

TRANSPARÊNCIA SALARIAL NA HOTELARIA: DA DIRETIVA 2023/970 À PRÁTICA DE GESTÃO

Antecipe-se às novas regras de transparência remuneratória.

13 horas (12h presenciais + 1h mentoria online) | 15, 16, 22 e 23 de outubro | 9h00 às 13h00 | Presencial

A QUEM SE DESTINA

Diretores(as) de Recursos Humanos; Técnicos(as) de Recursos Humanos; Diretores(as) de Hotel

NESTE CURSO VAI

- Interpretar os principais princípios e requisitos da transparência remuneratória, distinguindo o quadro europeu, a legislação nacional aplicável e a regulamentação coletiva relevante.
- Identificar as obrigações, direitos e prazos relevantes para a sua organização e traduzir o enquadramento legal em prioridades de gestão.
- Distinguir trabalho igual, de trabalho de valor igual e aplicar critérios objetivos e neutros em termos de género na análise e avaliação de funções.
- Mapear componentes remuneratórias e rever famílias de funções, níveis, bandas salariais e critérios de progressão de forma coerente e transparente.
- Calcular e interpretar indicadores de disparidade remuneratória, identificando situações que exigem análise, justificação ou correção.
- Rever práticas de recrutamento e de resposta a pedidos de informação dos trabalhadores à luz dos princípios de transparência remuneratória.
- Planear a comunicação interna e elaborar um plano de ação a 60 dias, com prioridades, responsáveis e próximos passos para a respetiva unidade.

CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS

• Enquadramento, aplicabilidade e diagnóstico

Uma lei que ainda não está transposta, mas cujos dados de referência já estão a ser gerados. A Diretiva 2023/970 e a sua articulação com o Código do Trabalho, a Lei n.º 60/2018 e a contratação coletiva; obrigações e prazos por dimensão de empresa; e o que muda quando se trata de hotelaria — sazonalidade, cadeias, equipas multiculturais e outsourcing. Com checklist de diagnóstico sobre um caso real.

• Trabalho igual, trabalho de valor igual e avaliação de funções

A pergunta que vai ter de saber responder: uma governanta de andares e um técnico de manutenção fazem trabalho de valor igual? Os quatro critérios neutros — competências, esforço, responsabilidade e condições de trabalho —, a evidência a recolher sobre cada função, os enviesamentos típicos e o agrupamento de funções comparáveis. Com grelha de avaliação aplicada em sala.

• Arquitetura remuneratória, bandas salariais e benchmarking

Na hotelaria, a diferença raramente está na base — está nos suplementos, turnos, variáveis e prestações em espécie. Componentes que contam, famílias de funções, níveis, bandas e critérios de progressão face

aos mínimos convencionais; exceções históricas; e até onde pode ir o benchmarking sem tropeçar nas regras de concorrência.

- **Dados, indicadores, diagnóstico e reporte**

Disparidade média, mediana, quartis e o limiar de 5% que desencadeia análise conjunta e correção. Preparação e qualidade dos dados, categorização de trabalhadores e confidencialidade; o efeito da sazonalidade e dos grupos hoteleiros nos números. Com cálculo e leitura de indicadores sobre dados de um hotel.

- **Recrutamento e direito à informação**

"Quanto ganhava no emprego anterior?" deixa de ser uma pergunta admissível. Informação sobre remuneração inicial ou intervalo, revisão de anúncios, neutralidade dos critérios de seleção e o circuito interno de resposta aos pedidos de informação dos trabalhadores. Com revisão de anúncio, guião de entrevista e resposta-tipo.

- **Comunicação e plano de implementação a 60 dias**

Transparência mal comunicada gera mais ruído do que opacidade. Como explicar critérios, bandas e alterações salariais, conduzir conversas difíceis e chegar a equipas com diferentes níveis de literacia e de língua; responsabilidades entre Direção, RH, chefias e jurídico. Termina com o seu plano de ação a 60 dias.

CALENDARIZAÇÃO

- 15, 16, 22 e 23 de outubro, das 9h00 às 13h00

(a sessão online, de 1h de mentoria, será agendada com cada formando na última sessão de formação presencial)

FORMA DE ORGANIZAÇÃO DA FORMAÇÃO

- Presencial

ONDE VÃO DECORRER AS SESSÕES

- Sessões presenciais – sala de formação da AHP – Av. Duque D’Avila, 75, 1º, Saldanha

INVESTIMENTO

- 180€ Associado ou parceiro AHP
- 230€ Não associado AHP ou Público em geral

(valor isento de IVA: artigo 9º, nº 10 do CIVA)

METODOLOGIA

Uma formação desenhada para sair da sala com trabalho feito — e com acompanhamento depois de sair. Ao longo das sessões presenciais, com forte componente prática, os formandos trabalham sobre um caso prático, uma unidade hoteleira que serve de fio condutor a todos os módulos.

O formador assegura o enquadramento legal e conceptual com exemplos do setor, mas a maior parte do tempo é passada a aplicar: discussão a partir das situações reais que cada formando traz

e trabalho individual e em pequenos grupos com grelhas, modelos e templates, sempre com acompanhamento e feedback. Cada módulo termina com um resultado concreto e, no último dia, cada formando constrói o seu plano de ação a 60 dias.

A formação não fica por aqui. Sessenta dias depois, uma sessão de mentoria online de uma hora acompanha o plano de ação de cada formando. O momento que garante que o plano sai do papel.

AVALIAÇÃO

A avaliação é contínua, composta por parâmetros de pontualidade, participação, relacionamento interpessoal e aplicação dos conhecimentos adquiridos.

O formando deve respeitar o critério de assiduidade de 90% da carga horária total, para ter aproveitamento na formação, e consequentemente, para obter o Certificado de Formação Profissional (SIGO).

QUEM VAI SER O FORMADOR



Luís Pires da Silva, é consultor, formador e profissional de Recursos Humanos, com mais de 10 anos de experiência em funções de gestão, desenvolvimento de pessoas e transformação organizacional. Ao longo do seu percurso, assumiu responsabilidades de liderança em Recursos Humanos, Learning & Development e consultoria, trabalhando com organizações de diferentes setores e dimensões. É fundador da VAGAR – Human Strategy e desenvolve projetos nas áreas de estratégia de pessoas, liderança, desenvolvimento, gestão de talento, carreira e aplicação da Inteligência Artificial ao trabalho. É mestre em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações e encontra-se atualmente a realizar Doutoramento em Gestão na Universidade de Évora.

INSCRIÇÃO

Para se inscrever, submeta este formulário – [Ficha de Inscrição](#).

O pagamento deve ser efetuado, **até 5 dias úteis antes do início da formação**, por transferência bancária para o IBAN: PT50 0033 0000 0058 0277 5497 4, SWIFT/BIC: BCOMPTPL.

A desistência de uma inscrição, numa ação de formação, deve ser comunicada, por escrito para a AHP, para o endereço formacao@hoteis-portugal.pt, com uma antecedência mínima de 5 dias úteis, em relação ao início da ação de formação.

Para mais informações ou esclarecimento, contacte-nos: (+351) 213 512 360 | formacao@hoteis-portugal.pt