



PARECER/2026/52

I. Pedido

1. O Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros solicitou em 29 de julho de 2026 à Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd), para se pronunciar sobre a Proposta de Lei que transpõe a Diretiva (UE) 2023/970, para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres, através da transparência remuneratória e mecanismo que garantam a sua aplicação – PCM (MTSSS) – (Reg. PL 325/XXV/2026) (doravante Proposta de Lei).
2. O pedido de Parecer não veio instruído com qualquer estudo de impacto sobre a proteção de dados pessoais.
3. A CNPD emite parecer no âmbito das suas atribuições e competências enquanto autoridade administrativa independente com poderes de autoridade para controlo dos tratamentos de dados pessoais, conferidos pela alínea c) do n.º 1 do artigo 57º, conjugado com a alínea b) do n.º 3 do artigo 58º e com o n.º 4 do artigo 36º, todos do Regulamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016 – Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (doravante RGPD), em conjugação com o disposto no artigo 3º, n.º 2 do artigo 4º e na alínea a) do n.º 1 do artigo 6º, todos da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que executa na ordem jurídica interna o RGPD (doravante LERGD).

II. Análise

i. A tutela jurídica da privacidade e dos dados pessoais

4. A Constituição da República Portuguesa (CRP) no seu registo normativo sobre os direitos, liberdades e garantias estabelece os direitos fundamentais à reserva da intimidade da vida privada e familiar (artigo 26.º, n.º 1), assim como à autonomia informativa, o que passa pela proteção dos dados pessoais (artigo 35.º, n.º 1 e 2).
5. Trata-se de matéria da competência legislativa exclusiva da Assembleia da República, salvo autorização concedida pela mesma ao Governo, daí designar-se como reserva relativa de competência legislativa (artigo 165.º, n.º 1, alínea b) CRP). Quando tal sucede “As leis de autorização legislativa devem definir o objeto, o sentido, a extensão e a duração da autorização, a qual pode ser prorrogada.” (artigo 165.º, n.º 2 CRP).
6. Por sua vez, será de referir que a tutela jurídica europeia e nacional específica para a proteção dos dados pessoais a convocar para a apreciação da presente Proposta de Lei, designadamente quanto aos princípios relativos ao tratamento dos dados pessoais, tem o seu núcleo essencial no Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (doravante TFUE), na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (doravante CDFUE) e no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados.



7. O TFUE consagra no artigo 16.º, n.º 1 que “[t]odas as pessoas têm direito à proteção de dados de carácter pessoal que lhes digam respeito”.

8. Neste alinhamento, a CDFUE estabelece no artigo 7.º o direito fundamental ao respeito pela vida privada, consagrando no subsequente artigo 8.º o direito fundamental à proteção dos dados de carácter pessoal que lhe digam respeito (n.º 1), sobressaindo que o tratamento dos dados de carácter pessoal deve processar-se mediante específicos requisitos (n.º 2), donde decorre o estrito respeito pelos direitos, liberdades e garantias das pessoas singulares (*princípio da legalidade*).

9. O RGPD estabelece no seu artigo 4.º as noções legais operativas, considerando “Dados pessoais” aqueles que correspondem à “informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável («titular dos dados»); é considerada identificável uma pessoa singular que possa ser identificada, direta ou indiretamente, em especial por referência a um identificador, como por exemplo um nome, um número de identificação, dados de localização, identificadores por via eletrónica ou a um ou mais elementos específicos da identidade física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social dessa pessoa singular;” (1).

10. Por sua vez, “Tratamento” consiste numa “operação ou um conjunto de operações efetuadas sobre dados pessoais ou sobre conjuntos de dados pessoais, por meios automatizados ou não automatizados, tais como a recolha, o registo, a organização, a estruturação, a conservação, a adaptação ou alteração, a recuperação, a consulta, a utilização, a divulgação por transmissão, difusão ou qualquer outra forma de disponibilização, a comparação ou interconexão, a limitação, o apagamento ou a destruição” (artigo 4.º, 2) do RGPD).

11. O mesmo RGPD veio consignar no artigo 5.º, n.º 1 que os dados pessoais são: i) Objeto de um tratamento lícito, leal e transparente (*licitude, lealdade e transparência*); ii) Recolhidos para finalidades determinadas, explícitas e legítimas, não podendo ser tratados de forma incompatível com essas finalidades (*limitação das finalidades*); iii) Adequados, pertinentes e limitados ao mínimo necessário à prossecução das finalidades para as quais são tratados (*minimização dos dados*); iv) Exatos e atualizados sempre que necessário, devendo ser tomadas todas as medidas razoáveis para que os dados inexatos sejam apagados ou retificados sem demora (*exatidão dos dados*); v) Conservados de forma a permitir a identificação dos titulares dos dados apenas durante o período necessário para as finalidades para as quais são tratados (*limitação da conservação*); vi) Tratados de uma forma que garanta a sua segurança, incluindo a proteção contra o seu tratamento não autorizado ou ilícito e contra a sua perda, destruição ou danificação acidentais, recorrendo a medidas técnicas ou organizativas adequadas (*integridade e confidencialidade*).



12. Mais será de referir que o RGPD através do artigo 5.º, n.º 2 veio estabelecer o comando de que o responsável pelo tratamento deve adotar as medidas que lhe permitam comprovar que o tratamento de dados pessoais é realizado em conformidade com os princípios enunciados (*responsabilidade*).

ii. Os instrumentos legais confluentes e as leituras jurídicas conexas

13. A Declaração Universal dos Direitos Humanos veio consagrar no seu artigo 23.º, n.º 2 que “[t]odos têm direito, sem discriminação alguma a salário igual por trabalho igual”, o que tem sido amplamente reconhecido nos demais tratados internacionais de direitos humanos, implicando o direito à igualdade de remuneração entre trabalho masculino e feminino – cfr. artigo 7.º, alínea a), i) do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais; artigo 14.º da Convenção Europeia de Direitos Humanos e o artigo 1.º do seu Protocolo 12.º ao interditar de modo geral a discriminação em razão do sexo; artigo 11.º, n.º 1, alínea d) da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.

14. A União Europeia reconhece também o direito à igualdade entre homens e mulheres, eliminando-se as respetivas desigualdades e discriminações, o que passa por promover a igualdade de remuneração entre trabalho masculino e feminino, devendo ser implementadas medidas nesse sentido – cfr. artigos 2.º e 3.º, n.º 3 do Tratado da União Europeia (doravante TUE); artigos 8.º, 10.º, 157.º, n.º 1 e 3 do TFUE; artigo 21.º, n.º 1 da CDFUE.

15. Neste sentido, a CDFUE através do seu artigo 23.º veio consagrar o direito fundamental europeu à igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração (I parte), permitindo ações afirmativas ou medidas de discriminação positiva a favor do sexo sub-representado (II parte).

16. O Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) tem sustentado que o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e as correspondentes proibições discriminatórias, abrange também as situações decorrentes de mudança de género – Acórdãos de 30/abr./1996, Caso P/S (C-13/94); 07/jan./2004 Caso K.B. (C-117/01); 27/abr./2006 Caso Richards (C-423/04); 26/jun./2018, Caso M. B. (C-451/16).

17. O direito fundamental à igualdade veio enumerar expressamente um conjunto de razões ou fatores de discriminação (*causas discriminatórias suspeitas ou categorias protegidas*), com base em características individuais ou sociais, que não podem ser utilizadas para prejudicar ou privar uma pessoa de qualquer direito, como sucede em razão do sexo (artigo 13.º, n.º 1 e 2 da CRP), tendo reflexo nos direitos constitucionais dos trabalhadores, ao consagrar que os mesmos sem distinção de sexo têm direito “[à] retribuição de trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna” (artigo 59.º, n.º 1, alínea a) da CRP).



18. O direito à igualdade no trabalho abrange a proibição de discriminação salarial em razão do sexo, tal como encontra precisado através dos artigos 24.º, n.º 1 e 2, alínea c) e 25.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

19. A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, veio aprovar medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor.

20. Por sua vez, a referida Diretiva (UE) 2023/970 também conhecida como *EU Pay Transparency* (UE Transparência Salarial) veio estabelecer no seu artigo 12.º, mediante a epígrafe “Proteção de dados”, o seguinte:

“1. Na medida em que qualquer informação fornecida por força das medidas adotadas ao abrigo dos artigos 7.º, 9.º e 10.º implique o tratamento de dados pessoais, deve ser fornecida em conformidade com o Regulamento (UE) 2016/679.

2. Os dados pessoais tratados nos termos dos artigos 7.º, 9.º e 10.º da presente diretiva não podem ser utilizados para fins diversos da aplicação do princípio da igualdade de remuneração.

3. Os Estados-Membros podem decidir que, se a divulgação de informações nos termos dos artigos 7.º, 9.º e 10.º implicar a divulgação, direta ou indireta, da remuneração de trabalhadores que possam ser identificados, só os representantes dos trabalhadores, a inspeção do trabalho ou o organismo de promoção da igualdade tenham acesso às informações em causa. Os representantes dos trabalhadores ou o organismo de promoção da igualdade devem prestar aconselhamento aos trabalhadores quanto à possibilidade de exercerem os seus direitos ao abrigo da presente diretiva, sem contudo divulgarem os níveis efetivos de remuneração dos trabalhadores individuais que executam trabalho igual ou de valor igual. Para efeitos de acompanhamento nos termos do artigo 29.º, as informações devem ser disponibilizadas sem quaisquer restrições.”

21. Numa breve visão comparada no domínio da igualdade de vencimentos entre trabalho feminino e masculino e a tutela dos dados pessoais, encontramos duas referências essenciais ocorridas antes e depois da referida Diretiva (UE) 2023/970.

22. Assim, anteriormente e na Alemanha o *Entgelttransparenzgesetz* (*EntgTranspG* de 2017) (Lei da Transparência Salarial) já tinha consagrado o direito ao acesso à informação salarial, critérios e práticas, mas apenas para verificação do cumprimento da igualdade remuneratória, sujeitando a respetiva pretensão a certos requisitos e limites, consagrando no § 8, (2) que “A utilização das informações obtidas por meio de um pedido



de informações está limitada ao exercício de direitos previstos na presente lei. A publicação de dados salariais pessoais e a sua transmissão a terceiros não estão abrangidas pelo direito de utilização¹.

23. Como podemos constatar, a disciplina jurídica deste segmento normativo da *EntgTranspG* de 2017 do n.º 2 esteve na antecâmara do mencionado artigo 12.º da Diretiva (UE) 2023/970.

24. Por sua vez, procedendo à transposição atempada da Diretiva (UE) 2023/970 e com base no seu artigo 12.º, a Itália aprovou o *Decreto Legislativo n.º 96, 7 maggio 2026 (Gazzetta Ufficiale n.º 125, 1/06/2026)*, consagrando uma disciplina específica para a proteção de dados pessoais no domínio do direito de informação para a transparência salarial, que começa com uma referência no preâmbulo ao RGPD e estende-se por distintos registos normativos.

25. Assim, no artigo 7.º *Diritto di informazione* o n.º 7 estabelece que o direito de informação tem como finalidade exclusiva o exercício do direito de paridade salarial e não pode determinar a cognoscibilidade direta ou indireta das condições económicas individuais de outro trabalhador.

26. No artigo 9.º *Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile*, o seu n.º 4 veio remeter para decretos do Ministro do Trabalho e das Políticas Sociais, após consulta do *Garante per la Protezione dei Dati Personali* (Autoridade para a Proteção dos Dados Pessoais) o estabelecimento das seguintes linhas de orientação: a) As modalidades de recolha e tratamento de dados por parte do Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais, por conta do empregador, relativamente a cada trabalhador respeitante aos dados objetos de comunicação, nomeadamente por via eletrónica e através de aquisição de informações existentes em entidades institucionais; b) A identificação dos dados úteis para os fins de comunicação e as respetivas modalidades de aquisição; c) As atividades de assistência técnica e eventuais iniciativas de formação em apoio aos empregadores, com o objetivo de facilitar o cumprimento das obrigações previstas no presente decreto; d) As modalidades de recolha e apresentação dos dados pelos empregadores.

27. No artigo 11 “*Protezione dei dati*” contempla a respetiva disciplina, nos termos que passamos a resumir: 1) sempre que o direito à informação implique o tratamento de dados pessoais estes são fornecidos em conformidade com o RGPD; 2) o acesso às informações é reservado exclusivamente aos representantes dos trabalhadores, à Inspeção do Trabalho e aos organismos responsáveis pela igualdade com competência territorial, sempre que implique a divulgação, direta ou indireta, da remuneração de um trabalhador identificável (i); Os representantes dos trabalhadores ou o organismo responsável pela igualdade prestam aconselhamento

¹ Sendo nossa a tradução de “Die Nutzung der in einem Auskunftsverlangen erlangten Informationen ist auf die Geltendmachung von Rechten im Sinne dieses Gesetzes beschränkt. Die Veröffentlichung personenbezogener Gehaltsangaben und die Weitergabe an Dritte sind von dem Nutzungsrecht nicht umfasst”.



aos trabalhadores sobre eventuais recursos relacionados com o princípio da igualdade de remuneração, sem divulgar os níveis salariais efetivos de cada trabalhador que exerça o mesmo trabalho ou um trabalho de valor equivalente (ii); para efeitos do acompanhamento através do organismo de monitorização as informações são disponibilizadas sem restrições (iii); 3) os dados tratados para efeito do direito de informação não podem ser utilizados para fins diferentes da aplicação do princípio da igualdade salarial (i); a transmissão de dados pessoais é permitida nos casos, nas formas e nos limites previstos na legislação em vigor (ii); 4) o Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais está autorizado a recolher e utilizar os dados retributivos nos termos legalmente previstos para fins de monitorização.

28. O *Garante per la Protezione dei Dati Personali* tinha em 26 de março de 2026 emitido o seu “Parecer sobre o projeto de decreto legislativo de transposição da Diretiva (UE) 2023/970” que esteve na origem do mencionado *Decreto Legislativo n.º 96*, fazendo cinco recomendações: a) prever o parecer da Autoridade de Proteção de Dados sobre o (projeto de) regulamento, alargando o seu conteúdo a vários aspetos que merecem regulamentação; b) prever a realização de uma avaliação de impacto na proteção de dados para os tratamentos em grande escala, decorrentes da interligação das bases de dados institucionais; c) especificar que a comunicação de informações aos representantes dos trabalhadores, deve dizer respeito, em regra, a dados numéricos ou agregados, limitando a transmissão de dados pessoais aos casos expressamente previstos e necessários para demonstrar a correção na aplicação dos critérios retributivos; d) indicar os prazos máximos de conservação dos dados junto do Ministério do Trabalho, do Órgão de Monitorização e dos empregadores; e) definir — se for caso disso, com remissão para a fonte regulamentar — as características e garantias do tratamento.

iii. A Proposta de Lei e a sua sustentabilidade para a proteção dos dados pessoais

29. A Proposta de Lei faz referência na parte final da sua Exposição de Motivos ao seguinte: “Neste sentido, a Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, estabelece um novo quadro normativo destinado a reforçar a aplicação efetiva do princípio da igualdade de remuneração entre mulheres e homens por trabalho igual ou de valor igual, através da introdução de instrumentos de transparência remuneratória e de mecanismos de fiscalização e execução mais eficazes” (§ 8.º).

30. Acrescentando logo que “Importa, assim, proceder à transposição parcial da referida diretiva para o ordenamento jurídico nacional, promovendo a adoção de medidas adicionais à Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, dando resposta aos desafios ainda existentes” (§ 9.º).



31. O desenho legislativo da Proposta de Lei estrutura-se e expande-se por sete normas: Artigo 1.º (Objeto); Artigo 2.º (Alteração à Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto); Artigo 3.º (Aditamento à Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto); Artigo 4.º (Alteração ao Decreto-Lei n.º 480/99, de 09 de novembro); Artigo 5.º (Norma revogatória); Artigo 6.º (Republicação); Artigo 7.º (Entrada em vigor), sendo o Anexo a mencionada republicação, que ainda não consta no texto enviado.

32. A presente Proposta de Lei tem nítido impacto na proteção dos dados pessoais, seja de modo direto, seja de modo indireto, com a finalidade de implementar a igualdade remuneratória entre homens e mulheres através da transparência salarial. Daí a exigência de que o projetado regime legal seja devidamente densificado e esclarecedor, balanceando e harmonizando os direitos humanos e fundamentais em confronto, mais precisamente o direito à igualdade salarial entre homens e mulheres, por um lado, e a proteção dos dados pessoais, por outro lado.

33. No entanto, apenas um único normativo faz referência à proteção dos dados pessoais, mediante um aditamento à mencionada Lei n.º 60/2018, através do artigo 5.º-B, epigrafoado de “Tratamento da informação”, o qual diz respeito à disponibilização de dados pela entidade responsável pela área laboral competente, como seja a sua divulgação através da Internet (n.º 1), ao trabalhador (n.º 2), tendo por base as informações do empregador e os dados constantes em fontes legais e administrativas (n.º 3) – existe certamente um lapso na redação inicial do n.º 2 ao mencionar que “disponibiliza ainda a cada empregador a informação relativa ao seu empregador”.

34. Logo de seguida o n.º 4 deste artigo 5.º-B apresenta a seguinte redação: “O tratamento da informação a que se refere o presente artigo deve assegurar a proteção dos dados pessoais, nos termos da legislação aplicável”.

35. A CNPD tem vindo a sustentar que a mera remissão para a legislação aplicável em matéria de proteção de dados pessoais não corresponde, em termos de política legiferante, como expediente legislativo adequado para esse pretendido efeito de garantia jurídica, exigindo-se antes a densificação do respetivo quadro normativo em conformidade com a especificidade do correspondente diploma.

36. Assim, a existência de um quadro jurídico-legal robusto para a proteção dos dados pessoais, não está tanto nesse reenvio legislativo ou no seu registo normativo tautológico, mas antes no estabelecimento da respetiva disciplina, sendo relevante, sob o ponto de vista de política legiferante, desenvolver e precisar o subsequente regime legal no domínio do projetado diploma.



37. Nesta conformidade, a CNPD constata que essa disciplina legal específica para a proteção dos dados pessoais constante na Diretiva (UE) 2023/970, não só não consta nesta Proposta de Lei, como esta acaba por a contrariar.

38. Assim, por exemplo, enquanto na primeira se estipula um autêntico *dever legal* de que “[o]s dados pessoais tratados nos termos dos artigos 7.º, 9.º ou 10.º da presente diretiva não podem ser utilizados para fins diversos da aplicação do princípio da igualdade de remuneração” (artigo 12.º, n.º 2), na segunda estatui-se a *faculdade alternativa* de que “[o] empregador pode exigir ao trabalhador que as informações fornecidas [que podem abranger dados pessoais] apenas possam ser utilizadas no âmbito do exercício do seu direito à igualdade remuneratória” (3.º - A, n.º 4).

39. A propósito, convém precisar que tanto na Diretiva (UE) 2023/970, como na Proposta de Lei, existem, pelo menos, três níveis de informação remuneratória, através de distintas modalidades, que têm como objeto dados de terceiros, para assegurar a sua transparência e com múltiplos destinatários: i) *o acesso individual*, tanto pelo candidato ao emprego, como através do respetivo trabalhador; ii) *a divulgação institucional interna*, realizado pelos órgãos representativos do trabalhador; iii) *o acesso institucional externo*, efetuado pelas autoridades ou entidades responsáveis pela recolha e publicação de tais dados, as organizações dos empregadores, assim como as associações que atuam em nome ou apoio do trabalhador.

40. Para o efeito, a CNPD recomenda a consagração na Proposta de Lei de uma norma nuclear sobre a proteção dos dados pessoais com base no artigo 12.º da Diretiva (UE) 2023/970, enumerando, pelo menos, o seguinte: i) o direito à informação para a transparência salarial é realizado de acordo com os princípios e regras do RGPD; ii) o direito de informação tem como finalidade exclusiva o exercício do direito à igualdade salarial entre o trabalho feminino e masculino; iii) a informação a fornecer deve obstar à cognoscibilidade direta ou indireta das condições económicas, sociais, de saúde, incapacidade e outras de carácter individual dos demais trabalhadores; iv) essa informação não pode possibilitar a identificação direta ou indireta de terceiros titulares dos respetivo dados pessoais; v) a publicação de dados pessoais salariais e a sua transmissão a terceiros não estão abrangidas pelo referido direito de informação; vi) a descrição dos requisitos de acesso e a sua limitação aos casos expressamente previstos e necessários para demonstrar a correção na aplicação dos critérios retributivos; vii) o lapso de tempo de conservação dos dados pessoais.

41. A CNPD também recomenda a previsão de mecanismos jurídicos e técnicos de segurança quando esteja em causa o tratamento de dados pessoais, que passam, entre outros, pela identificação do sujeito que no âmbito da respetiva entidade procede ao tratamento desses dados e está encarregue de proceder ou fornecer essa informação para efeitos de transparência.



42. Mais acresce, que deveria ser estabelecida a previsão legal do dever de sigilo e confidencialidade de todos os sujeitos que procedem ao tratamento dessa informação quando esta abranger dados pessoais.

43. A consagração do carácter reservado dos dados pessoais constantes na informação transmitidas aos tribunais nos casos de tutela jurisdicional da igualdade de remuneração entre homens e mulheres.

iv. O estudo de impacto da Proposta de Lei sobre a proteção de dados pessoais

44. A CNPD chama também a atenção para a observância do disposto do artigo 18.º, n.º 4 da Lei n.º 43/2004, de 18 de agosto (Lei de Organização e Funcionamento da Comissão Nacional de Proteção de Dados), segundo o qual “Os pedidos de parecer sobre disposições legais e regulamentares em preparação devem ser remetidos à CNPD pelo titular do órgão com poder legiferante ou regulamentar, instruídos com o respetivo estudo de impacto sobre a proteção de dados pessoais”.

45. Deste modo, tal omissão compromete a realização de um parecer sustentado e sustentável quanto à validade e fiabilidade relativamente aos prováveis riscos decorrentes dos tratamentos de dados pessoais constantes nesta Proposta de Lei.

III. Conclusão

46. Nos termos e fundamentos expostos, a CNPD recomenda:

- a) A correção da redação do n.º 2 do artigo 5.º-B (constante no artigo 3.º desta Proposta de Lei, sob epígrafe “Aditamento à Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto”), que refere, certamente por lapso, “(...) disponibiliza ainda a cada empregador a informação relativa ao seu empregador (...)”;
- b) A consagração na Proposta de Lei de uma norma nuclear sobre a proteção dos dados pessoais com base no artigo 12.º da Diretiva (UE) 2023/970, enumerando, pelo menos, o seguinte: i) o direito à informação para a transparência salarial é realizado de acordo com os princípios e regras do RGPD; ii) o direito de informação tem como finalidade exclusiva o exercício do direito à igualdade salarial entre o trabalho feminino e masculino; iii) a informação a fornecer deve obstar à cognoscibilidade direta ou indireta das condições económicas, sociais, de saúde, incapacidade e outras de carácter individual dos demais trabalhadores; iv) essa informação não pode possibilitar a identificação direta ou indireta de terceiros titulares dos respetivo dados pessoais; v) a publicação de dados pessoais salariais e a sua transmissão a terceiros não estão abrangidas pelo referido direito de informação; vi) a descrição dos requisitos de acesso e a sua limitação aos casos expressamente previstos e necessários para



demonstrar a correção na aplicação dos critérios retributivos; vii) o lapso de tempo de conservação dos dados pessoais;

- c) A previsão de mecanismos jurídicos e técnicos de segurança quando esteja em causa o tratamento de dados pessoais, que passam, entre outros, pelo seguinte: i) a identificação do sujeito que no âmbito da respetiva entidade procede ao tratamento desses dados e está encarregue de proceder ou fornecer essa informação para efeitos de transparência salarial; ii) a descrição dos respetivos mecanismos para a sua tutela e segurança;
- d) A previsão legal do dever de sigilo e confidencialidade de todos os sujeitos que procedem ao tratamento dessa informação quando esta abranger dados pessoais;
- e) A consagração de carácter reservado dos dados pessoais constantes na informação transmitidas aos tribunais nos casos de tutela jurisdicional da igualdade de remuneração entre homens e mulheres;
- f) A realização do respetivo estudo de impacto sobre a proteção de dados pessoais, antes da aprovação da presente Proposta de Lei.

Lisboa, 17 de agosto de 2026

Joaquim Correia Gomes (Vogal, que relatou)

Assinado por: **Joaquim Arménio Correia Gomes**

Num. de Identificação: [REDACTED]

Data: 2026.08.17 21:39:12 +0100