

Recrutador, Business Manager: não pergunte mais o salário atual dos seus candidatos

Frédéric Le Pennec · 8 de agosto de 2025



Pedir o salário atual de um candidato é uma prática contraproducente, injusta e em breve proibida. É melhor avaliar o valor do cargo e as competências para recrutar de forma mais justa e eficaz.

Você, recrutador em ESN ou business manager em consultoria, pare de perguntar aos candidatos sobre seu salário atual na entrevista. Sim, você leu corretamente. Essa pergunta não é apenas inadequada, mas também contraproducente. Ela pode fazer você perder talentos, irritar candidatos e até levantar problemas de ética e legalidade. Vamos explicar por que em detalhe.

A perspectiva de negócios: um cálculo perdedor

Muitos recrutadores perguntam sobre o salário atual acreditando estar fazendo uma escolha "inteligente". A ideia é **calibrar sua oferta**: verificar se o candidato está dentro do seu orçamento, ou oferecer apenas um pouco mais do que ele ganha hoje para convencê-lo. No papel, isso parece racional. Na prática, **é uma armadilha**. Fazer essa pergunta **dá a impressão de que você está tentando pagar o candidato o menos possível ao invés de valorizá-lo**. Consequência: você **dissuade bons candidatos** de prosseguir no processo. De fato, mais da metade dos candidatos já recusam se candidatar a uma vaga de emprego sem informações salariais. Essa opacidade sobre a remuneração afasta talentos.

Mesmo se o candidato jogar o jogo e compartilhar seu salário, sua abordagem pode se voltar contra você. Se você oferecer um aumento pequeno baseado em seu salário anterior, ele descobrirá cedo ou tarde que continua subvalorizado. **Resultado: motivação em baixa e saída antecipada.** Como destaca uma especialista em RH, quando continua a remunerar alguém com base em seu salário antigo, *"os funcionários entram menos motivados e saem mais cedo"*. Em um esforço para economizar no custo de uma contratação, você pode acabar com **uma rotatividade custosa e uma imagem de empregador ruim**. No final, fazer essa pergunta só **beneficia o empregador** durante a negociação, e em nada o candidato. É realmente essa a relação que você quer estabelecer com seu futuro contratado?

A questão ética: respeito ao candidato e igualdade

Você pode pensar que perguntar o salário atual não é mal-intencionado, que "se o candidato não tem nada a esconder, ele pode responder". Na realidade, essa é uma questão **intrusiva**. O nível salarial faz parte da vida privada do candidato e, sobretudo, **não tem nenhuma relação com suas competências profissionais**. O Código do Trabalho francês lembra que as questões levantadas na entrevista devem ter um **vínculo direto e necessário** com o emprego visado. Honestamente, saber se o seu candidato ganhava 35k€ ou 45k€ anteriormente **não lhe ensina nada** sobre sua capacidade de preencher a vaga. Seu salário antigo depende do seu setor, do tamanho de sua empresa, de sua localização... em suma, **não reflete seu valor real nem seu potencial**. Basear-se nesse número para avaliar ou negociar é confundir o **preço** que lhe foi dado em outro lugar com o **valor** que ele pode trazer para você.

No aspecto da igualdade, esse reflexo pode causar grandes danos. **Pedir o histórico salarial perpetua as desigualdades** de remuneração. Estudos mostraram que as mulheres, por exemplo, muitas vezes começam suas carreiras com um salário mais baixo devido a discriminações passadas, e se revelarem esse salário, **recebem depois ofertas menores** do que um homem na mesma posição. Em outras palavras, **você pode acabar reproduzindo disparidades injustas** ao basear suas ofertas nos rendimentos anteriores do candidato. Ao fazer essa pergunta, você **mantém preconceitos históricos e discriminações**. **Isso não é justo nem moderno. Um bom recrutador deveria, pelo contrário, procurar** corrigir essas lacunas, não prolongá-las.

Finalmente, pense na **relação de confiança** que você deseja estabelecer. Perguntar a um candidato sobre seu salário atual é enviar a mensagem de que você pode estar se baseando nele para sua oferta, em vez de usar seu verdadeiro valor. Para o candidato, isso é um **sinal de alerta**: ele entende que a negociação começa em bases erradas, com um **desequilíbrio a favor do empregador**. Isso não é ideal para iniciar uma colaboração serena e respeitosa.

A perspectiva legal: logo uma prática proibida

Juridicamente, até agora, **nada proibia explicitamente** fazer essa pergunta na França. Perguntar sobre o salário atual (ou até exigir um contracheque como prova) não era ilegal. Não era considerado uma violação da vida privada do candidato. No entanto, como mencionado anteriormente, a lei exige que cada questão da entrevista seja pertinente para avaliar as habilidades do candidato[5]. A esse título, a **legitimidade** da pergunta sobre o salário **já era questionável**. Ela não traz um elemento objetivo sobre a adequação do perfil ao cargo, o que a torna difícil de justificar em caso de disputa.

Sobretudo, o **quadro legal está mudando**. A União Europeia adotou uma diretiva sobre a transparência das remunerações para combater as desigualdades salariais, e a França deve transpor até 2026. Consequência direta: **a partir de junho de 2026, será proibido aos recrutadores franceses pedir aos candidatos seus salários atuais ou passados**. Essa prática será formalmente banida, assim como será obrigatória a menção do salário nas ofertas de emprego. Em caso de violação, **sanções administrativas** estão previstas. A razão de ser dessa proibição é clara: impedir que as desigualdades existentes se reproduzam indefinidamente e **restabelecer um equilíbrio** na negociação salarial.

A França está, portanto, seguindo o caminho de outras regiões do mundo nesse assunto. **Nos Estados Unidos, a maioria dos estados já proibiu** as perguntas sobre o salário anterior nos recrutamentos. O objetivo declarado é o mesmo: forçar os empregadores a se basearem nas competências e no valor do candidato, em vez de se apoiarem em um número tendencioso herdado de cargos anteriores. Amanhã, na França, continuar a perguntar "Quanto você ganha atualmente?" não será mais apenas desencorajado – será **fora da lei**.

Conclusão: valorize os candidatos de outra forma

Você deve ter entendido: **perguntar sobre o salário atual de um candidato não tem mais pertinência alguma**. É um hábito do passado que deve ser abandonado. Do ponto de vista de negócios, você não tem nada a ganhar a longo prazo. Do ponto de vista ético, você corre o risco de viciar o jogo e prejudicar algumas pessoas. E do ponto de vista legal, essa prática está nos seus últimos meses. **Então antecipe**: desde já, concentre-se no valor do cargo e nas **competências do candidato**. Ofereça uma remuneração **alinhada com o mercado e com o nível do cargo**, em vez de baseada em seu antigo contracheque. Não apenas você respeitará a lei e a equidade, mas também ganhará em atratividade e confiança mútua. Em suma, faça todas as perguntas úteis sobre as realizações do candidato, **mas deixe seu salário atual fora da entrevista**.