IIRH COMPLIANCE WEEK PRESENCIAL OU ONLINE
2 CONFERÊNCIAS + 3 SEMINÁRIOS 3 A 6 DE NOVEMBRO DE 2026
PARA PÔR A SUA EMPRESA EM CONFORMIDADE
EARLY BIRD
25% DE DESCONTO SÓ ATÉ 11 DE SETEMBRO
INSCREVA-SE JÁ

Transparência salarial: já se conhece o projeto do Governo que cria novas obrigações para as empresas e agrava sanções

Candidatos terão direito a conhecer a remuneração antes da contratação, trabalhadores poderão pedir informação sobre salários de funções de igual valor e empresas com 50 ou mais trabalhadores terão novas obrigações de reporte. Diferenças salariais injustificadas de pelo menos 5% podem obrigar a uma avaliação conjunta das remunerações

Por IIRH — 7 de Agosto, 2026 em COMPENSAÇÃO & REMUNERAÇÃO, DESTAQUES

8 Partilhas 93 Visualizações

Portugal deu mais um passo na transposição da Diretiva Europeia da Transparência Salarial. O Governo publicou, a 5 de agosto, um projeto de proposta de lei que altera significativamente as regras sobre igualdade remuneratória entre mulheres e homens e introduz novos deveres para os empregadores.

O diploma, publicado na Separata n.º 26 do Boletim do Trabalho e Emprego, encontra-se em apreciação pública e assume expressamente uma **transposição parcial** da Diretiva (UE) 2023/970. Portugal deveria ter concluído a transposição até 7 de junho de 2026. (Boletim do Trabalho e Emprego)

As mudanças previstas atravessam várias áreas da gestão de pessoas. Recrutamento, políticas remuneratórias, progressão salarial, acesso dos trabalhadores à informação, reporte de diferenças entre homens e mulheres e resposta a situações de desigualdade passam a estar sujeitos a regras mais exigentes.

O projeto também reforça o regime sancionatório. Empresas reincidentes em violações relacionadas com a igualdade remuneratória podem perder incentivos fiscais e financeiros, benefícios públicos e até o direito a participar em concursos públicos durante um período que pode chegar aos dois anos.

Guias Práticos para equipas de RH em Portugal
Transparência Salarial
O que é preciso saber para preparar a sua organização
DESCARREGUE O GUIA GRÁTIS
deel.

MAIS POPULARES | ÚLTIMAS

Sabe em que condições pode aplicar a isenção de horário de trabalho?
11 DE NOVEMBRO, 2024

Alzira Ferreira, da Futurália "O que era ontem uma oportunidade poderá rapidamente deixar de o ser."
24 DE FEVEREIRO, 2016

José Morais Barbosa é o novo diretor comercial de formação da PKF Academy
6 DE MARÇO, 2026

Agenda de Eventos

OUT 20 — 8:30 - 18:00 — Global Talent Day 2026

NOV 3 — Novembro 3 @ 8:00 - Novembro 5 @ 17:00 — Conferência: Labour Law Day

NOV 4 — Novembro 4 @ 8:00 - Novembro 6 @ 17:00 — Conferência: Transparência Salarial

NOV 5 — 10:00 - 16:00 — This Is Me- Associação Salvador

NOV 24 — Novembro 24 @ 8:00 - Novembro 26 @ 17:00 — Conferência: Total Rewards Day

00:00 00:00
Conceição Carvalho, Diretora de Bem-e...

1. Conceição Carvalho, Diretora de Be...
2. Nuno Abreu, Diretor na Aon - Podca...
3. Inês de Castro, Human Capital Strat...
4. Marta dos Santos Alegria, HR Direct...

TODOS OS EPISÓDIOS AQUI

Passaporte

Danone Portugal tem uma nova Diretora de Recursos Humanos. Conheça Mathilde Aponte Faucherie
4 DE AGOSTO, 2026

que pode chegar aos dois anos.

As 10 principais mudanças que os RH devem conhecer

1. Os candidatos passam a ter direito a conhecer o salário ou intervalo salarial antes da contratação.
A informação terá de ser prestada antes da celebração do contrato de trabalho e deverá assentar em critérios objetivos e comuns a homens e mulheres. O projeto não determina, contudo, que o valor conste do anúncio de emprego.

2. As empresas deixam de poder perguntar pelo salário anterior dos candidatos.
O empregador não poderá questionar um candidato sobre as remunerações recebidas no emprego atual ou em relações laborais anteriores. (Boletim do Trabalho e Emprego)

3. Os trabalhadores poderão pedir informação sobre os salários de quem executa trabalho igual ou de igual valor.
Todos os anos, a empresa terá de informar os trabalhadores desse direito. Depois de um pedido escrito, terá dois meses para responder.

4. Os critérios usados para definir salários e progressões terão de ser transparentes.
Os empregadores deverão disponibilizar os critérios utilizados para determinar remunerações, níveis remuneratórios e progressão salarial. As empresas com menos de 50 trabalhadores ficam dispensadas da obrigação relativa à divulgação dos critérios de progressão. (Boletim do Trabalho e Emprego)

5. As empresas com 50 ou mais trabalhadores passam a ter novas obrigações de reporte salarial.
O reporte abrangerá diferenças médias e medianas, remuneração variável, distribuição pelos quartis salariais e diferenças dentro de grupos de trabalhadores. (Boletim do Trabalho e Emprego)

6. Uma diferença salarial injustificada de pelo menos 5% pode desencadear uma avaliação conjunta das remunerações.
Se a diferença persistir sem justificação ou correção, a entidade inspetiva poderá exigir uma avaliação conjunta, com participação dos representantes dos trabalhadores quando existam. (Boletim do Trabalho e Emprego)

7. As diferenças salariais que a empresa não consiga justificar passam a presumir-se discriminatórias.
O empregador terá de demonstrar que as diferenças assentam em critérios objetivos e não discriminatórios. (Boletim do Trabalho e Emprego)

8. As cláusulas que impeçam os trabalhadores de revelar o próprio salário serão nulas.
O projeto elimina, para estes efeitos, o chamado segredo salarial imposto através de cláusulas contratuais ou instrumentos de regulamentação coletiva.

9. A proteção contra retaliações é reforçada.
O despedimento ou outra sanção disciplinar aplicada até três anos depois de uma queixa relacionada com igualdade remuneratória poderá presumir-se abusiva.

10. A reincidência pode levar à perda de incentivos, benefícios públicos e acesso a concursos públicos.
Entre as sanções acessórias previstas estão a revogação de incentivos fiscais e financeiros, a perda de benefícios públicos, a impossibilidade de obter novos incentivos, a exclusão de determinados concursos públicos até dois anos e a obrigação de frequentar formação sobre transparência remuneratória.

Salário antes do contrato, mas não necessariamente no anúncio

Uma das questões que mais debate tem suscitado desde a aprovação da diretiva europeia diz respeito à transparência salarial no recrutamento.

O projeto português estabelece que os candidatos têm direito a receber informação sobre a **remuneração inicial ou o respetivo intervalo**, com base em critérios objetivos e comuns a homens e mulheres. Essa informação terá de chegar ao candidato antes da data da celebração do contrato de trabalho.

Conheça Mathilde Aponte Faucherie
4 DE AGOSTO, 2026

Novo ciclo no ISEG. Mário Caldeira assume presidência até 2030
30 DE JULHO, 2026

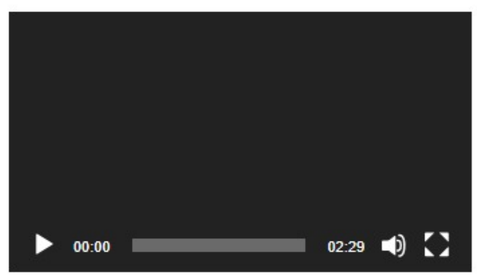
Mafalda Carvalho é a nova DRH da SER – Senior Exclusive Residences
28 DE JULHO, 2026

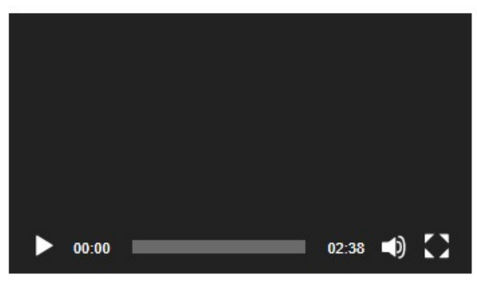
Newsletter Semanal

15.2k Fans | 3k Followers | 1.4k Subscribers

RHmagazine | Leia gratuitamente

Vídeos | Eventos by iiRH





Quando exista um instrumento de regulamentação coletiva aplicável à função, o candidato também deverá receber informação sobre as respetivas disposições relevantes.

Há, contudo, uma diferença importante face à expectativa criada em torno da diretiva.

O texto atualmente apresentado pelo Governo **não obriga a empresa a colocar a remuneração no anúncio de emprego nem estabelece que essa informação tenha de ser transmitida antes da entrevista**. O ECO destacou esta sexta-feira essa opção do legislador português. (ECO)

Isto não significa que as empresas possam ocultar o salário até ao momento da assinatura. Significa que, à luz deste projeto, existe liberdade quanto ao momento em que a informação é transmitida, desde que o candidato a receba antes da celebração do contrato.

Perguntar "quanto ganha atualmente?" pode deixar de ser permitido

Outra alteração mexe diretamente com uma prática ainda frequente nos processos de recrutamento.

O projeto determina que o empregador **não pode questionar os candidatos sobre o historial das remunerações auferidas nas relações laborais atuais ou anteriores**. (Boletim do Trabalho e Emprego)

A lógica é impedir que uma eventual desigualdade salarial acompanhe o profissional ao longo da carreira. Se uma mulher estiver sub-remunerada numa organização e o empregador seguinte definir a proposta salarial a partir do vencimento anterior, essa diferença pode perpetuar-se de emprego para emprego.

Para os departamentos de Recursos Humanos e para as empresas de recrutamento, esta mudança poderá exigir a revisão de formulários de candidatura, entrevistas, guiões de recrutamento e processos internos de definição das propostas salariais.

Trabalhadores poderão saber quanto ganham, em média, pessoas com trabalho de igual valor

A transparência também cresce dentro das organizações.

Todos os anos, o empregador deverá informar os trabalhadores, inclusive os trabalhadores temporários ao seu serviço, de que têm direito a solicitar informação sobre o seu nível de remuneração individual e sobre os **níveis médios de remuneração, separados por sexo, dos grupos que executem trabalho igual ou de valor igual**.

O empregador deverá ainda explicar como pode ser exercido esse direito. Depois de receber um pedido escrito, terá **dois meses para prestar a informação**. O trabalhador também poderá apresentar o pedido através dos seus representantes ou da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, CITE.

A empresa poderá exigir que a informação recebida seja utilizada apenas para efeitos do exercício do direito à igualdade remuneratória.

Este é um dos pontos com maior impacto potencial na gestão interna. Uma diferença salarial que antes permanecia invisível pode passar a exigir uma explicação clara, documentada e sustentada em critérios objetivos.

Empresas terão de explicar como definem salários

O projeto reforça também a transparência dos próprios sistemas remuneratórios.

Os empregadores deverão afixar ou disponibilizar na intranet os critérios utilizados para determinar a remuneração, os níveis remuneratórios e a progressão salarial. Esses critérios terão de ser objetivos, comuns a homens e mulheres e não discriminatórios em razão do sexo. (Boletim do Trabalho e Emprego)

As empresas com menos de 50 trabalhadores terão uma exceção: ficam dispensadas da obrigação de disponibilizar informação relativa à **progressão remuneratória**, mas não das

restantes exigências relativas à política salarial.

O projeto reforça ainda um princípio fundamental: a política remuneratória deverá assentar numa avaliação das funções que considere competências, responsabilidades, condições de trabalho e outros fatores relevantes para determinar se existe trabalho igual ou de valor igual.

Na prática, a pergunta deixa de ser apenas "quanto recebe esta pessoa?". Passa também a ser "por que motivo recebe este valor e que critérios permitem explicar a diferença face a outra função comparável?".

Reporte começa nas empresas com 50 trabalhadores

O projeto português vai além do limiar mínimo previsto na diretiva europeia num dos aspetos com maior peso operacional.

As **empresas com 50 trabalhadores ou mais** terão de prestar informação que permita apurar, entre outros indicadores, a diferença remuneratória entre homens e mulheres, a diferença relativa a componentes complementares ou variáveis, a diferença mediana, a proporção de homens e mulheres que recebem componentes variáveis, a distribuição pelos quartis salariais e as diferenças dentro dos diversos grupos de trabalhadores. (Boletim do Trabalho e Emprego)

Segundo a análise publicada pela SRS Legal, esta opção coloca o limiar português nos 50 trabalhadores, abaixo dos 100 previstos na diretiva para várias obrigações de reporte. (SRS Legal. About Law. Around People.)

A periodicidade varia de acordo com a dimensão.

As empresas com **250 ou mais trabalhadores** deverão reportar anualmente. As organizações entre **50 e 249 trabalhadores** terão uma periodicidade de três em três anos. (Boletim do Trabalho e Emprego)

Há também um calendário faseado. As empresas com 250 ou mais trabalhadores e aquelas com 150 a 249 deverão cumprir as primeiras obrigações previstas no projeto até **7 de junho de 2027**. Para as empresas com 50 a 149 trabalhadores, o prazo previsto é **7 de junho de 2031**. (Boletim do Trabalho e Emprego)

Para o cálculo do número de trabalhadores, o projeto determina que sejam também considerados os trabalhadores temporários ao serviço da empresa. (Boletim do Trabalho e Emprego)

Os trabalhadores poderão pedir explicações sobre as diferenças

Não basta entregar dados às autoridades.

O projeto determina que os trabalhadores e os seus representantes possam solicitar à empresa esclarecimentos adicionais e detalhados sobre eventuais diferenças remuneratórias entre homens e mulheres.

O empregador terá **30 dias para responder**. (Boletim do Trabalho e Emprego)

Este direito poderá aumentar significativamente o escrutínio interno sobre remuneração base, prémios, bónus, benefícios e outras componentes da compensação.

Quando a diferença não é explicada, presume-se discriminação

Outro elemento central do projeto está no ónus colocado sobre o empregador.

Perante diferenças nos níveis médios de remuneração entre homens e mulheres, a entidade com competência inspetiva poderá notificar a empresa para que, no prazo de **90 dias**, apresente uma justificação ou medidas destinadas a corrigir as diferenças detetadas.

A entidade dispõe depois de 45 dias para analisar a resposta.

Se a empresa não justificar a diferença nos termos previstos, **essa diferença presume-se**

discriminatória. (Boletim do Trabalho e Emprego)

Também no âmbito de uma queixa individual apresentada à CITE existe esta presunção. Quando a Comissão identifique indícios de discriminação, o empregador dispõe de 30 dias para justificar a diferença ou apresentar medidas de correção a aplicar num prazo de 180 dias.

A barreira dos 5% ganha particular importância

O valor de **5%** aparece expressamente no projeto.

Se não existir uma justificação adequada ou medidas corretivas e se permanecer uma diferença remuneratória injustificada de, pelo menos, 5%, a entidade inspetiva poderá determinar que o empregador apresente, num prazo de **45 dias**, uma avaliação conjunta das remunerações. (Boletim do Trabalho e Emprego)

Essa avaliação terá de analisar a representação de homens e mulheres em cada grupo, níveis médios de remuneração, componentes variáveis, diferenças existentes, respetivas justificações e medidas necessárias para as corrigir.

Existe ainda um elemento particularmente relevante para as políticas de parentalidade. A avaliação deverá considerar a percentagem de homens e mulheres que receberam aumentos salariais depois do regresso de licenças de parentalidade ou assistência à família, caso tenham ocorrido aumentos no respetivo grupo durante o período de ausência. (Boletim do Trabalho e Emprego)

Depois, a empresa terá **90 dias para aplicar as medidas previstas** e apresentar à entidade inspetiva um relatório sobre a respetiva execução e sobre os sistemas de avaliação e classificação profissional. (Boletim do Trabalho e Emprego)

Diferenças salariais poderão tornar-se públicas por empresa

Há outro ponto com potencial impacto reputacional relevante.

O projeto determina que a entidade responsável pelo tratamento dos dados disponibilize na Internet, até ao final do primeiro semestre de cada ano, informação sobre as diferenças remuneratórias entre homens e mulheres relativas ao ano anterior.

Essa informação será apresentada a nível **nacional, regional, setorial e por empregador**. (Boletim do Trabalho e Emprego)

Ou seja, o gender pay gap pode deixar de constituir apenas um indicador interno ou estatístico para passar a ter uma dimensão pública associada a cada organização.

Para as empresas, o risco deixa assim de ser exclusivamente jurídico ou financeiro. A transparência remuneratória passa também a tocar diretamente a reputação, a marca empregadora e a capacidade de atração e retenção de talento.

Fim das cláusulas que proíbem falar de salário

O projeto determina ainda a nulidade das cláusulas contratuais ou das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva que tenham como objetivo impedir um trabalhador de revelar informação relativa à sua remuneração.

É uma alteração simbólica, mas também prática.

Durante décadas, a remuneração permaneceu numa espécie de quarto fechado das organizações. A nova legislação abre a porta desse quarto e obriga, sobretudo, a que aquilo que lá está possa ser explicado.

Proteção contra retaliações sobe para três anos

Os trabalhadores que apresentem queixas relacionadas com igualdade remuneratória também passam a beneficiar de uma proteção mais longa.

O projeto estabelece uma presunção de abuso quando um despedimento ou outra sanção disciplinar ocorra até **três anos após a apresentação de uma queixa** relacionada com o incumprimento dos direitos de igualdade remuneratória.

Atualmente, o período previsto na Lei n.º 60/2018 é inferior, razão pela qual esta alteração representa um reforço relevante das garantias contra eventuais retaliações.

Reincidência pode custar incentivos fiscais e concursos públicos

O regime sancionatório também ganha peso.

Várias violações das novas obrigações são classificadas no projeto como contraordenações muito graves, graves ou leves, consoante a obrigação em causa.

Nos casos de **reincidência ou violação reiterada** dos direitos e deveres relacionados com igualdade remuneratória, podem ainda ser aplicadas sanções acessórias.

Entre elas surgem a revogação de todos os incentivos fiscais e financeiros, a perda de benefícios públicos, a privação da concessão de novos incentivos financeiros, a impossibilidade de participar em arrematações, concessões ou concursos públicos durante um período que pode atingir dois anos e a obrigação de frequentar uma ação de formação sobre transparência remuneratória.

Maior proteção também nos tribunais

O projeto altera ainda o Código de Processo do Trabalho.

Está previsto que um juiz possa condenar o empregador à reparação integral dos danos patrimoniais e não patrimoniais e respetivos juros de mora associados à violação de direitos relacionados com a igualdade remuneratória, mesmo que não tenha sido apresentado um pedido específico nesse sentido.

O tribunal poderá também dispensar um trabalhador que perca a ação do pagamento das custas judiciais, caso considere que existem razões de equidade que o justifiquem. (Boletim do Trabalho e Emprego)

Mas a transposição ainda é parcial

Apesar da dimensão das alterações, o próprio Governo assume no título e no objeto do diploma que esta é uma **transposição parcial** da Diretiva Europeia da Transparência Salarial. (Boletim do Trabalho e Emprego)

Essa opção já suscita dúvidas jurídicas.

O Jornal de Negócios destaca, por exemplo, que a diretiva determina que os prazos de prescrição relativos a reclamações em matéria de igualdade remuneratória não podem ser inferiores a três anos, enquanto o projeto português mantém uma referência a um prazo de um ano após a cessação do contrato para o exercício dos direitos previstos na norma relativa à proteção contra retaliações. (Jornal de Negócios)

A SRS Legal também assinala que permanecem por assegurar algumas das garantias processuais e de acessibilidade previstas na diretiva. (SRS Legal. About Law. Around People.)

O texto está ainda em apreciação pública, pelo que poderá sofrer alterações antes de chegar à sua versão definitiva.

O que significa tudo isto para os Recursos Humanos?

Para os departamentos de Recursos Humanos, o desafio não se limita à produção de mais um relatório.

As empresas terão de ser capazes de demonstrar **como definem o valor de uma função, como estabelecem salários, por que razão duas pessoas recebem valores diferentes, que critérios determinam uma progressão e se esses critérios produzem efeitos distintos para homens e mulheres**.

Isso poderá obrigar muitas organizações a rever descrições e arquiteturas de funções, sistemas de job grading, bandas salariais, componentes variáveis, critérios de promoção, processos de recrutamento, informação disponível nos sistemas de RH e mecanismos de documentação das decisões remuneratórias.

Também será necessário garantir que os dados permitem comparar corretamente trabalho igual e trabalho de valor igual.

É precisamente aqui que a mudança pode revelar-se mais profunda. Transparência salarial não significa apenas mostrar números. Significa conseguir explicar por que razão esses números são diferentes.

E essa explicação terá de resistir não apenas ao olhar da administração ou dos Recursos Humanos, mas também ao dos trabalhadores, dos seus representantes, das autoridades e, em alguns casos, do público.

O projeto prevê que a futura lei entre em vigor **no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação**. Até lá, o texto ainda pode mudar. Para as organizações, porém, os sinais já são suficientemente claros para que a preparação deixe de poder ficar para a véspera. (Boletim do Trabalho e Emprego)

Consultar o projeto oficial

Conheça a Conferencia Compliance week do IIRH para ficar a par de tudo o que deve saber

Aproveite e leia já as últimas edições da RHmagazine AQUI

Mais sobre Benefícios; Compensação coverflex Employer Branding experiência do candidato proposta de emprego recrutamento recursos humanos Remuneração RH transparência salarial

Notícia anterior

Crónica. "Mas haverá ainda lugar para o pensamento estratégico?", por Mário Ceitil

Recomendamos

Crónica. "Mas haverá ainda lugar para o pensamento estratégico?", por Mário Ceitil
7 DE AGOSTO, 2026

Esta é a instituição de ensino superior portuguesa que mais convence os líderes empresariais
6 DE AGOSTO, 2026

61% dos profissionais admitem mudar de emprego após o verão. Como podem as empresas evitar perder talento?
6 DE AGOSTO, 2026

O verão pode estar a comprometer a produtividade da equipa. Eis cinco formas de o evitar
5 DE AGOSTO, 2026

Boas notícias: desemprego atinge o valor mais baixo desde 2011 (e teletrabalho volta a crescer)
5 DE AGOSTO, 2026

Danone Portugal tem uma nova Diretora de Recursos Humanos. Conheça Mathilde Aponte Faucherie
4 DE AGOSTO, 2026

VEJA MAIS

Deixe um comentário

O seu endereço de email não será publicado. Campos obrigatórios marcados com *

Comentário *

Nome *

Email *

Site

PUBLICAR COMENTÁRIO

This site uses Akismet to reduce spam. Learn how your comment data is processed.

assinatura da newsletter

O IIRH-Instituto de Informação em Recursos Humanos é o mais importante ponto de encontro do setor da Gestão de Pessoas de Portugal e é detentor da marca RHmagazine. No IIRH proporcionamos interações relevantes aos profissionais de Recursos Humanos, a empresas fornecedoras do setor e a estudiosos da área. Somos inovadores e influentes, criamos conhecimento através dos nossos Estudos e Publicações (RHmagazine, Guias práticos e eBooks) e proporcionamos experiências diferenciadoras de networking nos nossos eventos físicos (Fórum RH, Global Talent Day e Prémios RH) e digitais (webinares).

Compartilhamos informações transformadoras para as empresas. Facilitamos o networking , criamos oportunidades!

Somos 100% RH há 28 anos!

Acompanhe-nos nas Redes Socias

© 2020 IIRH. All rights reserved.

Made with ♥ by JCG