

FISCALIZAÇÃO ÀS EMPRESAS

ACT NO TERRENO: AÇÕES INSPETIVAS 2026

Guilherme Dray / Joana Fuzeta da Ponte

SUMÁRIO

A Autoridade para as Condições do Trabalho (“ACT”) anunciou recentemente as principais ações inspetivas para o ano de 2026.

As ações inspetivas vão incidir, no essencial, sobre os seguintes temas:

- Inadequação do vínculo contratual
- Segurança privada
- Igualdade remuneratória entre mulheres e homens.

Estas iniciativas visam combater irregularidades como falsos recibos verdes, trabalho não declarado e desigualdades salariais, promovendo maior transparência e cumprimento da legislação laboral em Portugal.

As empresas nacionais ou empresas estrangeiras a operar em Portugal devem, consequentemente, preparar-se para estas ações inspetivas.

I. Inadequação do vínculo contratual

A irregularidade dos vínculos contratuais continua a ser uma das infrações com maior expressão no mercado de trabalho nacional, com impacto inegável para os trabalhadores e respetivas condições de trabalho.

Em particular, a ACT pretende verificar a regularidade dos vínculos contratuais estabelecidos relativamente a falsas prestações de serviço e todas as formas de trabalho não declarado, ou

subdeclarado, incluindo falsos estágios e falso voluntariado, mesmo nos casos em que o prestador de serviço atue como empresário em nome individual ou através de sociedade unipessoal.

As ações vão incidir também sobre a inadequação de contratos a termo e trabalho temporário.

2. Segurança privada

De acordo com a informação disponibilizada pela ACT, no início do ano de 2026 estavam habilitadas para prestar a atividade de segurança privada cerca de 80 empresas, estimando-se que existam no setor cerca de 48 mil trabalhadores.

Considerando ser um dos setores mais desafiantes no que respeita ao cumprimento da legislação laboral, no final do ano de 2025, a ACT disponibilizou no seu sítio da internet um “Guia” sob o tema “Segurança Privada”, que consagra um conjunto de regras que as empresas têm de respeitar, nomeadamente, sobre: (i) contratos de trabalho (como devem ser celebrados; forma a que têm de obedecer; documentos e formalidades a cumprir); (ii) salários e outras retribuições (valores a cumprir; regras quanto ao pagamento da remuneração; abonos/subsídios a pagar aos trabalhadores); (iii) horário de trabalho (limite máximo de horas por dia e semana; possibilidade de alteração dos limites a aplicar; regras quanto ao trabalho suplementar); (iv) férias (número de dias de férias no ano de admissão e período normal de férias; v) faltas (faltas que determinam e não determinam a perda de retribuição); (vi) parentalidade (licenças e dispensas) e (viii) deveres do trabalhador.

No primeiro trimestre deste ano, a ACT procurará inspecionar o cumprimento do Guia.

3. Igualdade remuneratória entre mulheres e homens

No ano de 2025, a ACT iniciou uma ação inspetiva de grande dimensão, tendo notificado cerca de 4000 empresas para apresentação do respetivo “Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias”.

Em relação às empresas notificadas no ano de 2025 encontra-se a decorrer o prazo de 12 meses para implementação do referido Plano, findo o qual as empresas devem comunicar à ACT os resultados da implementação, demonstrando as diferenças justificadas e as diferenças remuneratórias não justificadas.

A ação inspetiva “antecipa”, de certa forma, a transposição da Diretiva da “Transparência Remuneratória” (Diretiva 2023/970, EU), o que deverá acontecer até 7 de junho de 2026, da qual se destacam as seguintes regras para efeitos de reforço da igualdade salarial:

- (i) As empresas devem aplicar o critério, “a trabalho igual e de valor igual, salário igual”;
- (ii) Os candidatos a emprego têm direito a informações sobre a sua remuneração e o empregador não deve inquiri-los sobre o historial das suas remunerações atuais ou anteriores;
- (iii) O empregador deve assegurar o acesso fácil aos critérios utilizados para determinar a remuneração, os níveis de remuneração e a sua progressão;
- (iv) O trabalhador tem direito a receber informações sobre o respetivo nível de remuneração individual e sobre os níveis de remuneração médios, desagregados por sexo, para as categorias de trabalhadores que executem trabalho igual ou de valor igual ao seu;
- (v) O empregador deve informar o Estado sobre a disparidade remuneratória mediana em função do género, nomeadamente nas componentes complementares ou variáveis da remuneração;
- (vi) O empregador deve efetuar, com os representantes dos trabalhadores, uma avaliação conjunta das remunerações sempre que exista uma diferença entre os níveis de remuneração médios dos trabalhadores femininos e masculinos de, pelo menos, 5%, e não exista justificação para tal diferença;
- (vii) O trabalhador, bem como os seus representantes, podem instaurar procedimentos judiciais em caso de discriminação salarial, não podendo ser retaliados se o fizerem.

Compete às empresas demonstrar que cumpriram com os respetivos planos e, acima de tudo, preparar-se para implementar modelos e métodos que permitam evitar discriminações em função do género e preparar-se para o cumprimento da Diretiva.

© 2026 MACEDO VITORINO

SOBRE A MACEDO VITORINO

A MACEDO VITORINO é uma prestigiada sociedade de advogados. Assessoramos clientes portugueses e estrangeiros num amplo leque de setores de atividade, incluindo banca, distribuição, indústria, energia, tecnologia, media e telecomunicações e projetos. Temos ainda estado envolvidos em processos e na reestruturação de empresas.

Somos conhecidos pela nossa abordagem profissional e empresarial aos assuntos mais complexos e difíceis.

A MACEDO VITORINO mantém relações de correspondência e de parceria com algumas das mais prestigiadas sociedades de advogados internacionais da Europa, Estados Unidos, Brasil e Ásia, o que nos permite prestar aconselhamento em operações internacionais de forma eficiente.

Se pretende saber mais sobre a MACEDO VITORINO por favor visite o nosso site www.macedovitorino.com.

INFORMAÇÃO IMPORTANTE

As opiniões expressas neste artigo são de natureza geral e não devem ser consideradas como aconselhamento profissional. Caso necessite de aconselhamento jurídico sobre estas matérias, deve contactar um advogado. Se for cliente da MACEDO VITORINO, pode contactar-nos por email para mv@macedovitorino.com.