

 **DOWER LINK**

Relatório Único e Diferenças Remuneratórias

MAIO 2026

DOWER

O Relatório Único deve ser entregue até ao dia 31 de maio, constituindo uma obrigação anual das entidades empregadoras com trabalhadores por conta de outrem.

Para além do cumprimento formal desta obrigação, este é também um momento relevante para as empresas analisarem a sua estrutura remuneratória e avaliarem eventuais diferenças salariais entre mulheres e homens, antecipando riscos e promovendo maior transparência interna.

O Relatório Único (RU) é uma **obrigação declarativa anual a cargo das entidades empregadoras com trabalhadores por conta de outrem**, através da qual é comunicada informação sobre a atividade social da empresa, incluindo dados relativos a trabalhadores, vínculos contratuais, remunerações, duração do trabalho, formação profissional e segurança e saúde no trabalho.

Mais do que uma formalidade administrativa, o RU constitui hoje uma **fonte estruturada de informação**, relevante para efeitos estatísticos, inspetivos e de acompanhamento das práticas empresariais em matéria de organização do trabalho e política remuneratória.

Com a aproximação dos prazos de entrega, muitas empresas entram em modo de cumprimento: recolher dados, validar informação e submeter dentro do prazo. No entanto, este momento deve ser visto também como uma oportunidade para analisar, com maior profundidade, a estrutura remuneratória da organização.

Atualmente, o Relatório Único não é apenas um instrumento estatístico ou uma obrigação anual. É, cada vez mais, uma base de informação que permite à **Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) analisar a estrutura remuneratória da organização** para identificar padrões e eventuais assimetrias.

Neste contexto, a informação reportada cruza-se diretamente com as obrigações relacionadas com igualdade remuneratória.

■ **A importância de estruturar planos de avaliação**

Mais do que reagir a pedidos externos, as organizações podem antecipar-se na preparação de um plano estruturado de avaliação das diferenças remuneratórias, que lhes permite:

- i. Definir critérios claros, objetivos e transparentes de comparação;
- ii. Avaliar funções de forma consistente e documentada;
- iii. Identificar diferenças remuneratórias que careçam de explicação ou correção;
- iv. Fundamentar decisões salariais com base em critérios legítimos.

A preparação do Relatório Único é, por isso, um momento especialmente relevante para refletir sobre a coerência da estrutura salarial, a organização das funções e a existência de critérios claros para justificar diferenças remuneratórias.



O Relatório Único deve ser submetido até 31 de maio.

Como podemos ajudar

Na Dower, acompanhamos organizações na análise e estruturação destes temas, aliando conhecimento jurídico, financeiro e fiscal a uma visão prática da realidade empresarial.

Apoiamos as empresas na preparação e revisão da informação relevante, na definição de critérios de avaliação de funções, na análise das diferenças remuneratórias e na construção de fundamentos objetivos que permitam justificar ou corrigir assimetrias identificadas.

Mais do que assegurar o cumprimento de obrigações legais, apoiamos as organizações a antecipar riscos, estruturar informação crítica e tomar decisões mais consistentes, transparentes e sustentáveis.



Vânia Marques Soares
vms@dower.pt