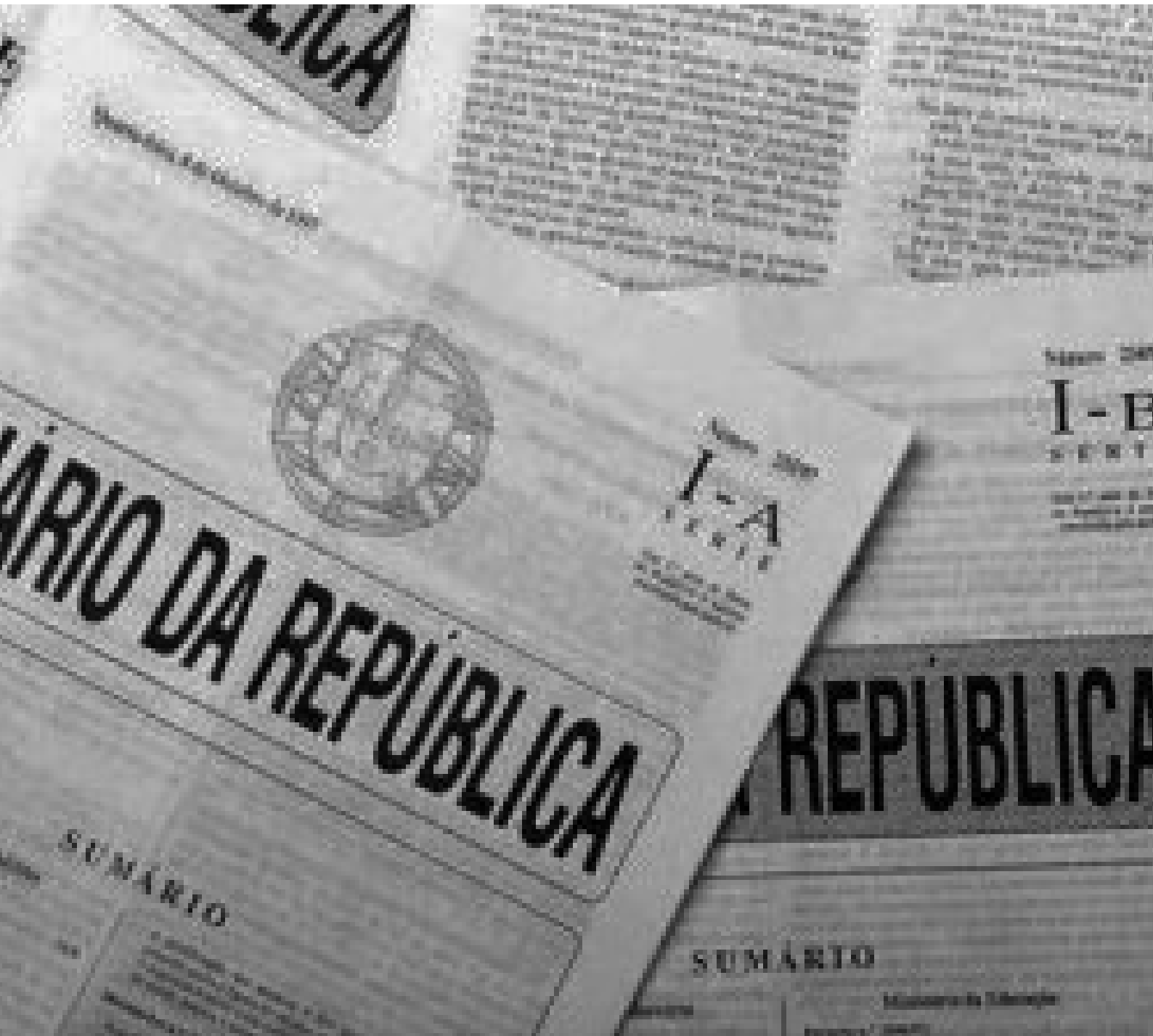


NEWSFLASH AGOSTO/2026



BQ

ADVOGADAS



LEGISLAÇÃO

AGOSTO 2026

Lei n.º 32/2026 - Altera a Lei de Bases do Sistema Educativo, a Lei n.º 37/2003, de 22 de agosto, que estabelece as bases do financiamento do ensino superior, o Regime Jurídico da Avaliação do Ensino Superior e o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior.

Lei n.º 36/2026 - Autoriza o Governo a criar a prestação social única no âmbito do subsistema de solidariedade da segurança social.

Lei n.º 40/2026 - Estabelece a exclusão de tributação em IRS das compensações financeiras atribuídas às vítimas de abusos sexuais ocorridos no contexto da Igreja Católica em Portugal ou em contextos similares.

Decreto-Lei n.º 160/2026 - No uso da autorização concedida pela Lei n.º 25/2026, de 1 de junho, altera o Código das Expropriações.

Decreto-Lei n.º 161/2026 - No uso da autorização legislativa concedida pela Lei n.º 27/2026, de 5 de junho, altera o Código do Imposto Único de Circulação.

Lei n.º 41/2026 - Assegura em todos os níveis de ensino a acessibilidade dos estudantes com necessidades educativas especiais, alterando a Lei de Bases do Sistema Educativo.

Lei n.º 43/2026 - Aprova o regime jurídico do programa Voltar a Casa, que visa assegurar respostas sociais para utentes com alta clínica.

Lei n.º 47/2026 - Regula o procedimento de reconhecimento do estatuto de apátrida, estabelecendo as regras relativas ao seu início, instrução e decisão e atribuindo à AIMA, I. P., a competência para a respetiva tramitação.

Lei n.º 59/2026 - Altera o regime jurídico do transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica (TVDE), estabelecendo novas regras aplicáveis aos operadores, motoristas e plataformas eletrónicas, bem como em matéria de fiscalização e contraordenações



JURISPRUDÊNCIA

AGOSTO 2026

Sem Jurisprudência relevante neste mês.

Transparência salarial: mais informação, menos desigualdade

O novo Projeto de Proposta de Lei da Transparência Salarial

Sofia Dias



A transparência salarial assumiu, no último mês, grande importância no Direito do Trabalho português, sobretudo na sequência da necessidade de transposição da Diretiva (UE) 2023/970, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, relativa ao reforço da aplicação do Princípio da Igualdade, no que toca à renumeração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual.

Em Portugal, foi recentemente apresentado um Projeto de Proposta de Lei destinado a proceder à respetiva transposição, introduzindo alterações significativas ao regime atualmente previsto na Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

A novidade da proposta não reside na criação do princípio da igualdade salarial, sendo que este já se encontra consagrado no artigo 59.º, n.º 1, alínea a) da Constituição da República Portuguesa, como também no Código do Trabalho, designadamente nos artigos 23.º, 24.º, 25.º e 31.º, mas sim no reforço dos mecanismos destinados a torná-lo efetivo.

Primeiramente, a Diretiva (UE) 2023/970, estabelece no artigo 5.º novas regras de transparência no recrutamento, determinando que os candidatos devem ter acesso a informação sobre a remuneração inicial ou o respetivo intervalo remuneratório antes da celebração do contrato de trabalho. Ora, a proposta portuguesa prevê igualmente que o empregado não possa questionar os candidatos sobre a remuneração auferida em relações laborais anteriores, procurando evitar que desigualdades salariais já existentes sejam perpetuadas em novos vínculos laborais.

Outras das principais novidades consiste no reforço do direito dos trabalhadores à informação. Nos termos do artigo 7.º da Diretiva, os trabalhadores passam a poder solicitar informações sobre o seu nível individual de remuneração e sobre os níveis médios de remuneração, discriminados por sexo, relativamente a trabalhadores que desempenhem trabalho igual ou de valor igual. A proposta pretende densificar este direito no ordenamento português, permitindo aos trabalhadores obter informações que lhes permita identificar eventuais disparidades e questionar a respetiva justificação.



A transparência salarial implica ainda que as diferenças remuneratórias possam ser justificadas através de critérios objetivos e neutros em termos de género. Portanto, neste âmbito, assumem particular relevância fatores como as competências, o esforço, a responsabilidade e as condições de trabalho, critérios expressamente considerados pela Diretiva no seu artigo 4.º. Assim, a existência de uma diferença salarial entre dois trabalhadores não significa, por si só, que exista discriminação, o problema coloca-se quando essa diferença não possa ser explicada por critérios objetivos.

A proposta reforça também as obrigações de reporte das empresas. Determinados empregadores terão de disponibilizar informação relativa às diferenças remuneratórias entre homens e mulheres, permitindo identificar situações de desigualdade que possam exigir uma análise mais aprofundada. Quando seja detetada uma diferença remuneratória significativa que não possa ser justificada por fatores objetivos, poderá ser desencadeada uma avaliação conjunta das remunerações e a adoção de medidas corretivas.

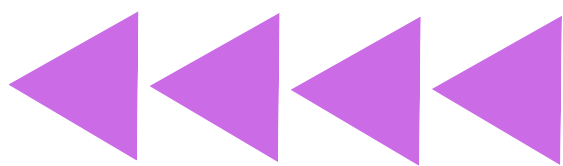
Esta alteração representa uma mudança importante na lógica tradicional da igualdade salarial, sendo que a empresa não terá apenas de assegurar que não pratica discriminação, como deverá também conseguir demonstrar que a sua política remuneratória assenta em critérios objetivos e transparentes.

Mas tornar-se-ão estas regras meros trâmites formais, de natureza meramente indicativa, sem consequências efetivas para as entidades empregadoras que as incumpram? A Diretiva responde negativamente, prevendo um reforço significativo do regime sancionatório. Assim, o incumprimento dos novos deveres de informação, transparência, reporte e correção poderá constituir contraordenação, podendo a reincidência ou a violação reiterada justificar a aplicação de sanções acessórias. A fiscalização, por sua vez, caberá, em particular, à Autoridade para as Condições do Trabalho, enquanto a CITE assumirá igualmente novas responsabilidades no domínio da promoção e acompanhamento da transparência remuneratória.

Em suma, a proposta representa uma evolução do regime português, passando-se de um modelo centrado na proibição da discriminação para um modelo em que a prevenção, a transparência e a possibilidade de escrutínio assumem um papel central. Para as empresas, a mudança implicará uma maior organização das estruturas remuneratórias e a definição de critérios objetivos para justificar diferenças salariais. Para os trabalhadores, traduz-se num reforço do direito à informação e dos mecanismos disponíveis para identificar e contestar situações de desigualdade.

Importa, contudo, fazer a ressalva de que, à presente data, estamos ainda perante um Projeto de Proposta de Lei, pelo que o conteúdo poderá sofrer alterações durante o procedimento legislativo. Ainda assim, a tendência é clara, a transparência remuneratória deixará de ser apenas uma questão de política interna das empresas para assumir uma verdadeira dimensão de compliance laboral, tornando cada vez mais difícil justificar diferenças salariais através de critérios meramente subjetivos ou opacos.





AGENDA

Estagiária de Verão do mês de Agosto - Sofia Dias

No dia **3 de Agosto**, Sofia Dias deu início ao seu estágio de verão na BQ Advogadas.

A Equipa

O Sucesso é uma decisão. Decida-se connosco.



BQ

ADVOGADAS