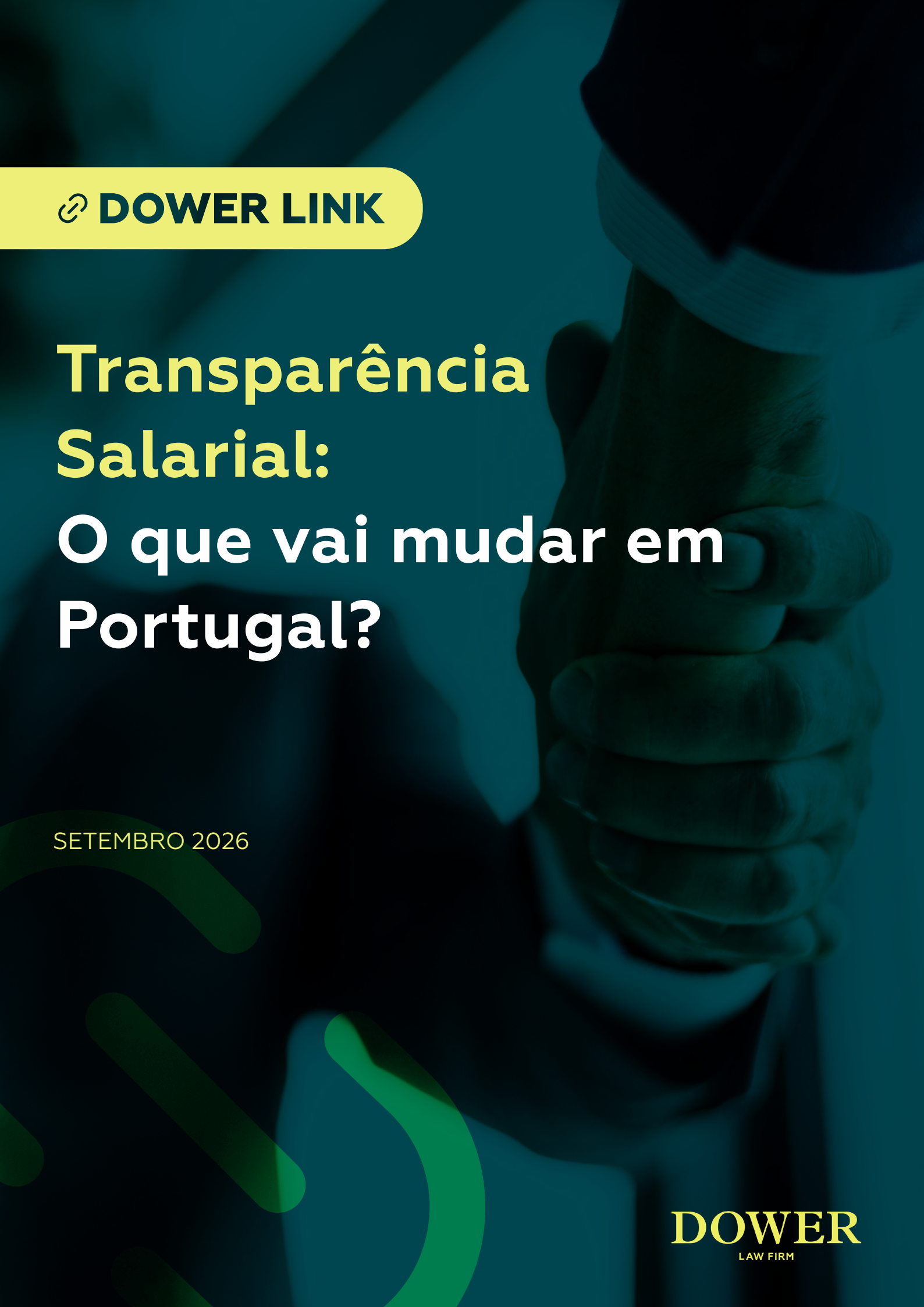




[🔗](#) **DOWER LINK**

Transparência Salarial: O que vai mudar em Portugal?

SETEMBRO 2026

O Governo tornou recentemente público o **projeto de proposta de lei** destinado a transpor parcialmente para o ordenamento jurídico português a Diretiva Europeia da Transparência Salarial.

O texto esteve em apreciação pública e poderá ainda ser revisto no decurso do processo legislativo.

O regime proposto deverá introduzir alterações significativas à Lei n.º 60/2018, reforçando as obrigações dos empregadores em matéria de transparência e igualdade remuneratória, desde o recrutamento até à execução da relação laboral.

No quadro abaixo, destacamos algumas das principais medidas previstas e comparamos as soluções da Diretiva com as opções constantes do projeto português.

■ Diretiva vs Proposta de Lei de Transposição

Tema	Diretiva (UE) 2023/970	Projeto de Proposta de Lei de Transposição
Transparência no recrutamento 	O candidato tem o direito a conhecer a remuneração inicial/intervalo em momento que assegure uma negociação informada e transparente . Por exemplo: em anúncio de emprego; antes da entrevista.	A informação deve ser prestada ao candidato antes da celebração do contrato de trabalho .
Historial de remunerações 	O empregador não deve inquirir os candidatos sobre o historial das remunerações auferidas nas suas relações laborais atuais ou anteriores.	O empregador não pode inquirir os candidatos a emprego sobre o historial das remunerações auferidas nas suas relações laborais atuais ou anteriores.

Tema	Diretiva (UE) 2023/970	Projeto de Proposta de Lei de Transposição
Transparência das Políticas de fixação e progressão da remuneração 	O empregador deve assegurar o acesso fácil dos trabalhadores aos critérios utilizados para determinar a remuneração, respetivos níveis e progressão. Os Estados-Membros podem dispensar empregadores com menos de 50 trabalhadores de disponibilizar os critérios relativos à progressão remuneratória.	O empregador deve afixar em locais de estilo ou divulgar na intranet os critérios utilizados para determinar a remuneração, os níveis de remuneração e de progressão remuneratória dos trabalhadores. As empresas com menos de 50 trabalhadores ficam dispensadas da obrigação de disponibilização de informação relativa à progressão remuneratória.
Direito dos trabalhadores à informação 	Direito a solicitar e receber por escrito informação sobre a própria remuneração e sobre níveis de remuneração médios, por sexo, de trabalhadores com trabalho igual ou de igual valor, em prazo razoável, não superior a 2 meses. O empregador é obrigado a informar anualmente os trabalhadores do direito que lhes assiste e do procedimento para o exercer.	Direito de solicitar informações sobre o respetivo nível de remuneração individual e sobre os níveis de remuneração médios, por sexo, para os grupos de trabalhadores que executem trabalho igual ou de valor igual. O empregador deve prestar esta informação no prazo de 2 meses após o requerimento escrito do trabalhador. O empregador deve informar anualmente os trabalhadores sobre o procedimento para exercer o direito em causa.

Tema	Diretiva (UE) 2023/970	Projeto de Proposta de Lei de Transposição
Divulgação da remuneração 	O trabalhador não pode ser impedido de divulgar a sua remuneração, devendo ser proibidas cláusulas contratuais destinadas a impedi-lo.	São nulas as cláusulas contratuais ou disposições de IRCT que visem impedir o trabalhador de divulgar informações relativas à sua remuneração.
Reporte obrigatório sobre disparidades remuneratórias 	Aplicável a empregadores com, pelo menos, 100 trabalhadores . Os Estados-Membros podem alargar a empregadores com menos de 100 trabalhadores.	Aplicável a empresas com 50 ou mais trabalhadores .
Proteção do trabalhador contra tratamento desfavorável 	Os Estados-Membros devem introduzir as medidas necessárias para proteger os trabalhadores que exerçam direitos relacionados com a igualdade remuneratória.	Presunção de carácter abusivo do despedimento ou sanção disciplinar aplicados até 3 anos após queixa de trabalhador por incumprimento de direitos relacionados com igualdade remuneratória.
Prazos de prescrição 	Os prazos de prescrição para o exercício de direitos em matéria de igualdade remuneratória não podem ser inferiores a 3 anos .	O Projeto não transpõe um regime de prescrição correspondente ao previsto na Diretiva .

Tema	Diretiva (UE) 2023/970	Projeto de Proposta de Lei de Transposição
Regime sancionatório 	Devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas e incluir coimas. Devem ser previstas sanções específicas para violações reiteradas.	Previstas diversas contraordenações laborais e sanções acessórias para a violação do regime. <i>Exemplos de sanções acessórias:</i> revogação de incentivos fiscais e financeiros e de benefícios públicos; privação da participação em concursos públicos.



Equipa de Laboral
dower@dower.pt



©DOWER 2026

The information contained in this document is provided in a general and abstract manner. Seek professional assistance when making any decision. Its contents may not be reproduced, in whole or in part, without the express authorisation of the editor(s). If you would like further information on this topic, please contact us at dower@dower.pt.