

# HOJE O SEGREDO SALARIAL É ILEGAL.

## *E agora, o que fazemos?*

*A DIRETIVA EUROPEIA DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL entrou em vigor a 1 de junho de 2026. Portugal ainda não transpôs integralmente a lei. As empresas, os sindicatos e o Estado parecem não ter dado conta! Este artigo é um alerta — e um guia de ação.*

---

### **A história de Ana — que podia ter sido a tua**

Ana tem 34 anos. Trabalha como técnica de recursos humanos numa empresa de logística com 180 trabalhadores. Há três anos, suspeitou que o seu colega Rui, com funções equivalentes e menos dois anos de experiência, ganhava mais do que ela. Quando perguntou à chefia, responderam-lhe que os salários eram "assunto confidencial" e que "não se faziam essas perguntas". Ana engoliu em seco e voltou ao trabalho.

Se hoje — 1 de junho de 2026 — Ana fizesse o mesmo pedido, a resposta teria de ser diferente. Porque agora existe a diretiva europeia 2023/970. Qualquer trabalhador tem o direito de pedir por escrito os níveis médios de remuneração da sua categoria, desagregados por género. A empresa tem 60 dias para responder. E não pode retaliar.

Se a empresa recusar ou não responder, Ana pode invocar a ACT. E numa eventual ação judicial, já não é ela quem tem de provar que foi discriminada: é a empresa que tem de provar que não a discriminou. Esta inversão do ónus da prova é uma das mudanças mais profundas trazidas pela Diretiva.

A história de Ana é fictícia. Mas as situações que descreve são reais, quotidianas, e estão documentadas em milhares de processos de discriminação salarial em Portugal e na Europa.

### **O que mudou e que importância tem**

A 10 de maio de 2023, o Parlamento Europeu e o Conselho da União Europeia aprovaram a Diretiva 2023/970, para reforçar a aplicação do princípio de igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres.

O prazo de transposição para a legislação nacional de cada Estado-membro: **7 de junho de 2026**. Hoje, 1 de junho de 2026, a diretiva entrou em vigor. Portugal chegou a este marco sem lei nacional publicada<sup>1</sup> — um silêncio que é em si mesmo um escândalo político.

Mas o que está em causa vai muito além de uma data no calendário legislativo. Está em causa o fim de décadas de opacidade salarial que permitiu — e alimentou — discriminação remuneratória com base no género (e não só), perpetuando desigualdades estruturais que afetam sobretudo mulheres.

Os dados são inequívocos: na União Europeia, **as mulheres ganham em média menos 12% por hora do que os homens para trabalho de igual valor**. Em Portugal, segundo a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), a diferença era de 12,5% no salário base e de 15,4% quando incluídos prémios e ajudas de custo — acima da média europeia. Estes números não resultam apenas de escolhas de carreira. Resultam, em larga escala, de critérios opacos, negociações assimétricas e estruturas, hábitos culturais que sistematicamente subvalorizam trabalho desempenhado por mulheres.

---

<sup>1</sup> Algumas obrigações legais já têm aplicação em Portugal por legislação anterior, nomeadamente a lei 20/2018, mas isso não equivale à transposição integral da Diretiva.

A Diretiva 2023/970 não é uma medida de cosmética. É um instrumento de mudança estrutural. E a sua aplicação depende, em grande medida, de quem conhece os seus direitos — e os exerce.

## O essencial da Diretiva e o que as empresas têm de fazer

A diretiva cria obrigações concretas, escalonadas por dimensão das empresas, mas com um núcleo de direitos que se aplica a todas as organizações, independentemente do número de trabalhadores. Eis o essencial:

### Transparência antes da contratação

Todos os anúncios de emprego **têm de indicar a remuneração inicial ou uma banda salarial**. Fórmulas vagas como "salário compatível com a experiência" sem qualquer número passam a ser proibidas. Esta obrigação aplica-se a todos os canais — portais de emprego, LinkedIn, página de carreiras corporativa.

Além disso, **fica explicitamente proibido perguntar ao candidato quanto ganhava no emprego anterior**. A lógica é clara: quando as propostas se baseiam no historial salarial, desigualdades passadas perpetuam-se em novos empregos. A diretiva interrompe tal prática, obrigando a valorizar a função e não o percurso de quem negocia com menos poder.

### Direito à informação para os trabalhadores

Qualquer trabalhador pode, **a qualquer momento, pedir por escrito:**

- os critérios objetivos utilizados para determinar a sua remuneração e progressão salarial;
- o seu nível de remuneração individual;
- os níveis médios de remuneração por género para a sua categoria profissional.

A empresa tem **dois meses para responder**. Os trabalhadores não podem ser penalizados por fazerem estes pedidos. **Cláusulas contratuais de confidencialidade salarial tornam-se ilegais**. Os trabalhadores podem falar sobre o que ganham sem qualquer consequência.

### Relatórios periódicos sobre disparidades salariais

As empresas com 100 ou mais trabalhadores ficam obrigadas a reportar regularmente dados sobre disparidades salariais de género. A frequência depende da dimensão:

- **relatório anual**, empresas com 250 ou mais trabalhadores:
- **relatório de três em três anos**, empresas com 150 a 249 trabalhadores:
- **relatório de três em três anos (a partir de 2031)**, empresas com 100 a 149 trabalhadores:
- **sem obrigação de relatório formal, mas sujeitas a todas as restantes obrigações**. empresas com menos de 100 trabalhadores:

### O limite dos 5% e a avaliação conjunta

Se a diferença salarial entre géneros numa categoria profissional **ultrapassar 5% sem justificação objetiva**, a empresa fica obrigada a realizar uma avaliação conjunta com os representantes dos trabalhadores. Desta avaliação deve resultar um plano corretivo com prazos definidos. Esta é uma das alavancas mais importantes para a ação sindical.

### Inversão do ónus da prova

Talvez a mudança mais profunda do ponto de vista jurídico: em caso de litígio, deixa de ser o trabalhador a ter de provar que foi discriminado. Passa a ser a empresa a ter de demonstrar que não houve discriminação, com documentação objetiva. Se a empresa não cumpriu as obrigações de transparência, o ónus transfere-se automaticamente para ela.

## Portugal: a transposição não chegou!

A investigadora Sara Casaca, referência académica no estudo da igualdade de género no trabalho em Portugal, colocou recentemente as perguntas certas:

- Quando se propõe o Governo a apresentar a proposta legislativa de transposição? Que processos de consulta mobilizou?
- Qual é a posição dos partidos com assento parlamentar?
- Que propostas concretas apresentam os parceiros sociais?
- E porque razão permanece o tema da igualdade remuneratória ausente da agenda da Comissão Permanente de Concertação Social?

São perguntas sem resposta pública satisfatória. E o silêncio é eloquente.

Em 2025, **menos de 30% dos anúncios de emprego em Portugal não tinham qualquer referência salarial** — o valor descia para 22% nas empresas de recrutamento. Apenas 26% das empresas afirmavam divulgar internamente tabelas salariais. Um estudo da Mercer Portugal revelou que quatro em cada dez organizações admitem ter apenas uma noção básica do que a lei exige, e que 50% das empresas portuguesas não se consideram preparadas para as mudanças.

Isto significa que a maioria das empresas portuguesas — incluindo muitas com mais de 100 trabalhadores — chegou ao dia 1 de junho de 2026 sem qualquer estrutura de bandas salariais, sem critérios objetivos documentados, sem políticas de progressão definidas. E sem lei nacional publicada que as obrigue formalmente.

Mas atenção: **a ausência de lei nacional não significa ausência de obrigação**. A diretiva europeia tem efeito direto e os seus princípios são invocáveis. A ACT já demonstrou que atua com base no espírito da diretiva — em janeiro de 2025, notificou milhares de empresas com desigualdades salariais superiores a 5%, exigindo justificação e planos corretivos.

## O papel insubstituível dos representantes dos trabalhadores

A Diretiva 2023/970 não é apenas uma lei a ser seguida pelos departamentos de recursos humanos. É uma **ferramenta de poder coletivo. E a sua eficácia depende diretamente da capacidade dos representantes dos trabalhadores** para a conhecerem, invocarem e fazerem cumprir.

A diretiva atribui explicitamente um papel central às estruturas de representação dos trabalhadores — comissões de trabalhadores, delegados sindicais, estruturas representativas de base. Entre as competências e responsabilidades diretamente consagradas na diretiva:

- participar na elaboração e validação dos relatórios de disparidade salarial;
- ser parte na avaliação conjunta sempre que a disparidade supere os 5%;
- ter acesso às metodologias utilizadas pela empresa no cálculo das remunerações;
- representar trabalhadores em pedidos de informação e em processos administrativos ou judiciais;
- ser informados anualmente dos direitos existentes e dos passos para os exercer.

Mas estes direitos não se exercem automaticamente. Exigem presença, conhecimento e vontade de agir.

O que podem fazer os representantes dos trabalhadores desde já?

1. Notificar formalmente a empresa da entrada em vigor da diretiva e exigir informação sobre o estado de preparação para cumprimento;
2. Solicitar a apresentação dos critérios objetivos de remuneração e progressão salarial;
3. Pedir os dados de remuneração por género e categoria profissional — mesmo que a empresa não tenha ainda o relatório formalizado;
4. Sempre que a disparidade supere 5%, exigir o início formal da avaliação conjunta;
5. Registar por escrito todos os pedidos, respostas (e ausências de resposta);
6. Em caso de recusa ou incumprimento, comunicar à ACT e tornar pública a situação.

**A transparência salarial** não é um favor que as empresas fazem aos trabalhadores. **É um direito conquistado**, consagrado em lei europeia, que os representantes dos trabalhadores têm a responsabilidade de fazer valer.

### **Denúncia pública: uma ferramenta que não pode ser subestimada**

Para além dos mecanismos formais, a **visibilidade pública** tem um efeito dissuasor que não deve ser subestimado. As empresas que não cumpram arriscam coimas e processos judiciais, mas também danos de imagem numa época em que a capacidade de atrair talento depende, em larga medida, da imagem pública enquanto empregador.

Os sindicatos e as estruturas representativas têm um papel ativo a desempenhar na **comunicação pública dos casos de incumprimento**. Dar nota pública do que se passa — com rigor e fundamento — não é apenas legítimo: é parte da função de representação.

## **O que arriscam as empresas que não cumprem**

A diretiva estabelece um quadro de consequências que vai muito além de coimas administrativas. As empresas em incumprimento ficam expostas a:

- **Inversão do ónus da prova** - em litígios por discriminação salarial, a empresa é que tem de provar que não discriminou
- **Indemnizações sem limite máximo** - incluindo retroativos, prémios e benefícios em espécie, compensação por perda de oportunidade e danos não patrimoniais
- **Exclusão de concursos públicos e perda de benefícios**, subsídios ou incentivos fiscais estatais
- **Destruição da sua reputação** e perda de credibilidade junto de candidatos a emprego e trabalhadores
- **Ação coletiva**: sindicatos, organismos de promoção da igualdade e outras entidades com interesse legítimo podem instaurar procedimentos em nome de múltiplos trabalhadores.

Importante: **os valores concretos das coimas caberão à lei nacional de transposição**. Em Portugal, essa lei ainda não foi publicada. Mas a ausência de valores concretos não elimina as restantes consequências — que estão já diretamente operacionalizáveis a partir da diretiva e da legislação europeia aplicável.

## **Ação — para hoje**

A entrada em vigor da Diretiva 2023/970 não é um ponto de chegada. É um ponto de partida para um processo de mudança que dependerá, em grande medida, da capacidade coletiva de exigir o seu cumprimento.

Para as organizações sindicais, as comissões de trabalhadores e todos os ativistas e investigadores comprometidos com a igualdade no trabalho, propomos a seguinte agenda de ação imediata:

No imediato (junho de 2026), **comunicar** internamente a todos os filiados e trabalhadores representados os direitos agora consagrados; **contactar formalmente a direção** das empresas exigindo informação sobre o estado de cumprimento da diretiva; **solicitar os critérios de remuneração e progressão** salarial e os dados de disparidade por género; **documentar** tudo por escrito.

E logo depois, **analisar os dados** obtidos e identificar categorias com disparidade igual ou superior a 5%; **exigir o início formal das avaliações conjuntas** onde aplicável; **registar e comunicar à ACT** os casos de recusa ou incumprimento; **informar publicamente** — com rigor — as situações de violação dos direitos consagrados.

É também preciso **pressionar o Governo para a publicação urgente** da lei de ransposição, com consulta efetiva dos parceiros sociais; **integrar** a transparência salarial nos conteúdos de **negociação coletiva**; construir **bases de dados** sobre o estado do cumprimento, por setor e por empresa; **articular** com organizações académicas e de investigação para monitorização sistemática.

## O tempo do silêncio acabou

Durante décadas, o sigilo salarial funcionou como um instrumento de poder. Quem controlava a informação controlava a negociação. Quem não sabia o que os outros ganhavam não tinha como identificar a discriminação — e muito menos contestá-la.

A Diretiva 2023/970 quebra este paradigma. **A opacidade deixa de ser um direito das empresas e passa a ser uma violação da lei.**

Mas as leis não se cumprem por si mesmas. A história do direito do trabalho diz-nos que os **direitos conquistados só se tornam reais quando há quem os exija, quem os fiscalize e quem denuncie quando são violados.** É esse o papel das estruturas de representação dos trabalhadores. É esse o papel dos investigadores que documentam e denunciam. É esse o papel dos ativistas que não se conformam com o estado das coisas.

A Ana da nossa história tem hoje mais direitos do que tinha ontem. O que ela faz com eles — e o que nós fazemos com eles — é a pergunta que fica.

### Fontes e referências

Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023 (Jornal Oficial da União Europeia, L 132/21, 17.5.2023)

CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, dados 2023

Mercer Portugal — Total Compensation 2025 e Readiness Assessment — Transparência Salarial Coverflex — Guias de transparência salarial e Diretiva 2023/970 (2026)

Ekonomista — "Fim do segredo salarial: empresas têm até 7 de junho para mudar" (abril 2026)

Sara Casaca — Reflexão sobre o silêncio institucional em torno da Diretiva (2026)

Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) — notificações a empresas (2024-2025)

*Artigo de reflexão e divulgação. Não constitui aconselhamento jurídico. Para situações concretas, consulta o serviço jurídico da tua estrutura sindical.*

