COMISSÃO
EUROPEIA

Bruxelas, 4.3.2021
COM(2021) 93 final

2021/0050 (COD)

Proposta de

DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento

{SEC(2021) 101 final} - {SWD(2021) 41 final} - {SWD(2021) 42 final}

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

1. CONTEXTO DA PROPOSTA

• Justificação da proposta

O direito à igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual é um dos princípios fundadores da União Europeia e ficou consagrado no Tratado de Roma. A exigência de assegurar a igualdade de remuneração foi formulada na Diretiva 2006/54/CE («diretiva reformulada»)[1], posteriormente complementada pela recomendação da Comissão de 2014 relativa à transparência salarial («recomendação de 2014»)[2]. Apesar deste enquadramento jurídico, a aplicação e a fiscalização do cumprimento deste princípio continuam a deparar com obstáculos na UE. A falta de transparência salarial tem sido identificada como um dos principais obstáculos[3]. A disparidade salarial entre homens e mulheres[4] na UE é ainda de cerca de 14 %. As disparidades salariais têm um impacto a longo prazo na qualidade de vida das mulheres, agravando o risco da sua exposição à pobreza e perpetuando a disparidade salarial nas pensões pagas na UE, que é de 33 %[5]. A pandemia de Covid-19 e as suas consequências económicas e sociais tornam ainda mais premente solucionar este problema, uma vez que a crise afetou de forma mais grave as mulheres trabalhadoras[6].

O Parlamento Europeu tem apelado reiteradamente à adoção de novas medidas da UE para reforçar a aplicação das disposições em matéria à igualdade de remuneração. O Conselho instou os Estados-Membros e a Comissão a adotarem medidas, tendo, em junho de 2019, exortado a Comissão a adotar medidas concretas para aumentar a transparência salarial[7].

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais incluiu a igualdade de género e o direito à igualdade salarial entre os 20 princípios que consagra[8]. No seu plano de ação 2017-2019 para colmatar

---

[1] Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (JO L 204 de 26.7.2006, p. 23). A referida diretiva consolidou várias diretivas em vigor em matéria de igualdade de género no domínio laboral, incorporando a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, nomeadamente a Diretiva 75/117/CEE relativa à igualdade de remuneração, a Diretiva 86/378/CEE (alterada pela Diretiva 96/97/CEE) relativa à igualdade de tratamento nos regimes profissionais de segurança social, a Diretiva 76/207/CEE (alterada pela Diretiva 2002/73/CE) relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres, e a Diretiva 97/80/CE (alterada pela Diretiva 98/52/CE) relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo.

[2] Recomendação 2014/124/UE da Comissão, de 7 de março de 2014, relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres (JO L 69 de 8.3.2014, p. 112).

[3] Ver a avaliação (SWD (2020) 50) e o relatório da Comissão sobre a aplicação da diretiva (COM(2013) 861 final).

[4] O indicador da disparidade salarial entre homens e mulheres mede a diferença entre a remuneração horária média bruta dos homens e mulheres assalariados, expressa em percentagem da remuneração horária média bruta dos homens assalariados, Eurostat, sdg_05_20.

[5] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1

[6] https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains

[7] Conclusões do Conselho EPSCO, junho de 2019, documento n.º 10349/19).

[8] O Pilar dos Direitos Sociais tem por objetivo conferir direitos novos e mais eficazes aos cidadãos, com base em 20 princípios fundamentais. Para mais informações: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-

as disparidades salariais entre homens e mulheres[9], a Comissão analisou a necessidade de se adotar novas medidas legislativas para garantir o respeito do princípio da igualdade de remuneração e de oportunidades, a fim de melhorar a transparência salarial. Nas suas orientações políticas[10], a Presidente Ursula von der Leyen anunciou que a Comissão tencionava introduzir novas medidas vinculativas em matéria de transparência salarial. Este compromisso foi reafirmado na Estratégia para a Igualdade de Género para 2020-2025[11].

A presente iniciativa surge na sequência da avaliação retrospetiva[12] das disposições jurídicas pertinentes efetuada pela Comissão («avaliação de 2020») e de vários relatórios publicados sobre esta matéria[13]. Essas avaliações concluíram que, na prática, o direito à igualdade de remuneração não é devidamente aplicado nem feito cumprir e que muitos Estados-Membros não asseguram a transparência salarial.

Objetivos da proposta

A presente iniciativa visa combater a persistente aplicação inadequada do direito fundamental à igualdade de remuneração e assegurar o respeito deste direito em toda a UE, estabelecendo normas em matéria de transparência salarial que permitam aos trabalhadores reivindicar o direito à igualdade de remuneração

A diretiva proposta prossegue esses objetivos, nomeadamente:

- assegurando a transparência salarial nas diferentes organizações;
- facilitando a aplicação dos conceitos fundamentais em matéria de igualdade de remuneração, nomeadamente «remuneração» e «trabalho de valor igual»; e
- reforçando os mecanismos de fiscalização do cumprimento.

A transparência salarial permite aos trabalhadores detetar e fazer prova de eventuais discriminações efetuadas em razão do sexo. Pode igualmente revelar a existência de preconceitos de género em sistemas de remuneração e classificação profissional que não valorizam o trabalho dos homens e das mulheres de forma equitativa e neutra em termos de género ou que não valorizam determinadas competências profissionais que, na sua maioria, são consideradas qualidades femininas. Uma vez que este preconceito é, muitas vezes, inconsciente, a transparência salarial pode contribuir para sensibilizar os empregadores para o problema, ajudando-os a identificar diferenças salariais discriminatórias em razão do género, que não sejam justificadas por diferenças discricionárias válidas e que não são, muitas vezes, intencionais. A transparência salarial é, por conseguinte, essencial para dissipar as dúvidas sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres e combater preconceitos de género nas práticas salariais. Pode contribuir ainda para uma mudança de atitudes em relação

---

and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt

[9] COM(2017) 678 final, ver também o correspondente relatório de execução (COM(2020) 101 final).

[10] https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_pt.pdf.

[11] COM(2020) 152 final.

[12] SWD(2020)50.

[13] Relatório de execução da Diretiva 2006/54/CE (SWD(2013) 512 final); avaliação de impacto que acompanha a Recomendação relativa à transparência salarial (SWD(2014) 59 final); relatório sobre a aplicação da Recomendação da Comissão relativa ao reforço do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres através da transparência (COM(2017) 671 final).

à remuneração das mulheres, promovendo a sensibilização e o debate em torno das razões subjacentes às diferenças salariais estruturais existentes entre os géneros. Para além do respeito do princípio da igualdade de remuneração, pode também promover, de um modo mais geral, uma revisão das políticas em matéria de igualdade entre os géneros a nível das empresas, aprofundando a cooperação entre os empregadores e os representantes dos trabalhadores.

- **Coerência com as disposições existentes da mesma política setorial**

Com base na diretiva reformulada e na recomendação de 2014, a presente proposta introduz regras novas e mais pormenorizadas para fazer cumprir o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual.

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais e os 20 princípios nele consagrados têm servido de bússola à UE para construir uma Europa mais justa e promover melhores condições de vida e de trabalho para todas as pessoas. Em 3 de março de 2021, a Comissão apresentou um plano de ação ambicioso para garantir a sua implementação em toda a UE.

A presente proposta de diretiva faz parte de um pacote mais vasto de medidas e iniciativas que se destinam a combater as causas mais profundas da disparidade salarial entre os géneros e promover a emancipação económica das mulheres. A discriminação salarial e a parcialidade nas estruturas salariais são apenas uma das causas profundas da disparidade salarial de 14 % existente entre homens e mulheres, para além de outras causas e fatores, como a segregação horizontal ou vertical no mercado laboral, o trabalho a tempo parcial em detrimento do trabalho a tempo inteiro ou as limitações impostas pela prestação de cuidados não remunerados. Mesmo sem as referidas causas e fatores, subsistem as chamadas disparidades salariais entre homens e mulheres «não justificadas», que representam dois terços das disparidades salariais entre os géneros nos Estados-Membros da UE, e que a presente iniciativa visa precisamente combater. Importa referir que o percurso profissional, incluindo a disparidade salarial entre os géneros, juntamente com a forma como o sistema de pensões está concebido, afeta a disparidade de pensões entre homens e mulheres.

A presente iniciativa insere-se numa abordagem pluridimensional que inclui, nomeadamente, a Diretiva Equilíbrio Trabalho-Vida[14], iniciativas setoriais para combater os estereótipos que visam uma maior igualdade entre os géneros, assim como a proposta de diretiva relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração das grandes empresas da UE cotadas em bolsa[15].

A diretiva proposta está em plena consonância com o compromisso da UE quanto à Agenda 2030 da ONU, contribuindo para a consecução dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, designadamente o ODS5 «Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas»[16].

---

[14] Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho (JO L 188 de 12.7.2019, p. 79).

[15] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52012PC0614

[16] https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals_pt

- **Coerência com outras políticas da União**

A presente proposta é coerente com a iniciativa que visa aumentar a comunicação de informações não financeiras pertinentes por parte das empresas[17]. É igualmente coerente com a iniciativa da UE sobre salários mínimos[18] e com a iniciativa sobre governação sustentável das empresas[19], e apoiada pelas mesmas.

2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDADE E PROPORCIONALIDADE

- **Base jurídica**

A proposta de diretiva baseia-se no artigo 157.º, n.º 3, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), que exige à UE que adote medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho, incluindo o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual.

O artigo 157.º, n.º 3, do TFUE constitui a base jurídica da diretiva reformulada e da recomendação de 2014. Por conseguinte, serve igualmente de base jurídica às medidas vinculativas em matéria de transparência salarial ao abrigo da presente iniciativa, que apoiam a implementação e a fiscalização do cumprimento do princípio da igualdade de remuneração nos termos do artigo 157.º do TFUE e da diretiva reformulada.

- **Subsidiariedade**

A aplicação do princípio da igualdade de remuneração foi consagrado pela UE logo no Tratado que institui a Comunidade Económica Europeia, em 1957 (artigo 119.º do Tratado CEE, posteriormente artigo 141.º do Tratado CE e atualmente artigo 157.º do TFUE), o que atesta a sua importância como um dos valores fundamentais da UE. Inicialmente, esse princípio tinha uma função essencialmente económica, destinando-se a prevenir distorções da concorrência. No entanto, em 1976, o Tribunal de Justiça da União Europeia reconheceu o objetivo social do artigo 119.º do Tratado CEE e o seu efeito direto horizontal[20]. Posteriormente, o Tribunal acrescentou que «há que considerar que a finalidade económica prosseguida pelo artigo 119.° do Tratado e que consiste na eliminação das distorções de concorrência entre as empresas estabelecidas em diferentes Estados-Membros assume um caráter secundário relativamente ao objetivo social prosseguido pela mesma disposição, que constitui a expressão de um direito fundamental da pessoa humana»[21].

Tal como foi demonstrado pela avaliação realizada em 2020, sem uma intervenção à escala da UE não é expectável que sejam envidados esforços comparáveis em toda a UE para promover a igualdade de remuneração. É necessária uma abordagem coordenada, sem a qual pode ficar

---

[17] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12129-Revision-of-Non-Financial-reporting-directive

[18] COM(2020) 682 final.

[19] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance.

[20] Processo 43/75, *Gabrielle Defrenne/Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena* (Defrenne II); Processo 43/75, ECLI:EU:C:1976:56, n.os 8-10.

[21] Processo 50/96, *Deutsche Telekom AG/Lilli Schröder*, ECLI:EU:C:2000:72, n.º 57.

comprometida a concretização, a nível nacional, da igualdade de remuneração entre homens e mulheres, nos termos do artigo 157.º, n.º 1, do TFUE.

O facto de as medidas adotadas a nível nacional em matéria de transparência salarial serem fragmentadas e escassas agrava o risco de distorção da concorrência devido à existência de diferentes níveis de normas sociais. Existe o risco de as empresas estarem a competir em condições de concorrência desiguais, o que dificultaria o funcionamento do mercado interno. É necessária uma ação a nível da UE para assegurar um nível semelhante de proteção dos trabalhadores em toda a UE e criar condições de concorrência equitativas para os operadores no mercado interno.

A diretiva proposta baseia-se na harmonização mínima dos sistemas dos Estados-Membros, permitindo-lhes adotar normas mais rigorosas se assim o entenderem. Permite-lhes expressamente confiar a sua execução aos parceiros sociais, desde que se mantenham sempre em condições de garantir a consecução dos resultados exigidos pela diretiva. Esta abordagem combinada, que permite aplicar a combinação dos direitos e obrigações de caráter substantivo previstos na presente diretiva por convenção coletiva, respeita as diferentes características dos sistemas nacionais de diálogo social e de negociação coletiva, bem como a autonomia dos parceiros sociais.

- **Proporcionalidade**

O artigo 5.º, n.º 4, do Tratado da União Europeia estabelece que «[e]m virtude do princípio da proporcionalidade, o conteúdo e a forma da ação da União não devem exceder o necessário para alcançar os objetivos dos Tratados».

A recomendação de 2014 não atingiu o seu objetivo de assegurar uma maior eficácia na aplicação do princípio da igualdade de remuneração mediante a transparência salarial, devido ao seu caráter não vinculativo e a uma aplicação limitada pelos Estados-Membros[22]. A diretiva reformulada deve, por conseguinte, ser complementada e apoiada pela diretiva agora proposta. A adoção de medidas jurídicas vinculativas constitui uma resposta proporcionada à necessidade evidente de medidas concretas em prol do princípio da igualdade de remuneração, não excedendo o necessário para alcançar esse objetivo.

O princípio da proporcionalidade e plenamente respeitado, uma vez que as medidas de transparência salarial e os mecanismos de fiscalização do seu cumprimento são concebidos de modo a reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres. Por um lado, a proposta assegura aos trabalhadores o direito à informação, com base no qual poderão detetar discriminações salariais em razão do género e defender o seu direito à igualdade de remuneração. Por outro, tem em conta os eventuais custos e encargos para os empregadores, em especial para as micro, pequenas e médias empresas.

Tal como indicado na avaliação de impacto que acompanha a presente comunicação, os custos associados deverão ser moderados[23]. Esses custos justificam-se atendendo aos

---

22 SWD(2020)50.

23 A avaliação de impacto permitiu estimar o custo do direito individual a receber informações em 20 EUR por pedido individual (custo total por empresa, dependendo, portanto, do número de pedidos), ao passo que o custo global da comunicação de informações sobre as remunerações pelos empregadores se elevaria a um

benefícios expectáveis a mais longo prazo: o principal ganho será a proteção plena de um dos valores fundamentais da UE. Dará igualmente um contributo para as ambições sociais mais vastas da UE, enunciadas no Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Outros benefícios poderão advir de um emprego mais seguro, da conservação da mão de obra e da maior produtividade dos trabalhadores e empresas e, por conseguinte, do impacto positivo na rentabilidade das empresas e no funcionamento do mercado interno.

A proposta dá aos Estados-Membros a possibilidade de conservarem ou adotarem normas mais favoráveis aos trabalhadores, podendo ser mais pró-ativos na apresentação de informações e relatórios sobre as remunerações. Tem igualmente em conta a diversidade dos modelos dos mercados laborais de toda a UE, permitindo-lhes confiar aos parceiros sociais a aplicação da diretiva.

À luz do que antecede, uma vez que o objetivo de melhorar a transparência salarial não pode ser suficientemente alcançado pelos Estados-Membros, mas pode (dada a necessidade de estabelecer requisitos mínimos comuns) ser mais bem alcançado à escala da UE, a União pode tomar medidas, em conformidade com os princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade (consagrados no artigo 5.º, n.^{os} 3 e 4, do TFUE).

- **Escolha do instrumento**

Considerou-se que o instrumento legislativo mais adequado seria uma diretiva que estabelecesse um quadro para melhorar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração através da transparência salarial e do reforço dos mecanismos conexos de fiscalização do cumprimento. Permitiria reforçar as disposições em vigor, deixando aos Estados-Membros a liberdade de reconhecer novos direitos ou obrigações em função de cada contexto nacional. Esta abordagem é coerente com a adotada em relação a outras questões do direito da UE em matéria de emprego e de discriminação[24].

Foi decidido não alterar ou substituir a diretiva reformulada, em virtude do seu âmbito de aplicação mais vasto para combater a discriminação em razão do sexo no emprego e na atividade profissional. A introdução de um capítulo autónomo sobre transparência salarial e de disposições em matéria de fiscalização do cumprimento não se integraria na estrutura dessa diretiva, sendo desproporcionada em relação às disposições da diretiva reformulada que regulam outros aspetos da igualdade entre os géneros em matéria de emprego e de trabalho.

---

mínimo de 379-508 EUR e a um máximo de 721-890 EUR por empregador, consoante a sua dimensão. Em função das diferenças salariais que exijam uma avaliação salarial conjunta, o custo médio por empregador para efetuar essa avaliação foi estimado entre um mínimo de 1 180-1 724 EUR e um máximo de 1 911- 2 266 EUR. Ver documento SWD (2021) 41, p. 74.

[24] Nomeadamente a Diretiva 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, respeitante à execução da Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços e que altera o Regulamento (UE) n.º 1024/2012 relativo à cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno (JO L 159 de 28.5.2014, p. 1) e a Diretiva 2014/54/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014, relativa a medidas destinadas a facilitar o exercício dos direitos conferidos aos trabalhadores no contexto da livre circulação de trabalhadores (JO L 128 de 30.4.2014, p. 8).

3. RESULTADOS DAS AVALIAÇÕES *EX POST*, DAS CONSULTAS DAS PARTES INTERESSADAS E DAS AVALIAÇÕES DE IMPACTO

- **Avaliações *ex post*/balanços de qualidade da legislação existente**

Na avaliação de 2020 do quadro jurídico em matéria de igualdade de remuneração, nomeadamente das partes pertinentes da diretiva reformulada e da recomendação de 2014, concluiu-se que todas as partes interessadas consideravam a diretiva reformulada pertinente e que o nível de cumprimento pelos Estados-Membros e setores económicos oscilava entre o médio e o elevado. No entanto, a aplicação efetiva do princípio da igualdade de remuneração e a fiscalização do cumprimento deste princípio continuavam a deparar com dificuldades. A sua eficácia poderia ser reforçada mediante a clarificação dos conceitos jurídicos de «remuneração» e «trabalho de valor igual» em consonância com a jurisprudência assente pelo Tribunal de Justiça da União Europeia. Estes conceitos não são definidos uniformemente nas legislações nacionais, subsistindo algumas incertezas quanto à sua interpretação e aplicação. A existência de critérios claros em toda a UE contribuiria para a aplicação efetiva do princípio da igualdade de remuneração.

No que se refere à eficiência, a avaliação de 2020 não encontrou elementos de prova de eventuais encargos administrativos consideráveis resultantes da aplicação da diretiva reformulada e da recomendação de 2014. As medidas de transparência salarial propostas na recomendação de 2014 implicavam custos limitados para os empregadores. Poderá haver custos intangíveis resultantes da eventual insatisfação (e, consequentemente, menor produtividade) dos trabalhadores que se apercebam da existência de grandes diferenças salariais entre homens e mulheres, mas a transparência salarial pode ter igualmente um impacto positivo na satisfação profissional e na motivação dos trabalhadores, aumentando a atratividade dos empregadores. A falta de transparência salarial prejudica a capacidade de os trabalhadores detetarem e contestarem a discriminação salarial entre homens e mulheres. Além disso, os trabalhadores que apresentam queixa por discriminação salarial deparam-se com vários obstáculos no acesso à justiça e correm o risco de estigmatização e de retaliação por parte do empregador.

A avaliação efetuada em 2020 confirmou que a diretiva reformulada tinha um claro valor acrescentado para a UE, estando na origem de medidas para promover o princípio da igualdade de remuneração nos Estados-Membros que, de outro modo, não teriam sido tomadas. No entanto, o valor acrescentado da UE foi condicionado pela aplicação insuficiente e variável da diretiva e pela confusão (nomeadamente nos tribunais e entre empregadores e trabalhadores) em torno de conceitos jurídicos fundamentais para aplicar as medidas de igualdade salarial.

- **Consultas das partes interessadas**

(a) Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidade entre Mulheres e Homens[25]

[25] O Comité Consultivo foi criado ao abrigo da Decisão 2008/590/CE da Comissão relativa à criação de um Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens. Apoia a Comissão na elaboração e execução das ações da UE com vista a promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Promove igualmente o intercâmbio permanente de experiências, políticas e práticas pertinentes neste domínio entre os Estados-Membros e as várias partes envolvidas.

Num parecer adotado em dezembro de 2017[26], o Comité Consultivo identificou a maior transparência salarial como o primeiro passo a dar para garantir a aplicação do princípio da igualdade de remuneração. Salientou igualmente a falta de transparência a três níveis diferentes:

- as empresas raramente publicam tabelas salariais e os critérios utilizados para estabelecer os salários são ambíguos;
- o cumprimento da legislação em matéria de transparência salarial não é claramente fiscalizado; e
- o controlo da aplicação das medidas nacionais não é exaustivo.

O Comité apelou à adoção de medidas para melhorar a transparência salarial que consagrassem o direito individual de solicitar e obter informações tanto sobre os níveis de remuneração individuais como agregados, a fim de prevenir a criação de condições adversas nos locais de trabalho. Esse direito poderia igualmente ser concedido aos representantes sindicais locais ou a outros representantes dos trabalhadores.

(b) Consultas públicas e inquéritos direcionados

Entre 11 de janeiro e 5 de abril de 2019, foi levada a cabo uma consulta pública[27] para recolher informações, opiniões e experiências quanto aos problemas resultantes da existência de lacunas e deficiências das medidas nacionais e da UE em matéria de transparência salarial. Procurou-se igualmente recolher elementos que permitissem concluir em que medida a recomendação de 2014 contribuíra para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração consagrado no artigo 157.º do TFUE e na diretiva reformulada. Por último, os inquiridos responderam a questões prospetivas sobre aspetos pertinentes da iniciativa em matéria de transparência, inclusivamente sobre a necessidade de a UE adotar novas medidas para combater a discriminação salarial em razão do género[28].

Em resposta à consulta pública subsequente (de 5 de março a 28 de maio de 2020), as autoridades nacionais, os sindicatos, as organizações patronais, as associações empresariais e as organizações não governamentais deram a conhecer os seus pontos de vista sobre a discriminação salarial em razão do género, a transparência salarial e os problemas relacionados com o respeito do direito à igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual[29].

Por último, a Comissão organizou três inquéritos direcionados aos Estados-Membros, aos parceiros sociais e aos empregadores[30].

---

26 https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/adopted_opinion_gpg.pdf

27 https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay-/public-consultation

28 Para uma síntese das respostas, ver o anexo 2 do relatório de avaliação de 2020.

29 Para uma síntese das respostas, ver o anexo 2 da avaliação de impacto que acompanha a presente proposta.

30 Para uma síntese das respostas, ver o anexo 2 da avaliação de impacto que acompanha a presente proposta.

- **Avaliação de impacto**

O relatório de avaliação de impacto que acompanha a presente proposta[31]:

- descreve os problemas suscitados pela aplicação do enquadramento jurídico em vigor e pela fiscalização do seu cumprimento;
- define opções estratégicas para resolver esses problemas; e
- avalia o impacto social e económico das diferentes opções estratégicas.

As opções estratégicas implicam a criação de transparência a nível dos trabalhadores individuais, a criação de transparência a nível dos empregadores e a facilitação da aplicação e fiscalização do cumprimento do enquadramento jurídico em vigor. As diferentes opções proporcionam cenários diferenciados que vão de uma intervenção máxima (em termos de cobertura da mão de obra e das organizações) a uma intervenção mínima (conciliando o direito fundamental dos trabalhadores à igualdade de remuneração com os eventuais encargos e custos dessas medidas para os empregadores).

A avaliação de impacto concluiu que a combinação de medidas agora proposta era a mais proporcionada e coerente atendendo aos objetivos gerais e específicos da iniciativa.

O impacto específico a nível nacional dependerá de vários fatores, nomeadamente da dimensão dos ajustamentos legislativos necessários e do contexto socioeconómico mais vasto. De um modo geral, podem esperar-se benefícios em termos de maior sensibilização dos empregadores, capacitação dos trabalhadores graças ao reforço do respeito do direito à igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, da redução dos preconceitos de género nas estruturas de remuneração, da abordagem da subvalorização sistémica do trabalho das mulheres e, em última análise, da redução da parte das disparidades salariais entre os géneros suscetível de ser causada pela discriminação salarial. Poderão também fazer-se sentir alguns efeitos a nível macroeconómico, embora não possam ser estimados com precisão, uma vez que não é conhecida a dimensão exata da discriminação salarial (e, por conseguinte, a sua contribuição para as disparidades salariais). Uma maior igualdade salarial poderá gerar um aumento do total dos rendimentos brutos a nível da UE e uma redução das desigualdades de rendimentos em todos os Estados-Membros. Além disso, a taxa de risco de pobreza deverá diminuir, prevendo-se uma redução do risco de pobreza sobretudo no que se refere aos agregados familiares monoparentais (dos quais as mulheres representam 85 %). De um modo geral, a iniciativa poderá aumentar as receitas públicas provenientes dos impostos diretos e das contribuições para a segurança social, assim como a procura agregada, devido o aumento dos rendimentos brutos.

A eliminação dos preconceitos de género nas práticas de fixação de salários por parte dos empregadores terá um efeito positivo na satisfação profissional e na motivação dos trabalhadores, sendo estes aspetos cruciais num contexto pós-crise. Poderá igualmente beneficiar os empregadores através da maior retenção de talentos e da melhoria da sua reputação, gerando, assim, lucros potenciais mais elevados. O reforço das medidas de fiscalização do cumprimento poderá melhorar o acesso à justiça e o respeito dos direitos consagrados no direito da UE. A definição de normas mais claras promoverá a compreensão

[31] SWD(2021)41.

do enquadramento jurídico em vigor e a sensibilização para o mesmo, reforçando a coerência na sua aplicação.

O projeto de avaliação de impacto foi aprovado pelo Comité de Controlo da Regulamentação (CCR) em 27 de janeiro de 2021. Os pareceres do Comité, a avaliação de impacto final e a respetiva síntese são publicados conjuntamente com a presente proposta.

- **Adequação da regulamentação e simplificação**

A Comissão analisou as possibilidades de simplificar e reduzir os encargos, em particular para as empresas de menor dimensão. As medidas previstas na proposta, assentes nas práticas nacionais na UE e noutros países, visam reforçar o direito à igualdade de remuneração, limitando simultaneamente os eventuais custos e encargos, dada a difícil situação económica causada pela pandemia de Covid-19. A proposta tem assim em conta o princípio da proporcionalidade. Mais concretamente, dado o eventual esforço necessário para extrair e comunicar informações sobre as remunerações, a obrigação de comunicação de informações só será exigida aos empregadores que empreguem mais de 250 trabalhadores. A avaliação salarial conjunta aplicar-se-á apenas aos empregadores relativamente aos quais, na sequência da comunicação de informações anual, existam fortes indícios da existência de problemas de desigualdade salarial entre os géneros. A análise mostra que as medidas propostas na diretiva implicam custos moderados e que não existem elementos que apontem para a existência de formas mais baratas de cumprir os mesmos objetivos com a mesma eficácia.

- **Direitos fundamentais**

Os objetivos da proposta estão em consonância com a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, nomeadamente com o artigo 23.º, que prevê que «[d]eve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração», e com o artigo 31.º, que prevê que «[t]odos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas».

Além disso, o artigo 27.º da Carta estipula que [d]eve ser garantida aos níveis apropriados, aos trabalhadores ou aos seus representantes, a informação e consulta, em tempo útil, nos casos e nas condições previstos pelo direito da União e pelas legislações e práticas nacionais».

4. INCIDÊNCIA ORÇAMENTAL

A proposta não requer recursos suplementares do orçamento da UE.

5. OUTROS ELEMENTOS

- **Disposições em matéria de supervisão, avaliação e comunicação de informações**

Os Estados-Membros devem transpor a diretiva no prazo de dois anos a contar da sua adoção e comunicar à Comissão as medidas nacionais de transposição. Em consonância com o artigo 30.º da diretiva, poderão confiar a transposição aos parceiros sociais através de convenções coletivas.

A fim de avaliar a eficácia da presente iniciativa na realização dos seus objetivos gerais e específicos, os Estados-Membros prestarão informações sobre a aplicação da mesma ao fim de 8 anos. Com base nas informações que receber, a Comissão elaborará um relatório.

- **Explicação pormenorizada das disposições específicas da proposta**

Capítulo I – Disposições gerais

Artigo 1.º – Finalidade e objeto

Esta disposição especifica a finalidade e o objeto da diretiva: visa estabelecer requisitos mínimos e reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres, assim como e a proibição da discriminação em razão do género através da transparência salarial e do reforço dos mecanismos de fiscalização do seu cumprimento.

Artigo 2.º – Âmbito de aplicação

Esta disposição define o âmbito de aplicação pessoal da diretiva, ou seja, as pessoas que beneficiam dos direitos previstos na diretiva.

Artigo 3.° – Definições

Esta disposição define os termos e conceitos, clarificando antecipadamente como devem ser entendidos no contexto da diretiva.

Estes termos e conceitos incluem as definições pertinentes da diretiva reformulada (remuneração, discriminação direta, discriminação indireta) mas também novos conceitos especificamente relacionados com o direito à igualdade de remuneração, como os níveis de remuneração, as disparidades salariais, o salário médio, a disparidade salarial média, o grau de remuneração quartil e as categorias de trabalhadores.

O conceito de «remuneração» inclui o salário e quaisquer outras regalias pagas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie («componentes complementares ou variáveis»), pelo empregador ao trabalhador pelo seu trabalho. Inclui igualmente quaisquer benefícios adicionais, como prémios, pagamento de horas extraordinárias, facilidades de deslocação (incluindo viaturas de serviço e passes dos transportes públicos), subsídio de alojamento, indemnização pela participação em ações de formação, indemnização em caso de despedimento, subsídio de doença, indemnizações exigidas por lei e pensões profissionais. Deve incluir ainda todos os elementos de remuneração devidos por forca da lei ou de uma convenção coletiva.

A discriminação salarial em razão do género pode envolver uma intersecção de vários eixos de discriminação: em razão do sexo, por um lado, e da origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual (tal como protegidas ao abrigo da Diretiva 2000/43/CE ou da Diretiva 2000/78/CE), por outro. Uma nova definição visa clarificar que, no contexto da discriminação salarial entre homens e mulheres, essa combinação deve ser tida em conta, eliminando assim eventuais dúvidas que possam existir a este respeito no âmbito do enquadramento jurídico em vigor. Isto permitirá assegurar que os tribunais ou outras autoridades competentes têm devidamente em conta qualquer situação de desvantagem resultante de tal discriminação interseccional, tanto para efeitos materiais como processuais, nomeadamente para o reconhecimento da existência de discriminação, a decisão sobre o elemento de comparação adequado, para avaliar a proporcionalidade e determinar, quando seja caso disso, o nível de indemnização atribuído ou a gravidade das sanções impostas. Um caso específico dessa interseccionalidade diz respeito à situação das mulheres migrantes, que correm o risco de ser vítimas de múltiplas formas de discriminação, nomeadamente em razão do sexo, da origem racial ou étnica, ou ainda em razão da sua religião ou convicções.

Artigo 4.º – Trabalho igual ou de valor igual

O respeito do direito à igualdade de remuneração entre homens e mulheres, consagrado no Tratado, exige que os empregadores disponham de estruturas de remuneração que assegurem que homens e mulheres recebem a mesma remuneração por trabalho igual ou de valor igual. A fim de permitir que os trabalhadores e os empregadores avaliem o que constitui trabalho de valor igual, esta disposição exige que os Estados-Membros estabeleçam instrumentos ou metodologias para avaliar e comparar o valor do trabalho em consonância com um conjunto de critérios objetivos que incluem requisitos de ensino, profissionais e de formação, competências, esforços e responsabilidade, trabalho efetuado e natureza das tarefas em causa. Tal proporciona a base para avaliar se os trabalhadores estão numa situação comparável quando executam trabalho de valor igual e ajudará os empregadores a categorizar e a remunerar melhor os postos de trabalho com base em critérios objetivos e neutros do ponto de vista do género.

A existência de critérios claros a nível nacional ajudará os trabalhadores a estabelecer um elemento de comparação válido e a avaliar se são tratados de forma menos favorável do que o elemento de comparação que executa o trabalho igual ou de valor igual.

Esta disposição incorpora ainda duas clarificações estabelecidas na jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia. Em primeiro lugar, o Tribunal esclareceu[32] que, para determinar se os trabalhadores se encontram numa situação comparável, a comparação não se limita necessariamente a situações em que homens e mulheres trabalham para o mesmo empregador. Os trabalhadores podem encontrar-se em situação comparável mesmo quando não trabalham para o mesmo empregador, desde que as diferenças identificadas nas condições salariais possam ser atribuídas a uma única fonte que estabeleça essas condições (por exemplo, condições resultantes de disposições legais ou de convenções coletivas de trabalho em matéria salarial que sejam aplicáveis a várias empresas, ou quando as condições de emprego sejam estabelecidas de forma centralizada para mais do que uma empresa no quadro de uma sociedade gestora de participações sociais ou de um conglomerado). O Tribunal esclareceu igualmente que a comparação não se limita aos trabalhadores recrutados no mesmo momento que o demandante[33]. A incorporação destas clarificações melhorará a aplicação prática do princípio da igualdade de remuneração.

Além disso, quando não exista um elemento de comparação real, deve ser permitido efetuar uma comparação com um elemento de comparação hipotético ou recorrer a outros elementos de prova (estatísticas ou outras informações disponíveis) que permitam presumir uma alegada discriminação. A possibilidade de recorrer a um elemento de comparação hipotético permitirá a um trabalhador demonstrar que não foi tratado da mesma forma que um elemento de comparação hipotético de outro género teria sido.

Por último, esta disposição recorda o requisito estabelecido no artigo 4.º, n.º 2, da diretiva reformulada, segundo o qual, se forem utilizados sistemas de avaliação e de classificação profissional para determinar as remunerações, esses sistemas devem basear-se em critérios neutros em termos de género e comuns aos trabalhadores masculinos e femininos, de modo a excluir as discriminações em razão do sexo. Isto significa que os critérios para avaliar o valor de um cargo ou função devem ser descritos e definidos de forma objetiva e neutra, suscetível de ser aplicada aos empregos tanto dos trabalhadores do sexo masculino como aos trabalhadores do sexo feminino.

---

[32] Processo C-320/00, *Lawrence*, ECLI:EU:C:2002:498.

[33] Processo 129/79, *Macarthys*, ECLI: ECLI:EU:C:1980:103.

Capítulo II – Transparência salarial

Artigo 5.º – Transparência salarial antes da contratação

Até à data, nunca haviam sido adotadas à escala da UE normas mínimas em matéria de transparência salarial antes da contratação. Esta disposição exige aos empregadores que indiquem o nível de remuneração inicial ou o seu intervalo (com base em critérios objetivos e neutros do ponto de vista do género) a pagar ao futuro trabalhador por um determinado cargo ou função. Tais informações devem ser publicadas nos anúncios de oferta de emprego ou fornecidas aos candidatos antes da entrevista de emprego, sem que estes precisem de solicitá-las (por exemplo, na convocatória para a entrevista ou diretamente pelos parceiros sociais).

Além disso, proíbe os empregadores de fazerem perguntas aos potenciais trabalhadores sobre o seu histórico de remunerações nas suas anteriores relações laborais.

O objetivo é assegurar que os trabalhadores dispõem das informações necessárias que lhes permitam participar em negociações equilibradas e justas sobre os seus salários quando iniciam a relação laboral. Esta disposição visa assegurar igualmente que a discriminação e os preconceitos salariais existentes não se perpetuem no tempo, especialmente quando os trabalhadores mudam de emprego. Tal não limita o poder de negociação do empregador, do trabalhador ou dos parceiros sociais para negociar um salário fora do intervalo indicado. Esta medida de transparência permite igualmente combater a discriminação intersetorial nos casos em que cenários de remuneração não transparentes permitam práticas discriminatórias com base em vários motivos de discriminação.

Artigo 6.º – Transparência da política de fixação de salários e de progressão na carreira

A fim de assegurar a neutralidade em termos de género na fixação de salários e na progressão na carreira, esta disposição exige que os empregadores disponibilizem aos trabalhadores uma descrição dos critérios neutros em termos de género utilizados para definir a sua remuneração e progressão na carreira. Se necessário, para evitar encargos excessivos para as micro e pequenas empresas, o empregador poderá beneficiar de flexibilidade na forma como é dado cumprimento a esta obrigação, atendendo à sua dimensão e número de trabalhadores.

Artigo 7.º – Direito à informação

Esta disposição visa proporcionar aos trabalhadores as informações necessárias que lhes permitam avaliar se são remunerados de modo não discriminatório em comparação com outros trabalhadores da mesma organização que executam trabalho igual ou de valor igual, bem como fazer valer o seu direito à igualdade de remuneração, se for caso disso.

Baseia-se na atual recomendação de 2014 da Comissão relativa à transparência salarial. Reconhece aos trabalhadores o direito de solicitarem informações aos empregadores sobre o seu nível de remuneração individual e sobre os níveis de remuneração médios, repartidos por género, para as categorias de trabalhadores que executam trabalho igual ou de valor igual.

Os empregadores são obrigados a informar todos os trabalhadores, anualmente, do seu direito a receberem essas informações e a fornecer as informações solicitadas dentro de um prazo razoável e num formato acessíveis a trabalhadores com deficiência, sempre que solicitado.

Para prevenir eventuais represálias do empregador ou receio das mesmas por parte dos trabalhadores, esta disposição permite que as informações sejam solicitadas pelos seus representantes ou por um organismo de promoção da igualdade.

A fim de continuar a apoiar eventuais vítimas de discriminação salarial em razão do género, a disposição proíbe cláusulas de confidencialidade, na medida em que a divulgação de informações sobre remuneração visa fazer valer o direito à igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual. Por outro lado, os empregadores podem solicitar que as informações obtidas só possam ser utilizadas para fazer respeitar o direito à igualdade de remuneração.

Artigo 8.º – Comunicação de informações sobre disparidades salariais entre trabalhadores do sexo feminino e trabalhadores do sexo masculino

Esta disposição exige que os empregadores que empreguem pelo menos 250 trabalhadores disponibilizem e tornem acessíveis ao público determinadas informações, nomeadamente as disparidades salariais entre trabalhadores de ambos os sexos que possam existir na respetiva organização, inclusivamente nas componentes complementares ou variáveis (ver a explicação dada no artigo 3.º *supra*), para além do salário de base.

As informações fornecidas no n.º 1, alíneas a) a f), têm por base informações facilmente disponíveis em qualquer organização, dando uma imagem global das diferenças salariais existentes entre os géneros nessa organização, por exemplo a repartição dos trabalhadores por sexo em cada grau de remuneração quartil fornece informações sobre a proporção de mulheres nos cargos com salários mais elevados/mais baixos. A publicação desta informação permite efetuar comparações entre os empregadores, criando incentivos a que estes previnam potenciais disparidades salariais, promovendo o debate sobre a igualdade salarial e desencadeando a adoção de medidas.

As informações referidas no n.º 1, alínea g), sobre as disparidades salariais entre trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino por categorias de trabalhadores que efetuam trabalho igual ou trabalho de valor igual, são específicas do empregador e mais sensíveis do que os valores das disparidades salariais globais. A categorização dos trabalhadores que executam um trabalho de valor igual baseia-se numa combinação e ponderação de critérios pertinentes para o empregador específico em causa. As diferenças salariais por categoria não são, portanto, comparáveis entre os empregadores, razão pela qual esta informação não deve ser tornada pública. Os empregadores devem fornecer essas informações a todos os trabalhadores e aos seus representantes, podendo a inspeção do trabalho e os organismos de promoção da igualdade obtê-las mediante pedido. As informações sobre as disparidades salariais entre trabalhadores do sexo feminino e trabalhadores do sexo masculino por categorias de trabalhadores serão fundamentais para reforçar uma abordagem de autorregulação por parte dos empregadores e permitir aos trabalhadores e respetivos representantes exigir o cumprimento do princípio da igualdade de remuneração. Essas informações servem igualmente de estímulo para lançar uma avaliação salarial conjunta, como previsto no artigo 9.º.

Como medida alternativa à comunicação de informações sobre remunerações pelos empregadores, especialmente para limitar os eventuais encargos que a mesma pode implicar, os Estados-Membros podem optar por confiar a um organismo existente a compilação das informações necessárias com base em dados administrativos, como os dados fornecidos pelos empregadores às autoridades fiscais ou de segurança social, disponibilizando esse organismo as informações em vez dos empregadores. A disposição exige ainda que o organismo de supervisão designado nos termos do artigo 26.º recolha os dados transmitidos pelos empregadores, assegurando um amplo acesso que permita comparar os dados dos empregadores, setores e regiões individuais do Estado-Membro em causa.

Com base nas informações fornecidas, os trabalhadores e os seus representantes, as inspeções do trabalho e os organismos de promoção da igualdade podem solicitar ao empregador esclarecimentos e informações pormenorizadas sobre as mesmas, nomeadamente explicações relativas a eventuais diferenças salariais entre homens e mulheres. O empregador é obrigado a responder a tais pedidos dentro de um prazo razoável, fornecendo uma resposta fundamentada. Caso as diferenças salariais entre homens e mulheres não sejam justificadas por fatores objetivos e neutros em termos de género, o empregador é obrigado a corrigir a situação, em estreita cooperação com os representantes dos trabalhadores, a inspeção do trabalho e/ou o organismo de promoção da igualdade.

Artigo 9.º – Avaliação salarial conjunta

Quando a comunicação de informações sobre remunerações efetuada nos termos do artigo 8.º revelar uma diferença de remuneração média entre trabalhadores do sexo feminino e trabalhadores do sexo masculino na organização de, pelo menos, 5 % em qualquer categoria de trabalhadores que executem trabalho igual ou de valor igual e que não seja justificada por fatores objetivos e neutros em termos de género, o empregador em causa será obrigado a efetuar uma avaliação salarial. O empregador deve poder justificar as diferenças salariais em qualquer categoria de trabalhadores, incluindo as diferenças inferiores a 5 %, com fatores objetivos e neutros do ponto de vista do género, e corrigir a situação nos termos do artigo 8.º, n.º 7.

A avaliação salarial conjunta deve ser realizada pelos empregadores em cooperação com os representantes dos trabalhadores. Caso não existam representantes formais dos trabalhadores na organização, o empregador deve designar um ou mais trabalhadores para esse efeito.

A exigência de uma avaliação salarial conjunta visa desencadear uma ação obrigatória por parte dos empregadores no sentido de analisar as suas práticas de fixação de salários e combater eventuais preconceitos de género nas estruturas de remuneração que violem o princípio da igualdade de remuneração. A cooperação entre empregadores e representantes dos trabalhadores assegura uma abordagem sustentada e conduz a uma ação comum.

As diferenças nos níveis de remuneração médios entre trabalhadores do sexo feminino e trabalhadores do sexo masculino que executem trabalho igual ou de valor igual em cada categoria devem ser objetivamente justificadas, como estabelecido conjuntamente pelos representantes dos trabalhadores e pelo empregador. Quando essas diferenças não puderem ser justificadas por fatores objetivos, o empregador deve tomar medidas corretivas. Quando tenham sido realizadas avaliações anteriores, o empregador deve incluir um relatório sobre a eficácia das medidas tomadas na sequência dessas avaliações. As medidas devem ser tomadas em estreita cooperação com os representantes dos trabalhadores, a inspeção do trabalho e/ou o organismo de promoção da igualdade, devendo incluir uma avaliação e classificação profissional neutra em termos de género, a fim de assegurar a exclusão de qualquer discriminação salarial direta ou indireta em razão do género.

Artigo 10.º – Proteção de dados

Esta disposição estabelece que o potencial tratamento e/ou divulgação de dados pessoais nos termos das medidas de transparência salarial ao abrigo da diretiva devem respeitar o disposto no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (UE) 2016/679 (RGPD)[34].

Especifica que os dados pessoais recolhidos pelos empregadores nos termos dos artigos 7.º, 8.º ou 9.º não podem ser utilizados para fins diversos da aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual.

Está prevista uma salvaguarda adicional caso a divulgação de informações nos termos dos artigos 7.º, 8.º e 9.º seja suscetível de divulgar, direta ou indiretamente, a remuneração de colegas de trabalho que possam ser identificados. Nesse caso, os Estados-Membros podem decidir que o acesso às informações ficará restrito aos representantes dos trabalhadores ou ao organismo de promoção da igualdade. Estes prestarão aconselhamento ao trabalhador quanto à queixa apresentada, sem divulgarem os níveis de remuneração reais dos trabalhadores individuais que executam trabalho igual ou de valor igual. Uma vez que algumas das informações sobre os níveis salariais podem já estar disponíveis ao público, nomeadamente no setor público, os Estados-Membros devem ser autorizados a aplicar esta salvaguarda em conformidade com as práticas nacionais.

Artigo 11.º – Diálogo social

A participação dos parceiros sociais na promoção da igualdade de género nas relações laborais é importante, uma vez que estão em melhor posição para detetar os pontos fortes e fracos da ação a nível nacional, regional e local para prevenir e combater a discriminação salarial em razão do género. Desempenham igualmente um papel fundamental na criação de métodos de avaliação e classificação profissional neutros em termos de género. Este artigo exige, por conseguinte, que, sem prejuízo da autonomia dos parceiros sociais e em conformidade com a legislação e as práticas nacionais, os Estados-Membros assegurem que os direitos e obrigações decorrentes da diretiva serão debatidos com os parceiros sociais. Tal pode ser conseguido através de diferentes medidas políticas destinadas a desenvolver uma parceria social ativa.

Capítulo III – Vias de recurso e execução

Artigo 12.º – Defesa de direitos

Com base no artigo 17.º da diretiva reformulada, esta disposição exige aos Estados-Membros que assegurem a possibilidade de intentar processos judiciais para fazer cumprir os direitos e obrigações decorrentes da diretiva. Reforça o acesso à justiça, esclarecendo que o recurso prévio a processos extrajudiciais poderá consistir na conciliação ou em processos perante um órgão de promoção da igualdade. Em todo o caso, o acesso à justiça não deve ser dificultado por processos administrativos intermédios obrigatórios.

Artigo 13.º – Processos em nome ou em apoio de trabalhadores

[34] Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (JO L 119 de 4.5.2016, p. 1).

Esta disposição exige que as associações, as organizações, os organismos de promoção da igualdade e os representantes dos trabalhadores ou outras entidades jurídicas com interesse em assegurar a igualdade entre homens e mulheres possam participar em processos judiciais ou administrativos tendo em vista o cumprimento coercivo das obrigações decorrentes da proposta. Tais entidades devem ter o direito de agir em nome ou em apoio de um trabalhador, com o acordo deste, no quadro desses processos. Concretamente, ainda nem todos os Estados-Membros reconheceram o direito de os organismos de promoção da igualdade intentarem ações judiciais.

Esta disposição introduz, além disso, o direito de os organismos de promoção da igualdade e os representantes dos trabalhadores intentarem ações em nome de mais do que um trabalhador, com a aprovação dos trabalhadores em causa. O reconhecimento deste direito visa ultrapassar os obstáculos processuais e em termos de custos que as vítimas de discriminação salarial em razão do género enfrentam quando procuram fazer valer o direito à igualdade de remuneração, assim como implementar as medidas de transparência previstas na proposta. A possibilidade de intentar ações coletivas é limitada aos organismos reconhecidos, ou seja, os organismos de promoção da igualdade e os representantes dos trabalhadores.

Artigo 14.º – Direito a indemnização

O reforço do requisito de indemnização proporcionará incentivos às vítimas de discriminação salarial em razão do género para procurarem obter justiça e defenderem o seu direito à igualdade de remuneração. Esta disposição exige que os Estados-Membros assegurem que qualquer trabalhador que sofra danos em virtude da violação de qualquer direito ou obrigação relacionado com o princípio da igualdade de remuneração possa reclamar e obter uma indemnização integral por esses danos, de forma dissuasiva e proporcional aos danos sofridos.

Com base no artigo 18.º da diretiva reformulada, esta disposição exige que, em consonância com a jurisprudência do Tribunal de Justiça, o trabalhador vítima de discriminação seja colocado na posição em que se encontraria se não tivesse sido objeto de discriminação. Inclui a recuperação total de retroativos e de prémios ou pagamentos em espécie conexos, bem como uma indemnização pelas oportunidades perdidas e por danos morais. Por último, prevê ainda que a indemnização ou reparação não seja sujeita à fixação prévia de um valor máximo.

Artigo 15.º – Outras vias de recurso

A fim de reforçar o respeito do direito à igualdade de remuneração, esta disposição visa assegurar que os tribunais ou as autoridades competentes podem emitir injunções constatando a violação de qualquer direito ou obrigação relacionado com o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual, devendo pôr-lhe termo. Além disso, os tribunais ou autoridades competentes devem poder exigir ao demandado que tome medidas estruturais ou organizacionais para cumprir as obrigações que lhe incumbem em matéria de igualdade de remuneração.

A fim de assegurar o rápido cumprimento, os tribunais ou autoridades competentes poderão impor sanções pecuniárias compulsórias.

Artigo 16.º – Inversão do ónus da prova

Tal como previsto no artigo 19.º da diretiva reformulada, esta disposição exige que, em caso de presumível discriminação, incumba ao demandado provar que não houve qualquer violação do princípio da igualdade de remuneração. Além disso, nos processos judiciais ou administrativos em matéria de discriminação direta ou indireta, e em conformidade com a jurisprudência assente[35], a diretiva reforça a posição do trabalhador: quando o empregador não cumpra as obrigações de transparência salarial impostas pela diretiva, o ónus da prova é transferido para o demandado, não sendo sequer exigido ao trabalhador que faça prova da presumível discriminação.

A inversão do ónus da prova não só facilitará a aplicação do direito à igualdade de remuneração pelos trabalhadores, como constituirá um incentivo adicional para que os empregadores cumpram as obrigações em matéria de transparência que lhes incumbem por força da diretiva.

Artigo 17.º – Acesso a elementos de prova

Este artigo prevê que os tribunais nacionais ou outras autoridades competentes possam ordenar ao demandado que revele elementos de prova pertinentes sob o seu controlo no âmbito dos processos relativos a discriminação salarial em razão do género. Mais concretamente, os tribunais nacionais devem ter o poder de ordenar a divulgação de elementos de prova que contenham informações confidenciais sempre que as considerem pertinentes para o processo, adotando simultaneamente medidas eficazes para proteger essas informações. As informações confidenciais poderão assumir a forma de aconselhamento jurídico prestado aos órgãos de direção, um protocolo de uma assembleia de acionistas, dados pessoais, etc., necessários para o exercício ou a defesa de um direito numa ação judicial por discriminação salarial em razão do género.

Artigo 18.º – Prazos de prescrição

Os curtos prazos de prescrição e os obstáculos processuais conexos constituem um obstáculo a que as vítimas de discriminação salarial possam fazer valer o direito à igualdade de remuneração. É por este motivo que a diretiva estabelece normas comuns em matéria de prazos de prescrição para intentar ações por discriminação salarial em razão do género.

A diretiva prevê que o prazo de prescrição para intentar uma ação nos termos da presente proposta tenha de de ser de, pelo menos, três anos e não possa começar a decorrer antes de ter cessado a violação do princípio da igualdade de remuneração ou a violação de qualquer direito ou obrigação previsto na diretiva e de o demandante ter tido conhecimento da mesma. Além disso, o prazo de prescrição será suspenso ou interrompido logo que o demandante tome medidas, intentando um processo judicial ou dando conhecimento do mesmo ao empregador, aos representantes dos trabalhadores, à inspeção do trabalho ou ao organismo de promoção da igualdade.

Artigo 19.º – Despesas e custas judiciais

---

[35] Processo C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss*, ECLI:EU:C:1989:383.

As despesas de contencioso constituem um enorme obstáculo processual e criam um forte desincentivo para as vítimas de discriminação salarial em razão do género reivindicarem o seu direito à igualdade de remuneração, dificultando a proteção e a fiscalização do respeito do direito à igualdade de remuneração. A fim de facilitar o acesso à justiça e incentivar os trabalhadores a fazerem valer os seus direitos, esta disposição reconhece aos demandantes que vençam uma causa judicial por discriminação salarial o direito a serem reembolsados dos honorários dos advogados e peritos, assim como das custas judiciais, pelo demandado. Por outro lado, especifica que o demandado que vença uma causa judicial por discriminação salarial não terá um direito análogo a ser reembolsado dos honorários dos advogados e peritos, ou das custas judiciais, pelo(s) demandante(s), salvo se a ação tiver sido intentada de má-fé, não tiver fundamento ou o não reembolso não seja considerado razoável em função das circunstâncias específicas do caso em apreço (por exemplo, no caso de microempresas em situação financeira difícil).

Artigo 20.° – Sanções

Esta disposição reforça as normas mínimas em vigor sobre as sanções a aplicar por violação dos direitos e das obrigações relativos à igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual, reforçando o efeito dissuasor para os empregadores que tenham comportamentos ilegais. Simultaneamente, as sanções efetivas têm um efeito preventivo ao estimularem os empregadores a cumprir proativamente as obrigações que lhes incumbem.

Quaisquer sanções impostas nos Estados-Membros devem incluir coimas, cujo montante deverá ter em conta uma série de circunstâncias agravantes, como a gravidade e a duração da violação, o dolo ou a negligência grave por parte do empregador.

Este artigo exige igualmente que os Estados-Membros estabeleçam sanções específicas para o caso de violações reiteradas dos direitos e obrigações relacionados com o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual. Tais sanções podem incluir, por exemplo, a revogação de benefícios públicos ou a exclusão temporária de qualquer outra concessão de incentivos financeiros ou de crédito.

Artigo 21.º – Igualdade de remuneração em matéria de contratos públicos ou concessões

Nos termos da Diretiva 2014/23/UE[36], da Diretiva 2014/24/UE[37] e da Diretiva 2014/25/UE[38], os Estados-Membros devem tomar as medidas adequadas para assegurar que, na execução de contratos públicos ou concessões, os agentes económicos (incluindo a cadeia de subcontratação subsequente) cumprem as suas obrigações em matéria de igualdade de

---

36 Diretiva 2014/23/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa à adjudicação de contratos de concessão (JO L 94 de 28.3.2014, p. 1).

37 Diretiva 2014/24/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa aos contratos públicos e que revoga a Diretiva 2004/18/CE (JO L 94 de 28.3.2014, p. 65).

38 Diretiva 2014/25/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa aos contratos públicos celebrados pelas entidades que operam nos setores da água, da energia, dos transportes e dos serviços postais e que revoga a Diretiva 2004/17/CE (JO L 94 de 28.3.2014, p. 243).

remuneração entre homens e mulheres. Isto significa que deverão garantir que os agentes económicos dispõem de mecanismos de fixação de salários que não criam disparidades salariais entre trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino, não justificadas por fatores neutros do ponto de vista do género, quanto a todas as categorias de trabalhadores que efetuem trabalho igual ou de valor igual.

Além disso, no cumprimento dessas obrigações, os Estados-Membros devem ponderar a possibilidade de as autoridades adjudicantes introduzirem, se for caso disso, sanções e condições de rescisão que assegurem o respeito do princípio da igualdade de remuneração na execução dos contratos públicos e das concessões. Esta disposição clarifica ainda que os motivos de exclusão facultativos enunciados na Diretiva 2014/23/UE, na Diretiva 2014/24/UE e na Diretiva 2014/25/UE podem servir para excluir um agente económico que viole o princípio da igualdade de remuneração.

As obrigações estabelecidas nesta disposição enquadram-se nas obrigações aplicáveis no domínio do direito laboral, estabelecidas nos artigos 18.º, n.º 2, e 71.º, n.º 1, da Diretiva 2014/24/UE relativa aos contratos públicos, nos artigos 36.º, n.º 2, e 88.º, n.º 1, da Diretiva 2014/25/UE relativa aos contratos públicos celebrados pelas entidades que operam nos setores da água, da energia, dos transportes e dos serviços postais, e nos artigos 30.º, n.º 3, e 42.º, n.º 1, da Diretiva 2014/23/UE relativa à adjudicação de contratos de concessão. A clarificação e a referência explícita às disposições acima referidas visam sustentar e reforçar a sua aplicação no que se refere ao direito à igualdade de remuneração.

Artigo 22.º – Risco de retaliação e proteção contra um tratamento menos favorável

Os trabalhadores e os seus representantes não podem ser tratados de forma menos favorável se exercerem o seu direito à igualdade de remuneração ou qualquer dos direitos previstos na diretiva. Os Estados-Membros deverão introduzir, a nível nacional, medidas para proteger os trabalhadores, incluindo os seus representantes, contra o despedimento ou outra forma de tratamento desfavorável por parte do empregador por motivo de uma queixa ou processo judicial destinado a reclamar o cumprimento de qualquer direito ou obrigação em matéria de igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual.

Artigo 23.º – Relação com a Diretiva 2006/54/CE

Esta disposição clarifica a relação existente com a Diretiva 2006/54/CE quanto às medidas de fiscalização do seu cumprimento. Essas medidas de fiscalização devem ser aplicáveis, em vez dos artigos 17.º, 18.º, 19.º, 24.º e 25.º da Diretiva 2006/54/CE, a todos os processos relativos a qualquer direito ou obrigação respeitante ao princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual enunciado no artigo 4.º da referida diretiva.

CAPÍTULO IV – Disposições horizontais

Artigo 24.º – Nível de proteção

Trata-se de uma disposição habitual, que permite aos Estados-Membros proporcionar um nível de proteção superior ao garantido pela diretiva. Impede ainda os Estados-Membros de reduzirem o nível de proteção em matéria de igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual.

Artigo 25.º – Organismos de promoção da igualdade

Os organismos nacionais de promoção da igualdade desempenham um papel crucial para garantir o cumprimento da legislação antidiscriminação e em prol da igualdade na União Europeia. A diretiva reformulada já previa que os Estados-Membros designassem um ou mais órgãos para a promoção, análise, supervisão e apoio à igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem discriminação em razão do género, nomeadamente em matéria de remuneração. Esta disposição estabelece que os organismos nacionais de promoção da igualdade devem ser igualmente competentes quanto às questões abrangidas pelo âmbito de aplicação da diretiva. Exige ainda que os Estados-Membros tomem medidas ativas para assegurar uma estreita cooperação e coordenação entre os organismos nacionais de promoção da igualdade e as inspeções do trabalho e que esses organismos disponham dos recursos necessários para desempenharem as suas funções e garantirem o cumprimento do direito à igualdade de remuneração. Nesse contexto, os Estados-Membros deverão ponderar a possibilidade de atribuir as receitas obtidas com o pagamento de coimas, nos termos do artigo 20.º, a organismos de promoção da igualdade e para esse efeito.

Artigo 26.º – Supervisão e sensibilização

A fim de assegurar a fiscalização adequada do respeito pelo direito à igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual, os Estados-Membros devem criar um organismo específico de supervisão. Esse organismo, que pode integrar qualquer organismo já existente que prossiga objetivos semelhantes, deverá ter funções específicas em relação à implementação das medidas de transparência salarial previstas na diretiva e recolher dados para supervisionar as desigualdades salariais e o impacto das medidas de transparência salarial. Os Estados-Membros deverão adotar as disposições necessárias ao bom funcionamento desse órgão.

As principais funções desse organismo deverão ser agregar os dados e relatórios elaborados na sequência da adoção das medidas de transparência salarial previstas na diretiva e, se for caso disso, assegurar a sua publicação de forma facilmente acessível. Deverá igualmente abordar as causas das disparidades salariais entre trabalhadores do sexo feminino e trabalhadores do sexo masculino, proporcionando instrumentos para analisar e avaliar as desigualdades salariais. Será ainda responsável por fornecer à Comissão dados anuais sobre o número e os tipos de processos por discriminação salarial intentados nos tribunais e as queixas apresentadas junto das autoridades públicas competentes, incluindo os organismos de promoção da igualdade. Por último, terá por função sensibilizar as empresas e as organizações públicas e privadas, os parceiros sociais e o público em geral para a importância do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual e a transparência salarial.

Artigo 27.º– Negociação e ação coletivas

A diretiva reconhece a diversidade dos modelos de mercados laborais em toda a UE, incluindo o papel dos parceiros sociais nos diferentes Estados-Membros quanto às questões nela abordadas. Esta disposição reafirma, por conseguinte, que a diretiva não prejudica o direito de os parceiros sociais de negociarem, celebrarem e fazerem aplicar coercivamente convenções coletivas, bem como de empreenderem ações coletivas.

Artigo 28.º – Estatísticas

O Regulamento (CE) n.º 530/1999[39] do Conselho exige aos Estados-Membros que recolham, de quatro em quatro anos, estatísticas sobre a estrutura das remunerações a nível micro que possam proporcionar dados harmonizados para calcular as disparidades salariais entre homens e mulheres. Nos quatro anos que medeiam entre a recolha desses dados estatísticos, os Estados-Membros devem transmitir, voluntariamente, dados anuais sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres, repartidos por género, setor económico, horas de trabalho (tempo inteiro/parcial), controlo económico (propriedade pública/privada) e idade. Ainda que a discriminação nas remunerações pagas seja apenas uma componente das disparidades salariais entre homens e mulheres, importa aumentar a frequência com que esses dados estão disponíveis de modo a permitir o acompanhamento anual. Esta disposição torna obrigatória a compilação de dados anuais sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres, a fim de assegurar que um conjunto completo de dados está disponível todos os anos.

Artigo 29.º – Divulgação de informações

Esta disposição visa divulgar nos Estados-Membros os direitos conferidos pela diretiva, bem como outros direitos já existentes no mesmo domínio.

Artigo 30.° – Execução

Este artigo prevê que, dada a diversidade de modelos de mercados laborais em toda a UE e do grau de participação dos parceiros sociais dos diferentes Estados-Membros na adoção de normas quanto às matérias abrangidas pela diretiva, os Estados-Membros possam confiar aos parceiros sociais a aplicação das disposições pertinentes da diretiva, desde que a consecução dos seus objetivos possa ser sempre assegurada.

Artigo 31.º – Transposição

Esta disposição fixa o prazo máximo em que os Estados-Membros deverão transpor a diretiva para o direito nacional e comunicar à Comissão os textos correspondentes. Esse prazo é fixado em dois anos a contar da data de entrada em vigor da diretiva.

Artigo 32.º – Comunicação de informações e revisão

Esta disposição obriga os Estados-Membros a comunicarem à Comissão todas as informações relativas à aplicação da diretiva, o mais tardar, oito anos após a sua entrada em vigor, permitindo assim que a Comissão reexamine a sua aplicação prática.

Artigo 33.º – Entrada em vigor

Trata-se de uma disposição habitual, que estipula que a diretiva entra em vigor no vigésimo dia seguinte ao da sua publicação no Jornal Oficial.

Artigo 34.º – Destinatários

---

[39] Regulamento (CE) n.º 530/1999 do Conselho, de 9 de março de 1999, relativo às estatísticas sobre a estrutura dos ganhos e dos custos da mão de obra *(JO L 63 de 12.3.1999, p. 6).*

Trata-se igualmente de uma disposição habitual sobre os destinatários da diretiva, especificando que os mesmos são os Estados-Membros.

2021/0050 (COD)

Proposta de

DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente o artigo 157.º, n.º 3,

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Após transmissão do projeto de ato legislativo aos parlamentos nacionais,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu[40],

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário,

Considerando o seguinte:

(1) O artigo 2.º e o artigo 3.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia consagram o direito à igualdade entre homens e mulheres como um dos valores e atribuições essenciais da União.

(2) Os artigos 8.º e 10.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) estabelecem que a União tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, bem como combater, na realização de todas as suas ações, a discriminação em razão do sexo.

(3) O artigo 157.º, n.º 1, do TFUE obriga os Estados-Membros a assegurarem o respeito do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual.

(4) O artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia estabelece que deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.

(5) O Pilar Europeu dos Direitos Sociais[41], proclamado conjuntamente pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho e pela Comissão, incorpora entre os seus princípios a

---

[40] JO C , p.

[41] https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt

igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, e o direito à igualdade de remuneração por trabalho de valor igual.

(6) A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho[42] prevê que para trabalho igual ou trabalho de valor igual, seja eliminada, no conjunto dos elementos e condições de remuneração, a discriminação, direta ou indireta, em razão do sexo. Em especial, quando for utilizado um sistema de classificação profissional para a determinação das remunerações, este sistema deve basear-se em critérios comuns aos trabalhadores masculinos e femininos e ser estabelecido de modo a excluir qualquer discriminação em razão do sexo.

(7) A avaliação de 2020[43] concluiu que a falta de transparência dos sistemas de remuneração, a insegurança jurídica sobre o conceito de «trabalho de valor igual» e os entraves processuais enfrentados pelas vítimas de discriminação prejudicam a aplicação do princípio da igualdade de remuneração. Os trabalhadores não dispõem das informações necessárias para intentar, com êxito, ações judiciais em matéria de igualdade de remuneração, nomeadamente informações sobre os níveis de remuneração das categorias de trabalhadores que executam trabalho igual ou de valor igual. O relatório concluiu que o aumento da transparência permitiria revelar preconceitos em razão do género e eventuais discriminações nas estruturas de remuneração das empresas ou organizações. Permitiria igualmente que os trabalhadores, os empregadores e os parceiros sociais tomassem medidas adequadas para fazer cumprir o direito à igualdade de remuneração.

(8) Na sequência de uma avaliação exaustiva do enquadramento legal em vigor em matéria de igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual[44] e de um processo de consulta amplo e inclusivo[45], foi anunciada na Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025[46] a adoção de medidas vinculativas em matéria de transparência salarial.

(9) As disparidades salariais entre homens e mulheres são causadas por vários fatores, parte dos quais pode ser atribuído à discriminação salarial direta e indireta em razão do género. A falta generalizada de transparência quanto aos níveis de remuneração dentro das organizações perpetua uma situação em que a discriminação e os preconceitos salariais em razão do género podem passar despercebidos ou, nos casos em que se suspeite da sua ocorrência, ser difíceis de provar. São, por conseguinte, necessárias medidas vinculativas para melhorar a transparência salarial, incentivar as organizações a reverem as suas estruturas de remuneração para assegurar a igualdade de

---

[42] Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (JO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

[43] SWD(2020)50. Ver também o relatório de 2013 ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre a aplicação da Diretiva 2006/54/CE [COM (2013)861 final].

[44] «*Evaluation of the relevant provision in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on 'equal pay for equal work or work of equal value*» [Avaliação da disposição pertinente da Diretiva 2006/54/CE que aplica o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual consagrado no Tratado] [SWD(2020) 50]; Relatório sobre a execução do Plano de Ação da UE para 2017-2019 para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres [COM(2020) 101].

[45] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_pt

[46] Comunicação da Comissão «Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, de 5 de março de 2020 [COM(2020) 152 final].

remuneração entre homens e mulheres que executam trabalho igual ou de valor igual e permitir que as vítimas de discriminação façam valer o seu direito à igualdade de remuneração. As referidas medidas devem ser complementadas por disposições que clarifiquem os conceitos jurídicos pertinentes (nomeadamente o conceito de «remuneração» e «trabalho de valor igual») e por medidas destinadas a melhorar os mecanismos de fiscalização do cumprimento e o acesso à justiça.

(10) A aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres deve ser reforçada através da eliminação da discriminação salarial direta e indireta. Tal não impede, contudo, que os empregadores remunerem de forma diferente os trabalhadores que executam um trabalho igual ou de valor igual com base em critérios objetivos, neutros em termos de género e livres de preconceitos, nomeadamente o desempenho e a competência.

(11) A presente diretiva aplica-se a todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores a tempo parcial, os trabalhadores contratados a termo ou as pessoas com um contrato de trabalho ou uma relação laboral com uma empresa de trabalho temporário, que tenham um contrato ou uma relação laboral tal como definidos na lei, em convenções coletivas e/ou na prática em vigor em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia («Tribunal»). Na sua jurisprudência, o Tribunal definiu critérios para determinar o estatuto de trabalhador[47]. Sempre que estiverem preenchidos esses critérios, os trabalhadores domésticos, os trabalhadores ocasionais, os trabalhadores intermitentes, os trabalhadores por cheque-serviço, os trabalhadores de plataformas, os estagiários e os aprendizes devem ser abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. A determinação da existência de uma relação laboral deve basear-se nos factos relativos à prestação efetiva de trabalho e não no modo como as partes descrevem essa relação.

(12) A fim de eliminar os obstáculos a que as vítimas de discriminação salarial em razão do género façam valer o seu direito à igualdade de remuneração e orientar os empregadores para dar cumprimento a este direito, os conceitos centrais em matéria de igualdade de remuneração, nomeadamente «remuneração» e «trabalho de valor igual», devem ser clarificados em consonância com a jurisprudência do Tribunal. Tal facilitará a aplicação dos referidos conceitos, em especial para as pequenas e médias empresas.

(13) O princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual deve ser observado no que se refere respeito ao salário ou vencimento e a quaisquer outras regalias pagas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, pelo empregador ao trabalhador pelo seu trabalho. Em consonância com a jurisprudência do Tribunal[48], o conceito de «remuneração» deve incluir não só o

---

[47] Processo C-66/85, *Deborah Lawrie-Blum* / *Land Baden-Württemberg*, ECLI:EU:C:1986:284; Processo C-428/09, *Union Syndicale Solidaires Isère* / *Premier ministre e outros*, ECLI:EU:C:2010:612; Processo C-229/14, *Ender Balkaya* / *Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, ECLI:EU:C:2015:455; Processo C-413/13, FNV *Kunsten Informatie en Media* / *Staat der Nederlanden*, ECLI:EU:C:2014:2411; Processo C-216/15, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH* / *Ruhrlandklinik gGmbH*, ECLI:EU:C:2016:883; Processo C-658/18, *UX / Governo della Repubblica italiana*, ECLI:EU:C:2020:572.

[48] Por exemplo, Comissão das Comunidades Europeias/Grão-Ducado do Luxemburgo, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215; Rinner-Kulhn/FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; Alabaster/Woolwhich plc e Secretary of State for Social Security, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192; Gillespie e outros, C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; Freers e Speckmann/Deutsche

salário, mas também benefícios adicionais como prémios, pagamento de horas extraordinárias, facilidades de deslocação (incluindo viaturas de serviço e passes dos transportes públicos), subsídio de alojamento, indemnização pela participação em ações de formação, pagamentos em caso de despedimento, subsídio doença, indemnizações exigidas por lei e pensões profissionais. Deve incluir ainda todos os elementos de remuneração devidos por forca da lei ou de uma convenção coletiva.

(14) O artigo 10.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia prevê que, na definição e execução das suas políticas e ações, a União tem por objetivo combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual. O artigo 4.º da Diretiva 2006/54/CE estabelece que não pode haver discriminação, direta ou indireta, em razão do género, nomeadamente no que se refere à remuneração. A discriminação salarial em razão do sexo, em que o sexo da vítima desempenha um papel crucial pode assumir, na prática, muitas formas diferentes. Pode implicar uma intersecção de vários eixos de discriminação ou de desigualdade quando o trabalhador seja membro de um ou de vários grupos protegidos contra a discriminação em razão do sexo, por um lado, e da origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual (tal como protegidas pela Diretiva 2000/43/CE ou pela Diretiva 2000/78/CE), por outro. As mulheres migrantes constituem um dos grupos que enfrentam múltiplas formas de discriminação. A diretiva deve, por conseguinte, clarificar que, no contexto da discriminação salarial em razão do género, essa combinação deve ser tida em conta, eliminando assim eventuais dúvidas que possam existir a este respeito ao abrigo do enquadramento jurídico em vigor. Isto permitirá assegurar que os tribunais ou outras autoridades competentes tenham devidamente em conta qualquer situação de desvantagem resultante de tal discriminação interseccional, tanto para efeitos materiais como processuais, nomeadamente para o reconhecimento da existência de discriminação, a decisão sobre o elemento de comparação adequado, para avaliar a proporcionalidade e determinar, se for caso disso, o nível de indemnização a atribuir ou a gravidade das sanções impostas.

(15) A fim de garantir o respeito do direito à igualdade de remuneração entre homens e mulheres, os empregadores deverão recorrer a mecanismos de fixação de salários ou estruturas salariais que assegurem que não existem diferenças salariais entre os trabalhadores masculinos e femininos que efetuem trabalho igual ou trabalho de valor igual não justificadas por fatores objetivos e neutros do ponto de vista do género. As referidas estruturas salariais devem permitir efetuar uma comparação do valor dos diferentes postos de trabalho dentro da mesma estrutura organizacional. Em consonância com a jurisprudência do Tribunal, o valor do trabalho deve ser avaliado e comparado com base em critérios objetivos, designadamente os requisitos de ensino, profissionais e de formação, competências, esforços e responsabilidade, trabalho efetuado e natureza das tarefas em causa[49].

Bundepost, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; Eileen Garland/British Rail Engineering Limited, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V./Monika Bötel, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; Maria Kowalska/Freie und Hansestadt Hamburg, C-33/89, ECLI: EU:C:1990:265.

[49] A título de exemplo, Royal Copenhagen, C-400/93, ECLI:EU:C:1995:155; C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI:EU:C:1999:241; C-381/99, Brunnhofer, ECLI:EU:C:2001:358; C-427/11, Margaret Kenny and Others / Minister for Justice, Equality and Law Reform e outros [2013] ECLI:EU:C:2013:122, n.º 28.

(16) A identificação de um elemento de comparação válido é um parâmetro importante para determinar se o trabalho pode ser considerado de valor igual. Permite ao trabalhador demonstrar que foi tratado de forma menos favorável do que outro elemento de comparação de género ao executar um trabalho igual ou de valor igual. Nas situações em que não exista um elemento de comparação real, deve ser permitido o recurso a um elemento de comparação hipotético que permita ao trabalhador demonstrar que não foi tratado da forma que um elemento de comparação hipotético de outro género teria sido. Tal eliminaria um obstáculo importante para as potenciais vítimas de discriminação salarial em razão do género, especialmente nos mercados de trabalho muito segregados em função do género, onde a exigência de encontrar um elemento de comparação do sexo oposto torna quase impossível intentar uma ação judicial em matéria de igualdade salarial. Além disso, os trabalhadores não devem ser impedidos de recorrer a outros factos a partir dos quais se possa presumir uma alegada discriminação, como dados estatísticos ou outras informações disponíveis. Tal permitiria combater mais eficazmente as desigualdades salariais entre homens e mulheres em setores e profissões segregados em função do género.

(17) O Tribunal esclareceu[50] que, para poder comparar se os trabalhadores se encontram numa situação comparável, a comparação não se deve limitar necessariamente a situações em que homens e mulheres trabalham para o mesmo empregador. Os trabalhadores podem estar numa situação comparável mesmo quando não trabalham para o mesmo empregador, sempre que as condições salariais possam ser atribuídas a uma única fonte que estabeleça essas condições. Pode ser esse o caso quando as condições salariais resultem diretamente de disposições legais ou convenções coletivas de trabalho em matéria salarial aplicáveis a várias empresas, ou quando as condições sejam estabelecidas de forma centralizada para mais do que uma organização ou empresa no quadro de uma sociedade gestora de participações sociais ou de um conglomerado. Além disso, o Tribunal esclareceu que a comparação não deve ser limitada aos trabalhadores empregados ao mesmo tempo que o demandante[51].

(18) Os Estados-Membros devem desenvolver metodologias e instrumentos específicos para apoiar e orientar a avaliação daquilo que constitui trabalho de valor igual. Tal deverá facilitar a aplicação deste conceito, em especial para as pequenas e médias empresas.

(19) Os sistemas de classificação e de avaliação profissional podem, se não forem utilizados de forma neutra em termos de género, em particular quando assumem estereótipos de género tradicionais, resultar em atos de discriminação salarial em razão do género. Nesse caso, contribuem para as disparidades salariais entre homens e mulheres e perpetuam-na, avaliando as profissões predominantemente exercidas por homens de forma diferente das profissões predominantemente exercidas por mulheres em situações em que o valor do trabalho executado é igual. No entanto, quando são utilizados sistemas de avaliação e de classificação profissional neutros em termos de género, os mesmos são eficazes para estabelecer um sistema de remuneração transparente, sendo fundamentais para assegurar a exclusão da discriminação direta ou indireta em razão do género. Detetam a discriminação salarial indireta relacionada com a subvalorização dos trabalhos tipicamente executados por mulheres, fazendo-o

---

50 Processo C-320/00, *Lawrence*, ECLI:EU:C:2002:498.

51 Processo 129/79 *Macarthys*, ECLI:EU:C:1980:103.

através da medição e da comparação de empregos cujo conteúdo é diferente mas de valor igual e apoiando assim o princípio do trabalho de valor igual.

(20) A falta de informação sobre o intervalo salarial previsto de um posto de trabalho cria uma assimetria de informação que limita o poder de negociação dos candidatos a emprego. Assegurar a transparência deve permitir aos potenciais trabalhadores tomar uma decisão informada sobre o salário esperado sem limitar, de forma alguma, o poder de negociação do empregador ou do trabalhador para negociar um salário mesmo fora do intervalo indicado. Asseguraria igualmente uma base explícita e neutra do ponto de vista do género para a fixação de salários e poria termo à subavaliação da remuneração em comparação com as competências e a experiência. Esta medida de transparência permite igualmente combater a discriminação intersetorial nos casos em que cenários de remuneração não transparentes permitam práticas discriminatórias com base em vários motivos de discriminação. Se não forem publicadas no anúncio de oferta de emprego, as informações a prestar aos candidatos antes da contratação poderão ser-lhes transmitidas antes da entrevista de emprego pelo empregador ou por outra forma, por exemplo, pelos parceiros sociais.

(21) A fim de pôr termo à perpetuação da disparidade salarial entre trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino que afeta os trabalhadores individuais ao longo do tempo, os empregadores não devem poder solicitar informações sobre o histórico de remunerações do candidato a emprego.

(22) As medidas de transparência salarial devem proteger o direito dos trabalhadores à igualdade de remuneração, limitando simultaneamente os custos e encargos para os empregadores e prestando especial atenção às micro e pequenas empresas. Sempre que adequado, as medidas devem ser adaptadas à dimensão dos empregadores, tendo em conta o número dos seus funcionários.

(23) Os empregadores devem disponibilizar aos trabalhadores uma descrição dos critérios utilizados para determinar os níveis de remuneração e a progressão na carreira. Os empregadores poderão beneficiar de flexibilidade na forma como dão cumprimento a esta obrigação, atendendo à dimensão da organização em causa.

(24) Todos os trabalhadores devem ter o direito de obter informações, a seu pedido, sobre a respetiva remuneração e sobre o nível de remuneração, repartido por género, para a categoria de trabalhadores que executam trabalho igual ou de valor igual. Os empregadores devem informar anualmente os trabalhadores deste direito que lhes assiste. Os empregadores também podem, por sua própria iniciativa, optar por disponibilizar essas informações sem que os trabalhadores as solicitem.

(25) Os empregadores que empreguem pelo menos 250 trabalhadores devem apresentar periodicamente relatórios sobre as remunerações pagas, de forma adequada e transparente, nomeadamente incluindo tais informações nos respetivos relatórios de gestão. As empresas sujeitas aos requisitos da Diretiva 2013/34/UE do Parlamento Europeu e do Conselho[52] podem optar por comunicar as informações sobre remunerações juntamente com outros aspetos relacionados com os trabalhadores nos respetivos relatórios de gestão.

---

[52] Diretiva 2013/34/UE, com a redação que lhe foi dada pela Diretiva 2014/95/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro de 2014, no que se refere à divulgação de informações não financeiras e de informações sobre a diversidade por parte de certas grandes empresas e grupos (JO L 330 de 15.11.2014, p. 1).

(26) A comunicação de informações sobre as remunerações deve permitir aos empregadores avaliar e acompanhar as respetivas estruturas e políticas de remuneração, permitindo-lhes cumprir proativamente o princípio da igualdade salarial. Simultaneamente, os dados desagregados por género ajudarão as autoridades públicas competentes, os representantes dos trabalhadores e outras partes interessadas a acompanhar as disparidades salariais nos diferentes setores (segregação horizontal) e funções (segregação vertical). Os empregadores poderão querer fazer acompanhar os dados publicados de uma explicação de eventuais diferenças ou disparidades salariais existentes entre homens e mulheres. Nos casos em que as diferenças de remuneração média por trabalho igual ou de valor igual entre trabalhadores do sexo feminino e trabalhadores do sexo masculino não possam ser justificadas por fatores objetivos e neutros em termos de género, o empregador deverá tomar medidas para as eliminar.

(27) Para reduzir os encargos que recaem sobre os empregadores, os Estados-Membros podem decidir recolher e interligar os dados necessários através das suas administrações nacionais, permitindo efetuar o cálculo por empregador das disparidades salariais entre trabalhadores do sexo feminino e trabalhadores do sexo masculino. Tal recolha de dados poderá exigir a interligação de dados de várias administrações públicas (como inspeções fiscais e gabinetes de segurança social) e seria possível se estivessem disponíveis dados administrativos que fizessem corresponder os dados dos empregadores (empresa/nível organizacional) aos dados dos trabalhadores (nível individual), incluindo as prestações em dinheiro e em espécie. Os Estados-Membros poderão decidir recolher estas informações não só no que se refere aos empregadores abrangidos pela obrigação de comunicação de informações sobre as remunerações nos termos da presente diretiva, mas também às pequenas e médias empresas. A publicação das informações exigidas pelos Estados-Membros deve substituir a obrigação de comunicação de informações sobre remunerações que incumbe aos empregadores abrangidos pelos dados administrativos, desde que o resultado pretendido pela obrigação de comunicação de informações seja alcançado.

(28) A fim de disponibilizar de modo abrangente as informações sobre as disparidades salariais entre trabalhadores do sexo feminino e trabalhadores do sexo masculino a nível organizacional, os Estados-Membros devem delegar no organismo de supervisão designado nos termos da diretiva a agregação dos dados sobre as disparidades salariais recebidos dos empregadores sem com isso gerar encargos adicionais para estes últimos. O organismo de supervisão deve divulgar esses dados, possibilitando a comparação dos dados de cada empregador, setor e região do Estado-Membro em causa.

(29) As avaliações salariais conjuntas deverão desencadear a análise e revisão das estruturas de remuneração em organizações que empreguem pelo menos 250 trabalhadores e que revelem desigualdades salariais. A avaliação salarial conjunta deve ser realizada pelos empregadores em cooperação com os representantes dos trabalhadores; caso não existam representantes dos trabalhadores na organização, deverão ser designados trabalhadores para esse efeito. As avaliações salariais conjuntas deverão permitir eliminar a discriminação salarial em razão do género.

(30) Qualquer tratamento ou publicação de informações ao abrigo da diretiva deve cumprir o disposto no Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho[53]. Serão previstas salvaguardas específicas para prevenir a divulgação de informações de colegas de trabalho suscetíveis de ser identificados. Por outro lado, os trabalhadores não deverão ser impedidos de revelarem voluntariamente a sua remuneração para efeitos de respeito pelo princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual.

(31) É importante que os parceiros sociais debatam e prestem especial atenção às questões de igualdade de remuneração no âmbito da negociação coletiva. Devem ser respeitadas as diferentes características do diálogo social nacional e dos sistemas de negociação coletiva em toda a União, assim como a autonomia e a liberdade contratual dos parceiros sociais na sua qualidade de representantes dos trabalhadores e dos empregadores. Os Estados-Membros deverão, por conseguinte, assegurar, em conformidade com os respetivos sistemas e práticas nacionais, a adoção de medidas adequadas, nomeadamente programas de apoio aos parceiros sociais e elaboração de orientações práticas, assim como a participação ativa dos respetivos governos no diálogo social a nível nacional. Tais medidas devem incentivar os parceiros sociais a prestar a devida atenção às questões relativas à igualdade de remuneração, nomeadamente através da realização de debates ao nível adequado de negociação coletiva e da criação de sistemas de avaliação e de classificação profissional neutros em razão do género.

(32) Os trabalhadores deverão dispor dos procedimentos necessários para assegurar o exercício do direito de acesso aos tribunais. A legislação nacional que torne obrigatório o recurso à conciliação ou a intervenção de um organismo de promoção da igualdade ou que o sujeite a incentivos ou a sanções não deve impedir as partes de exercerem o seu direito de acesso à justiça.

(33) A participação dos organismos de promoção da igualdade, para além de outros interessados, é essencial para a aplicação eficaz do princípio da igualdade de remuneração. As competências e atribuições destes organismos devem, por conseguinte, ser adequados a abranger plenamente a discriminação salarial em razão do género, incluindo a transparência salarial e outros direitos e obrigações ao abrigo da diretiva. A fim de superar os obstáculos processuais e resultantes dos custos a suportar pelos trabalhadores que se considerem vítimas de discriminação quando procuram fazer valer o seu direito à igualdade de remuneração, os organismos de promoção da igualdade, assim como as associações, organizações, organismos e representantes dos trabalhadores ou outras entidades jurídicas com interesse na igualdade entre homens e mulheres, devem poder representá-los a título individual. Estas entidades devem poder prestar assistência em nome de trabalhadores vítimas de discriminação, permitindo-lhes reivindicar eficazmente o cumprimento dos respetivos direitos e o respeito do princípio da igualdade de remuneração.

(34) Os organismos de promoção da igualdade e os representantes dos trabalhadores devem igualmente poder representar um ou vários trabalhadores que se considerem vítimas de

---

[53] Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados) (JO L 119 de 4.5.2016, p. 1).

discriminação em razão do género, em violação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual. Intentar ações em nome ou em apoio de vários trabalhadores permite agilizar processos que, de outra forma, não seriam instaurados devido aos obstáculos de caráter processual ou financeiro ou ao receio de sofrer represálias, assim como quando os trabalhadores são vítimas de múltiplas discriminações que sejam difíceis de distinguir entre si. As ações coletivas têm o potencial de revelar casos de discriminação sistémica e de criar visibilidade para a questão da igualdade de remuneração e de género no conjunto da sociedade. A possibilidade de recurso coletivo motivaria o cumprimento pró-ativo das medidas de transparência salarial, exercendo pressão sobre os pares e aumentando a sensibilização e a disponibilidade dos empregadores para agirem preventivamente.

(35) Os Estados-Membros devem assegurar a afetação de recursos suficientes aos organismos de promoção da igualdade para desempenharem eficaz e adequadamente as suas funções em matéria de prevenção da discriminação salarial em razão do género. Caso essas funções sejam atribuídas a mais de um organismo, os Estados-Membros deverão garantir a sua coordenação adequada.

(36) A indemnização deve cobrir integralmente os prejuízos sofridos em virtude de atos de discriminação salarial em razão do género[54]. Deve incluir a recuperação total de retroativos e de prémios ou pagamentos em espécie, bem como a indemnização por oportunidades perdidas ou danos morais. Não será permitida a fixação prévia de qualquer limite máximo para a indemnização.

(37) Devem ser previstas outras vias de reparação para além da indemnização. Os tribunais devem, por exemplo, poder exigir a um empregador que tome medidas estruturais ou organizacionais para cumprir as respetivas obrigações em matéria de igualdade de remuneração. Tais medidas podem incluir, por exemplo, a obrigação de rever o mecanismo de fixação de salários com base numa avaliação e classificação neutras em termos de género; de estabelecer um plano de ação para eliminar as discrepâncias reveladas e reduzir quaisquer disparidades salariais injustificadas; de fornecer informações e sensibilizar os trabalhadores para o seu direito à igualdade de remuneração; de estabelecer uma ação de formação obrigatória para os recursos humanos sobre igualdade de remuneração e avaliação e classificação profissional neutras em razão do género.

(38) Na sequência da jurisprudência assente pelo Tribunal[55], a Diretiva 2006/54/CE, estabeleceu disposições para assegurar que o ónus da prova incumba ao demandado em caso de presumível discriminação. Os Estados-Membros não devem ser impedidos de introduzir, em qualquer fase adequada do processo, um regime probatório mais favorável aos trabalhadores que intentem ações judiciais. Nos processos judiciais ou administrativos em matéria de discriminação direta ou indireta, quando o empregador não tenha cumprido as obrigações de transparência salarial impostas pela diretiva, o ónus da prova é automaticamente transferido para o demandado, independentemente de o trabalhador fazer ou não prova da presumível discriminação salarial.

---

[54] Processo C-407/14, *María Auxiliadora Arjona Camacho / Securitas Seguridad España SA,* ECLI:EU:C:2015:831, n.º 45.

[55] Processo C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss*, ECLI:EU:C:1989:383.

(39) Embora apenas seja necessário estabelecer uma presunção de discriminação para que o ónus da prova incumba ao empregador, nem sempre é fácil para as vítimas e os tribunais estabelecer tal presunção. As medidas de transparência salarial têm o potencial de facilitar a inversão do ónus da prova, ajudando os trabalhadores a determinar os níveis de remuneração médios para as mulheres e homens que executam trabalho igual ou de valor igual. Permitir que os trabalhadores apresentem elementos de prova *prima facie* que permitam presumir a discriminação desencadearia rapidamente a inversão do ónus da prova em benefício do trabalhador.

(40) Segundo a jurisprudência do Tribunal, a regulamentação nacional relativa aos prazos para fazer respeitar os direitos previstos na diretiva não deverá ser de molde a tornar virtualmente impossível ou excessivamente difícil o exercício desses direitos. Os prazos de prescrição criam obstáculos específicos às vítimas de discriminação salarial em razão do género. Para o efeito, devem ser estabelecidas normas mínimas comuns. Essas normas devem determinar quando começa a correr o prazo de prescrição, a duração do mesmo e as circunstâncias em que é interrompido ou suspenso, prevendo que os prazos de prescrição para intentar uma ação sejam de pelo menos três anos.

(41) As despesas de contencioso desincentivam fortemente as vítimas de discriminação salarial em razão do género a reivindicarem o direito à igualdade de remuneração, causando dificuldades na proteção e aplicação coerciva do direito à igualdade salarial. A fim de eliminar este obstáculo ao acesso à justiça, o demandante que vença a causa deve poder recuperar junto do demandado as custas processuais que tiver suportado. Contrariamente, o demandante não deve ser responsabilizado pelo reembolso das custas processuais suportadas pelo demandado se este último vencer a causa, a menos que a ação tenha sido intentada de má-fé, não tenha fundamento ou o não reembolso pelo demandado não seja razoável dadas as circunstâncias específicas do caso concreto, nomeadamente a situação financeira das microempresas.

(42) Os Estados-Membros devem prever sanções eficazes, proporcionadas e dissuasivas em caso de violação das disposições nacionais adotadas nos termos da diretiva ou que já se encontrem em vigor à data da entrada em vigor da mesma em matéria do direito à igualdade salarial entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual. Tais sanções devem incluir coimas, que devem ser fixadas a um nível mínimo tendo em devida conta a gravidade e a duração da violação, a eventual intenção de discriminação ou negligência grave, e outras circunstâncias agravantes ou atenuantes do caso concreto, por exemplo, quando a discriminação salarial em razão do género seja combinada com outros motivos de discriminação. Os Estados-Membros devem ponderar atribuir as receitas obtidas com o pagamento de coimas a organismos de promoção da igualdade, para os ajudar a desempenhar eficazmente as suas funções quanto ao cumprimento do direito à igualdade de remuneração, nomeadamente intentando ações judiciais por discriminação salarial ou prestando assistência e apoio às vítimas no quadro dos processos.

(43) Os Estados-Membros devem prever sanções específicas por violações reiteradas de qualquer direito ou obrigação em matéria de igualdade salarial entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual, a fim de refletir a gravidade do ato e dissuadir eventuais violações. Tais sanções poderão incluir diferentes tipos de desincentivos financeiros, como a revogação de benefícios públicos ou a exclusão temporária da concessão de incentivos financeiros ou de concursos públicos.

(44) As obrigações que incumbem aos empregadores por força da presente diretiva integram as obrigações impostas nos domínios do direito ambiental, social e laboral cujo cumprimento os Estados-Membros devem garantir ao abrigo da Diretiva 2014/23/UE do Parlamento Europeu e do Conselho[56], da Diretiva 2014/24/UE do Parlamento Europeu e do Conselho[57] e da Diretiva 2014/25/UE do Parlamento Europeu e do Conselho[58] quanto à participação nos processos de adjudicação de contratos públicos. A fim de dar cumprimento às referidas obrigações no que se refere ao direito à igualdade de remuneração, os Estados-Membros deverão garantir que, na execução de contratos públicos ou de concessões, os agentes económicos dispõem de mecanismos de fixação de salários que não criam disparidades salariais entre trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino, não justificadas por fatores neutros do ponto de vista do género, quanto a todas as categorias de trabalhadores que efetuem trabalho igual ou de valor igual. Além disso, deverão ponderar a possibilidade de as autoridades adjudicantes introduzirem, se for caso disso, sanções e condições de rescisão que assegurem o respeito do princípio da igualdade de remuneração na execução dos contratos públicos e das concessões. Poderão igualmente atender à eventual violação do princípio da igualdade de remuneração pelo proponente ou qualquer dos subcontratantes quando analisem os motivos de exclusão ou mesmo decidir não adjudicar o contrato ao proponente que apresente a proposta economicamente mais vantajosa.

(45) A aplicação efetiva do direito à igualdade de remuneração implica a proteção judicial e administrativa adequada contra qualquer tratamento desfavorável que possa vir a ser adotado em retaliação por um trabalhador procurar exercer os respetivos direitos em matéria de igualdade salarial entre homens e mulheres, apresentar uma queixa ao empregador ou intentar uma ação judicial ou administrativa destinada a assegurar o respeito dos referidos direitos.

(46) A fim de contribuir para a aplicação coerciva do princípio da igualdade de remuneração, a diretiva deverá reforçar os procedimentos e mecanismos de fiscalização do cumprimento já existentes quanto aos direitos e obrigações nela previstos e às disposições em matéria de igualdade de remuneração previstas na Diretiva 2006/54/CE.

(47) A diretiva fixa prescrições mínimas, respeitando assim a prerrogativa dos Estados-Membros de introduzirem ou conservarem em vigor disposições mais favoráveis. Os direitos adquiridos ao abrigo do enquadramento jurídico em vigor devem continuar a ser aplicáveis, salvo se a diretiva introduzir disposições mais favoráveis. A aplicação da diretiva não pode ser utilizada para reduzir os direitos consagrados no direito da União ou na legislação nacional em vigor neste domínio, nem constituir motivo válido para reduzir os direitos dos trabalhadores em matéria de igualdade salarial entre homens e mulheres por trabalho igual ou trabalho de valor igual.

---

[56] Diretiva 2014/25/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa aos contratos públicos celebrados pelas entidades que operam nos setores da água, da energia, dos transportes e dos serviços postais e que revoga a Diretiva 2004/17/CE (JO L 94 de 28.3.2014, p. 243).

[57] Diretiva 2014/23/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa à adjudicação de contratos de concessão (JO L 94 de 28.3.2014, p. 1).

[58] Diretiva 2014/24/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa aos contratos públicos e que revoga a Diretiva 2004/18/CE (JO L 94 de 28.3.2014, p. 65).

(48) A fim de assegurar a fiscalização adequada do cumprimento do direito à igualdade salarial entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual, os Estados-Membros devem criar ou designar um organismo específico de supervisão. Esse organismo, que pode integrar qualquer organismo já existente que prossiga objetivos semelhantes, deverá ter funções específicas em relação à implementação das medidas de transparência salarial previstas na diretiva e recolher dados para supervisionar as desigualdades salariais e o impacto das medidas de transparência salarial.

(49) A recolha de estatísticas salariais, por género, e a disponibilização ao Eurostat de estatísticas completas e fiáveis são essenciais para a análise e a supervisão da evolução das disparidades salariais entre homens e mulheres a nível da União. O Regulamento (CE) n.º 530/1999[59] do Conselho exige aos Estados-Membros que recolham, de quatro em quatro anos, estatísticas sobre a estrutura das remunerações a nível micro que proporcionem dados harmonizados para calcular as disparidades salariais entre homens e mulheres. A disponibilidade de dados estatísticos anuais de elevada qualidade pode contribuir para aumentar a transparência e reforçar o acompanhamento desta questão, assim como a sensibilização para as desigualdades salariais em razão do género. A disponibilidade e a comparabilidade desses dados é fundamental para se poder avaliar a evolução, tanto a nível nacional como em toda a União.

(50) A presente diretiva visa assegurar uma aplicação melhor e mais eficaz do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual através do estabelecimento de requisitos mínimos comuns a aplicar a todas as empresas e organizações de toda a União Europeia. Uma vez que este objetivo não pode ser suficientemente alcançado pelos Estados-Membros, devendo, por conseguinte, ser alcançado a nível da União, esta pode adotar medidas em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado da União Europeia. Segundo o princípio da proporcionalidade consagrado nesse artigo, a presente diretiva limita-se a estabelecer normas mínimas, não excedendo o necessário para alcançar esse objetivo.

(51) O papel dos parceiros sociais assume uma importância fundamental para se conceber como serão aplicadas as medidas de transparência salarial nos Estados-Membros, nomeadamente naqueles que dispõem de uma extensa cobertura de negociação coletiva. Por conseguinte, os Estados-Membros devem ter a possibilidade de confiar aos parceiros sociais a implementação total ou parcial da presente diretiva, desde que tomem todas as medidas necessárias para assegurar que os resultados pretendidos serão garantidos a todo o tempo.

(52) Ao dar execução à presente diretiva, os Estados-Membros deverão evitar impor restrições administrativas, financeiras e jurídicas que obstem à criação e desenvolvimento das micro, pequenas e médias empresas. Os Estados-Membros são, por conseguinte, convidados a avaliar no respetivo ato de transposição o impacto nas pequenas e médias empresas, a fim de garantir que não serão afetadas desproporcionalmente, prestando especial atenção às microempresas e aliviando a

---

[59] Regulamento (CE) n.º 530/1999 do Conselho, de 9 de março de 1999, relativo às estatísticas sobre a estrutura dos ganhos e dos custos da mão de obra (JO L 63 de 12.3.1999, p. 6).

respetiva carga administrativa, assim como a publicar os resultados ds avaliações efetuadas.

(53) A Autoridade Europeia para a Proteção de Dados foi consultada nos termos do artigo 42.º do Regulamento (UE) 2018/1725[60], tendo emitido parecer em XX XXXX.

ADOTARAM A PRESENTE DIRETIVA:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

A presente diretiva estabelece requisitos mínimos para reforçar o respeito do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual consagrado no artigo 157.º do TFUE, assim como o cumprimento da proibição de discriminação imposta pelo artigo 4.º da Diretiva 2006/54/CE, nomeadamente através da transparência salarial e do reforço dos mecanismos de fiscalização do cumprimento.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1. A presente diretiva é aplicável aos empregadores dos setores público e privado.

2. A presente diretiva é aplicável a todos os trabalhadores que tenham um contrato de trabalho ou uma relação laboral, conforme definido na legislação, nas convenções coletivas e/ou nas práticas em vigor em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência assente pelo Tribunal de Justiça.

Artigo 3.º

Definições

1. Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:

   (a) «Remuneração», o salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras regalias pagas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie («componentes complementares ou variáveis»), pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último;

   (b) «Nível de remuneração», a remuneração anual bruta e a correspondente remuneração horária bruta;

---

[60] Regulamento (UE) 2018/1725 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2018, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas instituições e pelos órgãos e organismos da União e à livre circulação desses dados, e que revoga o Regulamento (CE) n.º 45/2001 e a Decisão 1247/2002/CE (JO L 295 de 21.11.2018, p. 39).

(c) «Disparidade salarial», a diferença dos níveis de remuneração médios entre os trabalhadores do sexo masculino e os do sexo feminino, expressa em percentagem do nível de remuneração médio dos trabalhadores do sexo masculino;

(d) «Nível de remuneração médio», o nível de remuneração de um trabalhador que ganha menos do que metade dos trabalhadores e mais do que ganha a outra metade dos trabalhadores;

(e) «Disparidade salarial média», a diferença entre o nível de remuneração médio dos trabalhadores do sexo feminino e o nível de remuneração médio dos do sexo masculino, expressa em percentagem do nível de remuneração médio dos trabalhadores do sexo masculino;

(f) «Grau de remuneração quartil», cada um de quatro grupos iguais de trabalhadores em que estes últimos são divididos segundo os níveis de remuneração – do nível mais baixo para o nível mais elevado;

(g) «Categorias de trabalhadores», os trabalhadores que executam um trabalho igual ou de valor igual agrupados pelo empregador com base nos critérios definidos no artigo 4.º da presente diretiva e especificados pelo empregador em causa;

(h) «Discriminação direta», uma situação em que, em razão do seu sexo, uma pessoa seja sujeita a um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

(i) «Discriminação indireta», uma situação em que uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutro, seja suscetível de colocar pessoas de determinado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com as pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um objetivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;

(j) «Organismo de promoção da igualdade», o(s) organismo(s) designado(s) nos termos do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE para promover, analisar, controlar e apoiar a igualdade de tratamento de todas as pessoas, sem discriminação em razão do sexo;

(k) «Inspeção do trabalho», o(s) organismo(s) nacional(is) que desempenha(m) uma função de inspeção do mercado laboral de um Estado-Membro.

2. Para efeitos da presente diretiva, o conceito de discriminação inclui:

(a) O assédio, assim como o assédio sexual, na aceção do artigo 2.º, n.º 2, da Diretiva 2006/54/CE, e qualquer tratamento menos favorável em razão da rejeição ou da submissão a comportamentos desse tipo, quando esteja relacionado ou resulte do exercício dos direitos previstos na presente diretiva;

(b) Qualquer instrução no sentido de discriminar pessoas em razão do género;

(c) Qualquer tratamento menos favorável de uma mulher, no quadro da gravidez ou da licença de maternidade, na aceção da Diretiva 92/85/CEE do Conselho[61].

3. Na aceção da presente diretiva, discriminação salarial inclui qualquer ato de discriminação que combine a discriminação em razão do sexo com qualquer outro dos motivos de discriminação previstos na Diretiva 2000/43/CE ou na Diretiva 2000/78/CE.

Artigo 4.º

Trabalho igual e trabalho de valor igual

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os empregadores dispõem de estruturas salariais que assegurem que homens e mulheres recebem uma remuneração igual por trabalho igual ou trabalho de valor igual.

2. Devem igualmente tomar as medidas necessárias para assegurar a criação de instrumentos ou metodologias que permitam avaliar e comparar o valor do trabalho em consonância com os critérios estabelecidos no presente artigo. Esses instrumentos ou metodologias podem incluir sistemas de avaliação e classificação profissionais neutros do ponto de vista do género.

3. Os instrumentos ou metodologias devem permitir avaliar, no que diz respeito ao valor do trabalho, se os trabalhadores se encontram numa situação comparável, com base em critérios objetivos que devem incluir requisitos de ensino, profissionais e de formação, competências, esforços e responsabilidades exercidas, trabalho efetuado e natureza das tarefas em causa. Não podem conter ou ser baseados em critérios que assentem, direta ou indiretamente, no género dos trabalhadores.

4. Quando as diferenças salariais possam ser atribuídas a uma fonte única que estabeleça as condições de remuneração, a avaliação para apurar se os trabalhadores em causa efetuam trabalho igual ou trabalho de valor igual não deve ser limitada às situações em que os trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino trabalham para o mesmo empregador, podendo ser alargada a essa fonte única. A avaliação não deve igualmente limitar-se aos trabalhadores empregados ao mesmo tempo que o trabalhador em causa. Se não for possível encontrar um elemento de comparação real, a comparação pode ser efetuada com base num elemento de comparação hipotético ou recorrendo a outros elementos de prova que permitam presumir a existência da alegada discriminação.

5. Se for utilizado um sistema de avaliação e classificação profissional para apurar as remunerações, o sistema deve basear-se em critérios comuns aos trabalhadores masculinos e femininos e ser estabelecido de modo a excluir discriminações em razão do sexo.

CAPÍTULO II

[61] Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE) (JO L 348 de 28.11.1992, p. 1).

Transparência salarial

Artigo 5.º

Transparência salarial antes da contratação

1. Qualquer candidato a emprego tem direito a receber do potencial empregador informações sobre o nível de remuneração inicial ou o seu intervalo, com base em critérios objetivos e neutros do ponto de vista do género, pelo exercício das funções a que se candidata. Essas informações devem ser indicadas na publicação do anúncio de oferta de emprego ou ser fornecidas ao candidato antes da entrevista de emprego sem que este tenha de solicitá-las.

2. O empregador não deve, oralmente ou por escrito, pessoalmente ou através de um representante, inquirir os candidatos sobre o seu histórico de remunerações nas suas relações laborais anteriores.

Artigo 6.º

Transparência da política de fixação de salários e de progressão na carreira

O empregador deve facilitar o acesso dos trabalhadores a uma descrição dos critérios utilizados para determinar os níveis de remuneração e a progressão na carreira. Estes critérios devem ser neutros em termos de género.

Artigo 7.º

Direito à informação

1. Os trabalhadores têm direito a receber informação sobre o respetivo nível de remuneração individual e sobre os níveis de remuneração médios, repartidos por género, para as categorias de trabalhadores que executam trabalho igual ou trabalho de valor igual, nos termos dos n.os 3 e 4.

2. Os empregadores são obrigados a informar anualmente todos os trabalhadores do direito que lhes assiste de receberem as informações referidas no n.º 1.

3. Os empregadores devem fornecer as informações a que se refere o n.º 1 num prazo razoável, a pedido do trabalhador. Sempre que solicitado, as informações devem ser fornecidas num formato acessível a trabalhadores com deficiência.

4. Os trabalhadores devem ter a possibilidade de solicitar as informações a que se refere o n.º 1 através dos seus representantes ou de um organismo de promoção da igualdade.

5. Os trabalhadores não podem ser impedidos de revelar a sua remuneração para efeitos de aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual.

6. Os empregadores podem exigir que qualquer trabalhador que tenha obtido informações nos termos do presente artigo só as possa utilizar para defender o seu direito à igualdade de remuneração por trabalho igual ou trabalho de valor igual, não podendo divulgá-las de qualquer outro modo.

Artigo 8.º

Comunicação de informações sobre as disparidades salariais existentes entre os trabalhadores do sexo feminino e os do sexo masculino

1. Os empregadores que empreguem pelo menos 250 trabalhadores devem fornecer as seguintes informações relativas à respetiva organização, em conformidade com os n.os 2, 3 e 5:

   (a) A disparidade salarial entre todos os trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino;

   (b) A disparidade salarial entre todos os trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino em componentes complementares ou variáveis;

   (c) A disparidade salarial média entre todos os trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino;

   (d) A disparidade salarial média entre todos os trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino em componentes complementares ou variáveis;

   (e) A proporção de trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino que beneficiam de componentes complementares ou variáveis;

   (f) A proporção de trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino em cada grau de remuneração quartil;

   (g) As disparidades salariais entre trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino por categorias de trabalhadores, repartidas por salário de base e por componentes complementares ou variáveis.

2. A exatidão dessas informações deve ser confirmada pela administração do empregador.

3. Os empregadores devem publicar anualmente nos respetivos sítios Web as informações referidas no n.º 1, alíneas a) a f), de uma forma que seja facilmente acessível, ou, em alternativa, torná-las públicas de qualquer outra forma. Mediante pedido, devem ser igualmente disponibilizadas as informações relativas aos quatro anos anteriores, quando disponíveis. O empregador deve ainda partilhar essas informações com o organismo de supervisão a que se refere o n.º 6.

4. Os Estados-Membros podem decidir compilar as informações referidas no n.º 1, alíneas a) a f), com base em dados administrativos, nomeadamente os dados fornecidos pelos empregadores às autoridades fiscais ou da segurança social. Estas informações devem ser tornadas públicas, em conformidade com o disposto no n.º 6.

5. O empregador deve fornecer as informações referidas no n.º 1, alínea g), a todos os trabalhadores e aos seus representantes, assim como ao organismo de supervisão a que se refere o n.º 6. Deve igualmente, mediante pedido, fornecer essas informações à inspeção do trabalho e ao organismo de promoção da igualdade. Devem também ser disponibilizadas as informações relativas aos quatro anos anteriores, quando disponíveis e mediante pedido.

6. Os Estados-Membros devem confiar ao organismo de supervisão designado nos termos do artigo 26.º a recolha dos dados recebidos dos empregadores nos termos do n.º 1, alíneas a) a f), assegurando que os mesmos são tornados públicos e permitem

efetuar facilmente comparações entre empregadores, setores e regiões do Estado-Membro em causa.

7. Os trabalhadores e os seus representantes, as inspeções do trabalho e os organismos de promoção da igualdade podem solicitar ao empregador esclarecimentos adicionais e informações pormenorizadas sobre os dados fornecidos, incluindo explicações sobre eventuais diferenças salariais entre homens e mulheres. O empregador deve responder a esse pedido dentro de um prazo razoável, fornecendo uma resposta fundamentada. Caso as diferenças salariais entre homens e mulheres não sejam justificadas por fatores objetivos e neutros em termos de género, o empregador deve corrigir essa situação, em estreita cooperação com os representantes dos trabalhadores, a inspeção do trabalho e/ou o organismo de promoção da igualdade.

Artigo 9.º

Avaliação salarial conjunta

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas adequadas para garantir que os empregadores que empreguem, pelo menos, 250 trabalhadores efetuam, em cooperação com os representantes dos trabalhadores, uma avaliação salarial conjunta sempre que estejam reunidas as seguintes duas condições:

   (a) A comunicação de informações sobre as remunerações efetuada nos termos do artigo 8.º revele uma diferença entre os níveis de remuneração médios entre trabalhadores do sexo feminino e os do sexo masculino de, pelo menos, 5 % em qualquer categoria de trabalhadores;

   (b) O empregador não possa justificar essa diferença nos níveis de remuneração médios através de fatores objetivos e neutros em termos de género.

2. A avaliação salarial conjunta deve incluir os seguintes elementos:

   (a) Uma análise da proporção de trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino em cada categoria de trabalhadores;

   (b) Informações pormenorizadas sobre os níveis médios de remuneração dos trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino e sobre as componentes complementares ou variáveis para cada categoria de trabalhadores;

   (c) A identificação das eventuais diferenças nos níveis de remuneração entre os trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino em cada categoria de trabalhadores;

   (d) Os motivos dessas diferenças nos níveis salariais e eventuais justificações objetivas e neutras do ponto de vista do género, estabelecidas conjuntamente pelos representantes dos trabalhadores e pelo empregador;

   (e) As medidas a adotar para corrigir as diferenças, quando as mesmas não possam ser justificadas com base em critérios objetivos e neutros do ponto de vista do género;

   (f) Um relatório sobre a eficácia de eventuais medidas mencionadas em anteriores avaliações salariais conjuntas.

3. Os empregadores devem disponibilizar as avaliações salariais conjuntas aos trabalhadores, aos representantes dos trabalhadores, ao organismo de supervisão

designado nos termos do artigo 26.º, ao organismo de promoção da igualdade e à inspeção do trabalho.

4. Se a avaliação salarial conjunta revelar diferenças nos níveis de remuneração médios por trabalho igual ou de valor igual entre os trabalhadores do sexo feminino e os do sexo masculino que não sejam justificadas por critérios objetivos e neutros do ponto de vista do género, o empregador deve corrigir a situação, em estreita cooperação com os representantes dos trabalhadores, a inspeção do trabalho e/ou o organismo de promoção da igualdade. Essas medidas devem incluir uma avaliação e classificação profissionais neutras do ponto de vista do género, a fim de assegurar a exclusão de qualquer discriminação salarial direta ou indireta em razão do género.

Artigo 10.º

Proteção de dados

1. Na medida em que qualquer informação prestada por força das medidas adotadas ao abrigo dos artigos 7.º, 8.º e 9.º implique o tratamento de dados pessoais, só pode ser prestada se o for em conformidade com o Regulamento (UE) 2016/679.

2. Os dados pessoais recolhidos pelos empregadores nos termos dos artigos 7.º, 8.º ou 9.º não podem ser utilizados para fins diversos da aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual.

3. Os Estados-Membros podem decidir que, se a divulgação de informações nos termos dos artigos 7.º, 8.º e 9.º implicar a divulgação, direta ou indireta, da remuneração de colegas de trabalho que possam ser identificados, só os representantes dos trabalhadores 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 apresentação de eventuais queixas ao abrigo da presente diretiva, sem contudo divulgarem os níveis efetivos de remuneração dos trabalhadores individuais que executam trabalho igual ou de valor igual. O organismo de supervisão a que se refere o artigo 26.º deve ter acesso a essas informações sem quaisquer restrições.

Artigo 11.º

Diálogo social

Sem prejuízo da autonomia dos parceiros sociais e em conformidade com a legislação e as práticas nacionais, os Estados-Membros devem assegurar que os direitos e as obrigações decorrentes da presente diretiva são debatidos com os parceiros sociais.

CAPÍTULO III

Vias de recurso e execução

Artigo 12.º

Defesa de direitos

Os Estados-Membros devem assegurar que, após o eventual recurso à conciliação, os trabalhadores que se considerem lesados pela violação do princípio da igualdade de

remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual podem intentar um processo judicial para fazer valer direitos e obrigações relacionados com o referido princípio. Tais processos devem ser facilmente acessíveis aos trabalhadores ou a quem intervier em seu nome, mesmo após o termo da relação laboral em que a discriminação tenha alegadamente ocorrido.

Artigo 13.º

Processos em nome ou em apoio de trabalhadores

1. Os Estados-Membros devem assegurar que as associações, organizações, organismos de promoção da igualdade e representantes dos trabalhadores ou outra entidade legal que, de acordo com os critérios estabelecidos no direito nacional, tenha interesse legítimo em garantir a igualdade entre homens e mulheres, podem intervir em qualquer processo judicial ou administrativo destinado a fazer respeitar direitos ou obrigações relacionados com o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual. Estes organismos ou entidades podem agir em nome ou em apoio de qualquer trabalhador que seja vítima da violação de um direito ou obrigação relacionado com o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual, desde que o façam com a aprovação do mesmo.
2. Os organismos de promoção da igualdade e os representantes dos trabalhadores podem igualmente intervir em nome ou em apoio de vários trabalhadores, desde que o façam com a aprovação dos mesmos.

Artigo 14.º

Direito a indemnização

1. Os Estados-Membros devem assegurar que qualquer trabalhador que se considere lesado na sequência da violação de um direito ou obrigação relacionado com o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual pode reivindicar e obter indemnização ou reparação integral dos danos sofridos, segundo as modalidades fixadas pelo Estado-Membro em causa.
2. A indemnização ou reparação a que se refere o n.º 1 deve assegurar uma indemnização real e efetiva pelas perdas e danos sofridos, de uma forma dissuasiva e proporcional aos danos sofridos.
3. A indemnização deve permitir colocar o trabalhador lesado na situação em que estaria se não tivesse sido objeto de discriminação em razão do género ou não tivesse ocorrido a violação de qualquer direito ou obrigação em matéria de igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual. Deve incluir a recuperação total de retroativos e de prémios ou pagamentos em espécie conexos, bem como uma indemnização pelas oportunidades perdidas e por danos morais. Deve incluir ainda o direito ao pagamento de juros de mora.
4. A indemnização ou reparação não pode ser limitada pela fixação prévia de um valor máximo.

Artigo 15.º

Outras vias de recurso

Os Estados-Membros devem assegurar que, nos processos judiciais destinados a assegurar o cumprimento de qualquer direito ou obrigação relacionado com o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual, os tribunais ou outras autoridades competentes possam decretar, a pedido do demandante e a expensas do demandado:

(a) Uma injunção que declare verificada a violação de qualquer direito ou obrigação relacionado com o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual e que ponha termo à violação;

(b) Uma injunção que obrigue o demandado a tomar medidas estruturais ou organizacionais para cumprir qualquer direito ou obrigação relacionado com o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual ou que ponha termo à violação em causa;

O incumprimento de qualquer destas injunções deve ser, se for caso disso, sujeito a uma sanção pecuniária compulsória, com vista a assegurar o seu cumprimento.

Artigo 16.º

Inversão do ónus da prova

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias, em conformidade com os respetivos sistemas judiciais, para assegurar que quando um trabalhador que se considere lesado pelo incumprimento do princípio da igualdade de remuneração apresentar, junto de um tribunal ou de outra autoridade competente, elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação direta ou indireta, incumba ao demandado provar que não houve discriminação, direta ou indireta, em matéria salarial.
2. Os Estados-Membros devem assegurar que, em qualquer processo judicial ou administrativo em matéria de discriminação direta ou indireta, se um empregador não cumprir algum dos direitos ou obrigações em matéria de transparência salarial previstos nos artigos 5.º a 9.º da presente diretiva, incumba ao empregador provar que tal discriminação não ocorreu.
3. O demandante deve poder beneficiar de qualquer dúvida que possa subsistir.
4. A presente diretiva não obsta a que os Estados-Membros introduzam um regime probatório mais favorável ao demandante em processos instaurados para fazer valer qualquer dos direitos ou obrigações relativos à igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual.
5. Os Estados-Membros podem não aplicar o disposto no n.º 1 nos processos em que a averiguação dos factos incumba ao tribunal ou à instância competente.
6. O presente artigo não é aplicável a processos penais, salvo disposição em contrário na legislação nacional.

Artigo 17.º

Acesso a elementos de prova

1. Os Estados-Membros devem assegurar que, nos processos em matéria de igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual, os tribunais nacionais ou as autoridades competentes podem ordenar ao demandado que divulgue todos os elementos de prova relevantes sob o seu controlo.

2. Os Estados-Membros devem assegurar que os tribunais nacionais têm competência para ordenar a divulgação dos elementos de prova que contenham informações confidenciais sempre que o considerem pertinente para o processo judicial. Devem assegurar que os tribunais nacionais adotam medidas eficazes para proteger tais informações quando ordenem a sua divulgação.

3. O presente artigo não obsta a que os Estados-Membros mantenham ou introduzam regras mais favoráveis aos demandantes.

Artigo 18.º

Prazos de prescrição

1. Os Estados-Membros devem estabelecer as regras aplicáveis aos prazos de prescrição para intentar uma ação em matéria de igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual. Essas regras devem determinar quando começa a correr o prazo de prescrição, a duração do mesmo e as circunstâncias em que pode ser interrompido ou suspenso.

2. Os prazos de prescrição não começam a correr antes de ter cessado a violação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual ou a violação dos direitos ou obrigações decorrentes da presente diretiva e de o demandante ter tido conhecimento, ou se poder razoavelmente presumir que teve conhecimento, da violação.

3. Os Estados-Membros devem assegurar que os prazos de prescrição para intentar uma ação têm uma duração de, pelo menos, três anos.

4. Os Estados-Membros devem assegurar a suspensão ou, consoante a legislação nacional, a interrupção de um prazo de prescrição assim que o demandante tome medidas, intentando uma ação ou dando conhecimento da ação ao empregador, aos representantes dos trabalhadores, à inspeção do trabalho ou ao organismo de promoção da igualdade.

Artigo 19.º

Despesas e custas judiciais

O demandante que vença uma causa judicial por discriminação salarial tem direito a ser reembolsado pelo demandado de eventuais honorários razoáveis de advogados e peritos, assim como das custas processuais, para além de outros danos. O demandado que vença uma causa judicial por discriminação salarial não tem direito a ser reembolsado pelo demandante de eventuais honorários de advogados e peritos, nem das custas processuais, salvo se a ação tiver sido intentada de má-fé, não tiver fundamento ou o não reembolso não seja considerado razoável atendendo às circunstâncias específicas do caso concreto.

Artigo 20.º

Sanções

1. Os Estados-Membros devem estabelecer as regras relativas às sanções aplicáveis em caso de violação das disposições nacionais adotadas nos termos da presente diretiva e tomar todas as medidas necessárias para garantir a sua aplicação. As sanções previstas devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas. Os Estados-Membros devem notificar, sem demora, a Comissão dessas regras e medidas, notificando-a de qualquer alteração subsequente das mesmas.

2. Os Estados-Membros devem assegurar a aplicação de coimas pelas violações dos direitos e obrigações relativos à igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual. Deve ser fixado um valor mínimo das coimas, que assegure o seu efeito dissuasor. O nível das coimas deve ter em conta:

   (a) A gravidade e a duração da violação;

   (b) O eventual dolo ou negligência grave do empregador;

   (c) Qualquer outra circunstância agravante ou atenuante aplicável ao caso concreto.

3. Os Estados-Membros devem estabelecer sanções específicas para o caso de violações reiteradas dos direitos e obrigações em matéria de igualdade de remuneração entre homens e mulheres, nomeadamente a revogação de benefícios públicos ou a exclusão temporária da concessão de incentivos financeiros.

4. Os Estados-Membros devem tomar todas as medidas necessárias para assegurar que as sanções previstas são efetivamente aplicadas na prática.

Artigo 21.º

Igualdade de remuneração em matéria de contratos públicos ou de concessões

1. As medidas adequadas a adotar pelos Estados-Membros nos termos do artigo 30.º, n.º 3, da Diretiva 2014/23/UE, do artigo 18.º, n.º 2, da Diretiva 2014/24/UE e do artigo 36.º, n.º 2, da Diretiva 2014/25/UE, devem incluir medidas destinadas a assegurar que, na execução de contratos públicos ou de concessões, os agentes económicos cumprem as respetivas obrigações em matéria de igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual.

2. Os Estados-Membros devem ponderar a possibilidade de as autoridades adjudicantes introduzirem, se necessário, sanções e condições de rescisão que assegurem o respeito do princípio da igualdade de remuneração na execução dos contratos públicos e das concessões. Quando intervenham nos termos do artigo 38.º, n.º 7, alínea a), da Diretiva 2014/23/UE, do artigo 57.º, n.º 4, alínea a), da Diretiva 2014/24/UE ou do artigo 80.º, n.º 1, da Diretiva 2014/25/UE, em conjugação com o artigo 57.º, n.º 4, alínea a), da Diretiva 2014/24/UE, as autoridades dos Estados-Membros podem excluir ou ser obrigadas pelos Estados-Membros a excluir qualquer agente económico da participação num processo de adjudicação de contratos públicos quando possam demonstrar, por meio adequado, que este não cumpriu as obrigações a que se refere o n.º 1 quanto à transparência salarial ou à existência de uma disparidade salarial superior a 5 % em qualquer categoria de trabalhadores que não seja justificada pelo empregador com base em critérios objetivos e neutros do ponto de vista do género. Esta disposição não prejudica outros direitos ou obrigações previstos na Diretiva 2014/23/UE, na Diretiva 2014/24/UE ou na Diretiva 2014/25/UE.

Artigo 22.º

Risco de retaliação e proteção contra um tratamento menos favorável

1. Os trabalhadores e os seus representantes não podem ser tratados de forma menos favorável pelo facto de terem procurado exercer os respetivos direitos em matéria de igualdade de remuneração entre homens e mulheres.

2. Os Estados-Membros devem introduzir na respetiva ordem jurídica interna as medidas necessárias para proteger os trabalhadores, incluindo os seus representantes ao abrigo das legislações e/ou práticas nacionais, contra o despedimento ou outras formas de tratamento desfavoráveis adotadas pelo empregador por motivo da apresentação de uma queixa a nível da empresa ou da instauração de um processo judicial para reclamar o cumprimento de qualquer direito ou obrigação em matéria de igualdade de remuneração entre homens e mulheres.

Artigo 23.º

Relação com a Diretiva 2006/54/CE

O capítulo III da presente diretiva é aplicável aos processos relativos a qualquer direito ou obrigação respeitante ao princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual consagrado no artigo 4.º da Diretiva 2006/54/CE.

CAPÍTULO IV

Disposições horizontais

Artigo 24.º

Nível de proteção

1. Os Estados-Membros podem introduzir ou manter em vigor disposições mais favoráveis aos trabalhadores do que as previstas na presente diretiva.

2. A aplicação da presente diretiva não pode constituir, em caso algum, motivo para uma redução do nível de proteção nos domínios por ela abrangidos.

Artigo 25.º

Organismos de promoção da igualdade

1. Sem prejuízo da competência das inspeções do trabalho ou de outros organismos de defesa dos direitos dos trabalhadores, incluindo os parceiros sociais, os organismos nacionais de promoção da igualdade criados nos termos da Diretiva 2006/54/CE são competentes nas matérias abrangidas pelo âmbito de aplicação da presente diretiva.

2. Os Estados-Membros devem adotar medidas ativas para assegurar uma cooperação e uma coordenação estreitas entre os órgãos nacionais de promoção da igualdade e os órgãos nacionais que têm uma função de inspeção no mercado laboral.

3. Os Estados-Membros devem afetar aos organismos para a igualdade de tratamento os recursos necessários ao exercício efetivo das suas funções em prol do respeito do direito à igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou

trabalho de valor igual. Os Estados-Membros devem ponderar a possibilidade de atribuir as receitas obtidas com o pagamento de coimas, nos termos do artigo 20.º, a organismos de promoção da igualdade e para esse efeito.

Artigo 26.º

Supervisão e sensibilização

1. Os Estados-Membros devem assegurar a supervisão permanente da aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre mulheres e homens por trabalho igual ou de valor igual e a execução de todas as medidas corretivas disponíveis.
2. Cada Estado-Membro deve designar um órgão («organismo de supervisão») para supervisionar e apoiar a aplicação das disposições jurídicas nacionais que transpõem a presente diretiva e adotar as disposições necessárias para o bom funcionamento desse órgão. O organismo de supervisão pode fazer parte de organismos ou estruturas já existentes a nível nacional.
3. Os Estados-Membros devem assegurar que tais órgãos desempenham as seguintes atribuições:
   (a) Sensibilizar as empresas e organizações públicas e privadas, os parceiros sociais e o público em geral para a importância da promoção do princípio da igualdade salarial e da transparência neste domínio.
   (b) Combater as causas das disparidades salariais em razão do género e conceber instrumentos para ajudar a analisar e avaliar as desigualdades salariais;
   (c) Agregar os dados recebidos dos empregadores nos termos do artigo 8.º, n.º 6, publicando-os de forma facilmente acessível;
   (d) Recolher os relatórios de avaliação salarial conjunta elaborados nos termos do artigo 9.º, n.º 3;
   (e) Agregar os dados sobre o número e os tipos de processos por discriminação salarial intentados nos tribunais e de queixas junto das autoridades públicas competentes, incluindo os organismos de promoção da igualdade.
4. Os Estados-Membros devem transmitir anualmente à Comissão os dados referidos no n.º 3, alíneas c), d) e e).

Artigo 27.º

Negociação e ação coletivas

A presente diretiva não afeta de modo algum o direito de negociar, celebrar e fazer aplicar coercivamente convenções coletivas ou desencadear ações coletivas em conformidade com a legislação ou as práticas nacionais.

Artigo 28.º

Estatísticas

Os Estados-Membros devem fornecer à Comissão (Eurostat), anualmente e em tempo útil, dados atualizados sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres. Estas estatísticas

devem ser discriminadas por género, setor económico, tempo de trabalho (tempo inteiro/parcial), controlo económico (propriedade pública/privada) e idade, e ser calculadas anualmente.

Artigo 29.º

Divulgação de informações

Os Estados-Membros devem tomar medidas ativas para assegurar que as disposições adotadas nos termos da presente diretiva, assim como as disposições pertinentes já em vigor, sejam levadas ao conhecimento dos interessados por todos os meios adequados e na totalidade do respetivo território.

Artigo 30.º

Execução

Os Estados-Membros podem confiar a execução da presente diretiva aos parceiros sociais, caso estes o solicitem conjuntamente, desde que tomem todas as medidas necessárias para, em qualquer altura, assegurarem que são atingidos os resultados pretendidos pela diretiva.

Artigo 31.º

Transposição

1. Os Estados-Membros devem pôr em vigor, até [*dois anos após a sua entrada em vigor*], as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva. Do facto devem informar imediatamente a Comissão.
2. Ao informar a Comissão, os Estados-Membros devem igualmente apresentar-lhe um resumo dos resultados da sua avaliação do impacto do respetivo ato de transposição nas pequenas e médias empresas e incluir uma referência ao local onde essa avaliação se encontra publicada.
3. As disposições adotadas pelos Estados-Membros devem fazer referência à presente diretiva ou ser acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. As modalidades dessa referência e a formulação dessa menção são estabelecidas pelos Estados-Membros.

Artigo 32.º

Comunicação de informações e revisão

1. No prazo de [*oito anos após a sua entrada em vigor*], os Estados-Membros devem comunicar à Comissão todas as informações sobre a forma como a presente diretiva foi aplicada e qual o seu impacto na prática.
2. Com base nas informações fornecidas pelos Estados-Membros, a Comissão deve apresentar um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre a aplicação da presente diretiva, propondo, se for caso disso, alterações legislativas.

Artigo 33.º

Entrada em vigor

A presente diretiva entra em vigor no vigésimo dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial da União Europeia*.

Artigo 34.º

Destinatários

Os destinatários da presente diretiva são os Estados-Membros.

Feito em Bruxelas, em

Pelo Parlamento Europeu	*Pelo Conselho*
O Presidente	*O Presidente*