (art. 4). Aplicar um CCNL assinado pelos sindicatos comparativamente mais representativos cria uma presunção de conformidade, salvo prova de discriminação individual.
- **Remuneração e nível salarial.** A "remuneração" inclui também a parte variável, enquanto o "nível salarial" conta só os elementos fixos e contínuos (art. 3). Por isso, no anúncio, convém publicar a remuneração base anual como faixa e indicar a parte variável à parte.
- **O que acompanhar.** Os decretos do Ministério do Trabalho sobre a recolha de dados, esperados no prazo de 90 dias após a entrada em vigor, e as orientações sobre as definições, possíveis até 31 de dezembro de 2026.
- **Coimas.** Segundo as sínteses de escritórios de advogados, de 250 a 1500 € para as infrações gerais e de 5000 a 10 000 € para as discriminatórias. A confirmar no texto do decreto.



Uma pergunta para a sua empresa

Escolha duas funções em níveis diferentes da sua grelha, por exemplo um especialista de apoio ao cliente e um planeador de armazém. Consegue explicar em duas frases porque são, ou não são, comparáveis em competências, responsabilidades e condições de trabalho? Se para responder for precisa uma reunião, a disparidade não está na folha de cálculo. Está na arquitetura das funções.

Parte 2 · A faixa salarial nos anúncios

A diretiva diz que a faixa tem de ser comunicada, mas não diz como construí-la. Esta parte propõe um método que resiste tanto ao mercado como às pessoas que já estão na empresa.

O que se publica, em Itália

Externamente publica-se apenas a faixa da remuneração base (remuneração fixa bruta anual, a RAL italiana). A componente variável (bónus, MBO, incentivos, prémios de desempenho) não entra no anúncio.

A razão é prática: a componente variável depende de objetivos, desempenho e resultados da empresa que o candidato não conhece e que a empresa não pode garantir no momento da oferta. Publicá-la criaria expectativas difíceis de gerir e tornaria os anúncios impossíveis de comparar. O pacote completo (variável, benefícios sociais, outros benefícios) apresenta-se durante o processo de seleção, quando o candidato tem os elementos para o avaliar.

- **No anúncio:** faixa da remuneração base, com mínimo e máximo.
- **Na entrevista e na proposta:** variável, benefícios sociais, outros benefícios e políticas de progressão.
- **Nunca no anúncio:** valores "até" que somam fixo e variável.

Como se constrói a faixa

Uma faixa publicada tem de passar duas provas: ser credível no mercado e não criar desequilíbrios com quem já ocupa a mesma função (equidade interna). O método que propomos tem quatro passos: três fixam a faixa face ao mercado, o quarto compara-a com as pessoas que já estão na empresa.

1. Parte-se do ponto médio

O ponto médio (midpoint) é o valor de referência da função no mercado: tipicamente a mediana salarial, de inquéritos ou benchmarks, para essa função, nível e zona geográfica. É o centro de gravidade da faixa, o valor que corresponde a uma pessoa plenamente competente na função.

2. O mínimo procura-se cerca de 15% abaixo do ponto médio

O limite inferior da faixa fixa-se cerca de 15% abaixo do ponto médio. É o espaço para quem entra na função com as competências de base e ainda tem margem para crescer: abaixo desse valor a função deixaria de ser paga em linha com o mercado.



3. O máximo fixa-se cerca de 15% acima do ponto médio

Por simetria, a parte de cima da faixa chega a cerca do ponto médio +15%. Este espaço é a margem de negociação a usar quando o candidato traz experiência ou competências específicas que, no momento da publicação, estão em alta no mercado de referência e são, por isso, mais disputadas. Não é o ponto de partida da oferta, mas uma reserva a justificar.

4. Verifica-se que os colaboradores internos estão acima do mínimo

Antes de publicar, compara-se o mínimo com a remuneração base de cada pessoa que, na empresa, ocupa a mesma função no mesmo nível. Se alguém estiver abaixo, o anúncio diria que um novo colaborador vale mais do que quem já lá está: é o clássico problema de equidade interna. Nesse caso o mínimo desce e a amplitude da faixa alarga-se até incluir também a remuneração interna mais baixa; o máximo fica onde está. Antes de alargar, porém, convém perguntar porque é que essa pessoa está abaixo: se não houver uma razão objetiva, o caminho certo é realinhar a pessoa.

Em fórmula

Ponto médio = mediana de mercado da função

Mínimo de partida = Ponto médio $\times$ 0,85

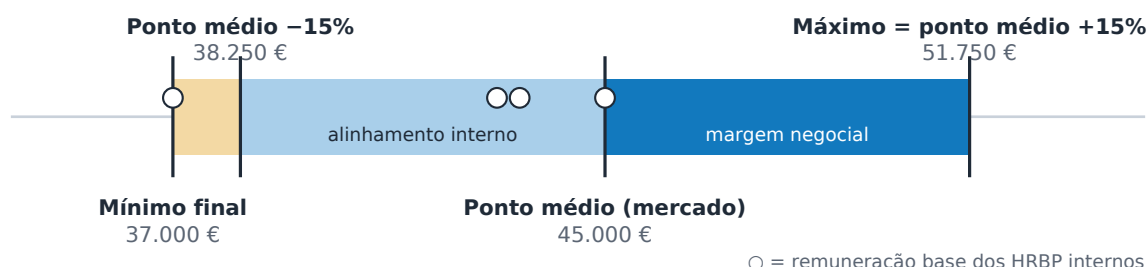
Máximo = Ponto médio $\times$ 1,15

Verificação: se uma remuneração base interna estiver abaixo do mínimo, Mínimo = remuneração interna mais baixa (a faixa alarga-se)

Exemplo concreto

Uma empresa procura um **HR Business Partner** em Milão, de nível intermédio. Os dados de partida:

Elemento	Fonte ou cálculo	Valor
Ponto médio de mercado	Mediana do inquérito salarial por função, nível e zona	45.000 €
Mínimo de partida	$45.000 \text{ €} \times 0,85$	38.250 €
Máximo da faixa	$45.000 \text{ €} \times 1,15$	51.750 €
Remuneração base dos 4 HRBP de nível intermédio nos quadros	37.000, 43.000, 43.000 e 45.000 €: uma pessoa está abaixo do mínimo de partida	37.000 €
Mínimo da faixa	Baixado para a remuneração interna mais baixa	37.000 €
Amplitude da faixa	$(\text{Máximo} - \text{Mínimo}) / \text{Mínimo}$	35% $\rightarrow$ 40%



Texto no anúncio: "Remuneração base bruta anual para o escritório de Milão: 37.000 € - 51.750 €. Para a mesma função noutra local, a faixa será discutida na entrevista individual. O pacote inclui ainda uma componente variável e um plano de benefícios sociais, apresentados na entrevista."

Como usar a faixa na fase de proposta

- **Entre 37.000 € e 45.000 €:** candidatos alinhados com a função, ainda a crescer em algumas competências. A proposta mantém-se coerente com o que recebem os colegas.
- **À volta de 45.000 €:** candidatos plenamente autónomos na função.
- **Entre 45.000 € e 51.750 €:** apenas para experiência ou competências específicas e disputadas no mercado nesse momento (por exemplo people analytics ou experiência em projetos de transparência salarial). A exceção tem de ser documentada.

Dois casos a gerir

- **Muitos colaboradores internos estão abaixo do mínimo.** Se, para os incluir, a faixa fica muito larga, o anúncio revela um desalinhamento com o mercado: é altura de planear um realinhamento dos salários internos antes da publicação ou ao mesmo tempo, em vez de alargar ainda mais.
- **Algun colaborador interno está acima do máximo.** O máximo publicado não sobe para acompanhar um caso isolado: essa pessoa está fora da faixa e gere-se à parte (por exemplo com aumentos mais contidos ao longo do tempo). Se os casos forem muitos, convém rever o benchmark escolhido.

Quando a faixa muda com o local de trabalho

O ponto médio também depende da zona geográfica: para a mesma função, o mercado de Milão não paga como o de Sassari, e a verificação dos colaboradores internos faz-se sobre as pessoas do mesmo local. Se a função puder ser ocupada em mais do que um local, o anúncio publica a faixa do **local principal** da oferta, isto é, onde a função está principalmente aberta, e indica que para os outros locais a faixa será discutida na entrevista individual, como no exemplo acima.

O mesmo vale quando um anúncio cobre funções abertas em vários países: publica-se a faixa do local principal, na respetiva moeda, e remete-se para a entrevista individual nos locais dos outros países. Cada país aplica a sua própria transposição da diretiva, por isso convém



verificar que esta solução é aceite em cada um.

Se trabalha em vários países

- Parta do país com as regras mais exigentes já em vigor e use-o como padrão mínimo do grupo.
- Publique a faixa em todos os anúncios na UE, mesmo onde ainda não é obrigatória: dentro de poucos meses sê-lo-á em quase todo o lado.
- Retire já das entrevistas e formulários a pergunta sobre a remuneração anterior.
- Prepare uma única arquitetura de funções, com critérios escritos de igual valor, e adapte-a aos contratos coletivos locais.
- Calcule já hoje a disparidade por categoria: os dados de 2026 são a base dos primeiros relatórios de 2027.

Lista de verificação antes de publicar

- O valor publicado é apenas remuneração base, sem variável.
- O ponto médio vem de uma fonte de mercado atualizada e coerente com função, nível e zona.
- O mínimo de partida está cerca de 15% abaixo do ponto médio e o máximo cerca de 15% acima.
- Comparou o mínimo com a remuneração base de cada pessoa na mesma função e nível: ninguém fica abaixo.
- Se alargou a faixa, sabe explicar porque é que essas pessoas estavam abaixo do mínimo.
- Se a função está aberta em vários locais ou países, o anúncio diz a que local se refere a faixa e remete para a entrevista individual nos outros.
- Está claro quem pode autorizar uma proposta na parte de cima da faixa, e com que justificação.
- A mensagem interna está pronta: quem já ocupa a função vai ver o anúncio.

Fontes e método

O panorama dos países vem de três monitores públicos de escritórios de advogados e consultores, consultados a 18 de outubro de 2026: Ius Laboris (atualizado a 5/10/2026), Corporate INTL (4/9/2026) e Figures (30/9/2026, com entradas posteriores). Onde as fontes não coincidem, indicámos o dado mais recente ou omitimo-lo. Só o foco sobre a Itália foi verificado no texto do decreto; para os outros países, confirme sempre o texto nacional antes de decidir. A situação muda todas as semanas: este guia é atualizado a cada edição.

Directive (EU) 2023/970: eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj

D.Lgs. 96/2026 (GU n. 125, 1/6/2026): ance.it/wp-content/uploads/allegati/DLgs_n96-2026.pdf

Ius Laboris: iuslaboris.com/insights/eu-pay-transparency-directive-which-countries-have-transposed

Corporate INTL: corp-intl.com/news/which-countries-implemented-eu-pay-transparency-directive

Figures: figures.hr/solutions/pay-transparency

Este guia tem apenas fins informativos e não constitui aconselhamento jurídico: para decisões sobre a sua organização, consulte um advogado especializado em direito do trabalho em cada país em causa.