TRANSPARÊNCIA SALARIAL

Uma mudança necessária e inadiável

Diretiva (UE) 2023/970 de 23 de outubro de 2025



Cerejeira Namora
Marinho Falcão
an lauren member firm

Conceitos-Chave
Trabalhadores



Todos os trabalhadores que possuam um contrato de trabalho, incluindo:

- Contratos a termo
- Trabalho a tempo parcial
- Trabalhadores temporários
- Trabalhadores em cargos de direcção

Pode também abranger:

- Trabalhadores domésticos
- Trabalhadores de plataformas digitais
- Estagiários e aprendizes

Conceitos-Chave
Renumeração



Cerejeira Namora Marinho Falcão
an Lauren member firm

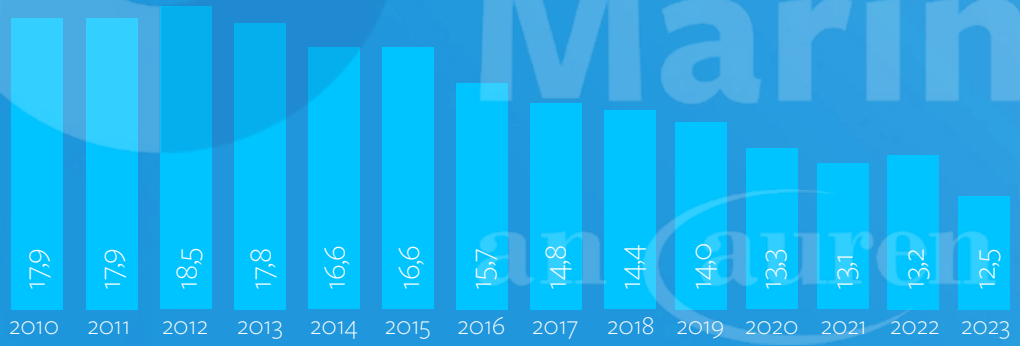
Conceitos-Chave

Gender Pay Gap

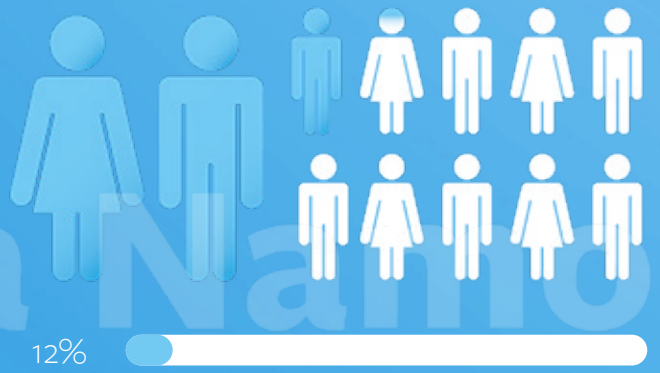
***Gender Pay Gap* (Diferenças Salariais entre Género)**

Diferença dos níveis de remuneração médios entre trabalhadores femininos e masculinos, expressa em percentagem do nível de remuneração médio dos trabalhadores masculinos

Evolução do GPC mensal (renumeração base), 2010 e 2023 | Portugal (%)



***Gender Pay Gap* na UE (2023)**



***Gender Pay Gap* em Portugal (2023)**





Conceitos-Chave
Trabalho Igual ou de Valor Igual

Trabalho Igual
Mesmas funções

Trabalho de Valor Igual
Funções diferentes mas que valem o mesmo para a organização

Desafio
Avaliação de postos de trabalho com base em critérios objetivos e neutros em termos de género, tais como: competências; esforço; responsabilidade e condições de trabalho



Cerejeira Namora Marinho Falcão an auren member firm

Diretiva (UE) 2023/970

Aplicável a todas as empresas

Aplicável a todas as empresas;
Obrigações concretas:

Empresas com
+100 trabalhadores

Setor **privado** e setor **público**

Abrange todas as formas de prestação de trabalho (tempo parcial; termo; temporário, cargos de direcção, etc.)

Diferenças remuneratórias de, pelo menos, **5%** e em qualquer categoria de trabalhadores

Prazo de transposição para ordenamento nacional:
7 de Junho de 2026

Transparência salarial no recrutamento e proibição de inquirição sobre histórico salarial

Negociação informada e transparente

Proibição de inquirição do histórico salarial do candidato

Anúncios de oferta de emprego e designações dos cargos:
Neutros em termos de género

Transparência da política de fixação da remuneração e critérios de progressão

Acesso ("fácil") a critérios ("objetivos e neutros em termos de género") utilizados para:

Determinar a remuneração
Todas as empresas

Níveis de remuneração
Todas as empresas

Progressão da remuneração
Empresas **com menos de 50 trabalhadores** podem ficar isentas em função da transposição que seja efetuada

Cerejeira Namora Marinho Falcão
an Lauren member firm

Trabalho igual ou de valor igual

Avaliação de funções

TRABALHO IGUAL
= MESMAS FUNÇÕES

TRABALHO DE VALOR IGUAL
= FUNÇÕES DISTINTAS MAS COM O MESMO VALOR PARA A ORGANIZAÇÃO

Como determinar o valor do posto?
Avaliação de Funções

Cerejeira Namora Marinho Falcão
an (auren member firm

Auditorias salariais obrigatórias: *Gender Pay Gap Report*

Gender Pay Gap Report **obrigatório**: 100 ou mais trabalhadores



250 ou mais trabalhadores: até **7 de junho de 2027** e, posteriormente, todos os anos

Entre 150 e 249 trabalhadores: até **7 de junho de 2027** e, posteriormente, de 3 em 3 anos

Entre 100 e 149 trabalhadores: até **7 de junho de 2031** e, posteriormente, de 3 em 3 anos

Menos de 100 trabalhadores: voluntariamente ou em função da transposição da Diretiva

EM RELAÇÃO AO ANO CIVIL ANTERIOR

Plano de Ação

Os primeiros dados a ser reportados incluem

2026

04 **Report**



01 **Análise de Estado Atual/Estado Desejado**

02 **Estrutura de remuneração**

03 **Implementação**

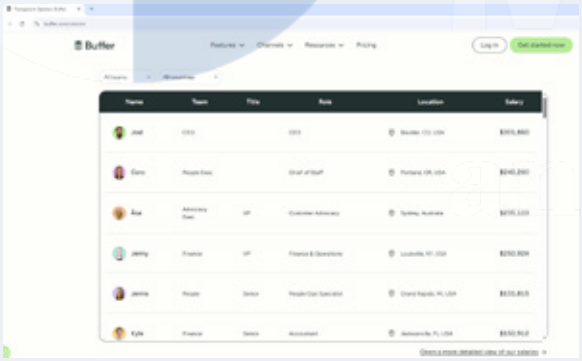
Cerejeira Namora Marinho Falcão an Lauren member firm

Direito à informação e não retaliação

Informação pública dos salários praticados?

NÃO

MAS



Prazo de Resposta

Máximo 2 meses
(ou menor em função da transposição)

Informação ANUAL obrigatória

Garantir que cada trabalhador saiba, uma vez por ano, que pode pedir essa informação e como fazê-lo

Acesso à justiça, indemnizações e coimas em caso de discriminação salarial

Direito a **indemnização real e efetiva** por perdas e danos

Inclui *"recuperação integral de* ***retroactivos e prémios ou pagamentos em espécie conexos, indemnização por perda de chance, danos não patrimoniais,*** *quaisquer* ***danos causados por outros factores relevantes*** *(...) bem como* ***juros de mora****"*

Não pode ser estabelecido limite máximo para a indemnização

Prazo de Prescrição
NUNCA inferior a **3 anos**

Inversão do ónus da prova

Regra Geral

Quem alega **tem** de provar

Excepção

Diretiva Transparência Salarial + Código do Trabalho

Trabalhador NÃO tem de provar a discriminação

basta apresentar indícios credíveis

Empregador TEM de provar que não houve violação do princípio

da igualdade de remuneração



Cerejeira Namora Marinho Falcão an auren member firm

Contactos



Nuno Cerejeira Namora
Sócio Fundador

ncn@cnmf.pt



Pedro Condês Tomaz
Associado Sénior

pct@cnmf.pt



Tatiana Marinho
Associada Sénior

tm@cnmf.pt


Cerejeira Namora
Marinho Falcão
an Lauren member firm