**[Global Pay Transparency Study 2025 da Aon](https://www.aon.com/en/insights/reports/global-pay-transparency-study)**

**86% das empresas em Portugal não estão preparadas para a transparência salarial**

* **Apenas 14% das organizações em Portugal estão preparadas para a transparência salarial.**
* **22% das organizações em Portugal já desenvolveram uma estratégia específica para a transparência salarial.**

**Lisboa, 15 de outubro de 2025** – A [Aon](https://www.aon.com/portugal/default.jsp), empresa líder mundial de serviços profissionais nas áreas do risco, reforma e saúde, divulga os resultados do Pay Transparency Study 2025 que revela que 86% das empresas em Portugal, que participaram no estudo da Aon, ainda não estão preparadas para cumprir os requisitos da Diretiva Europeia de Transparência Salarial, que terá de ser transposta para a legislação nacional até junho de 2026. Quando analisados os resultados a nível europeu e global, Portugal regista um valor semelhante à média europeia (87%) e ligeiramente superior à média global (81%).

Sobre a abordagem reativa das organizações à transparência salarial, o estudo identifica que apenas 14% das organizações em Portugal afirmam estar preparadas, mostrando que os resultados estão em linha com a análise a nível europeu (13%) e abaixo a nível do mercado global (19%). Por sua vez, verifica-se que 58% das organizações nacionais se encontram ainda em fase de preparação, face a 63% na Europa e 58% no mundo.

**Joana Brito, HR Solutions Senior Consultant na Aon Portugal,** afirma que *“a Diretiva Europeia de Transparência Salarial que visa reforçar a igualdade de remuneração representa uma mudança estrutural profunda no mercado de trabalho. Em Portugal, a grande maioria das empresas ainda não tem processos, análises ou estratégias de comunicação consolidadas, verificando-se que muitas organizações estão a ter uma abordagem reativa, em vez de incorporar proativamente a transparência na sua estratégia de recursos humanos. De salientar também que ainda é possível corrigir práticas antes da obrigatoriedade de reportar disparidades, pois as organizações que não agirem já correm riscos legais, reputacionais e de atração de talento.”*

Quando se analisa a equidade salarial, verifica-se que apenas 18% das organizações em Portugal realizaram uma avaliação independente nos últimos 12 a 18 meses, ficando abaixo da média europeia (24%) e da global (26%). De destacar que 8% das empresas em Portugal nunca realizaram essa avaliação, face a 13% dos resultados verificados no mercado europeu e 12% na análise global. Além das avaliações independentes realizadas pelas organizações, foram identificadas desigualdades que exigem intervenção, nomeadamente através de revisões de final de ano ou controlos adicionais nos processos de recrutamento, com Portugal a registar 70%, a Europa 75% e a nível global 77%.

Considerando a comunciação como um pilar essencial neste processo, o estudo revela que apenas 22% das organizações em Portugal já desenvolveram uma estratégia específica para a transparência salarial. E entre estes, mais de metade (55%) incluem formação para gestores de equipa e 55% dispõem de um plano transversal para explicar o tema a todos os colaboradores. Contudo, a grande maioria, 78% ainda não tem uma estratégia de comunicação formal em vigor, e 43% não definiu um calendário ou um plano interno de reporte.

*“É importante que as organizações identifiquem os fatores que contribuem para as desigualdades salariais de forma a desenvolver e implementar estratégias abrangentes. Isto porque, os requisitos da diretiva europeia expressam que as organizações precisam de um quadro e de uma governação robustos.* *A transparência salarial representa uma mudança profunda para as organizações e, por isso, a forma como é comunicada é absolutamente decisiva. Existe uma oportunidade clara de alinhar a transparência salarial com a atração e a retenção de talento e com os valores da própria organização. Uma comunicação eficaz é essencial para gerar confiança e garantir que os colaboradores compreendem de que forma são tomadas as decisões salariais. Sem isso, os esforços mais bem-intencionados podem falhar”*, conclui **Joana Brito.**

A Diretiva Europeia de Transparência Salarial aplica-se apenas a países da UE, mas as multinacionais com colaboradores na Europa também terão de cumprir as mesmas regras para esses trabalhadores. Com a transposição da diretiva, é exigida a comunicação das disparidades salariais entre homens e mulheres a partir de 2027 e, nesse sentido, as organizações devem agir agora para construir estruturas sólidas, suportadas em dados, que assegurem não apenas o cumprimento legal, mas também a credibilidade e a sustentabilidade do seu posicionamento perante colaboradores e sociedade.

O *Global Pay Transparency Study 2025* foi realizado a nível global e contou, com 1.427 respostas, das quais 401 representam a Europa e 51 Portugal, provenientes de vários setores de atividade. O estudo avaliou três dimensões críticas: estratégia da transparência salarial; equidade salarial; e comunicação/governança.

**Sobre a Aon**

A Aon plc (NYSE:AON) é uma empresa líder mundial de serviços profissionais que dispõe de uma ampla gama de soluções de risco, reforma e saúde. Com 50.000 colaboradores em 120 países tem como objetivo entregar os melhores resultados através de *proprietary data & analytics* para fornecer *insights* que reduzam a volatilidade e melhorem o desempenho.

Para mais informações, visite o [website](http://www.aon.pt), ou siga a Aon Portugal no [LinkedIn](https://pt.linkedin.com/company/aon).

Contactos para Media

Lift Consulting

Sofia Lareiro | [sofia.lareiro@lift.com.pt](mailto:sofia.lareiro@lift.com.pt) | 934 847 492