COMISSÃO
EUROPEIA

Bruxelas, 20.11.2017
COM(2017) 671 final

RELATÓRIO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO E AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU

Relatório sobre a aplicação da Recomendação da Comissão relativa ao reforço do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres através da transparência

RELATÓRIO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO E AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU

Relatório sobre a aplicação da Recomendação da Comissão relativa ao reforço do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres através da transparência

1. INTRODUÇÃO

O princípio da igualdade de remuneração encontra-se consagrado nos tratados da UE desde 1957 e foi incorporado na Diretiva 2006/54/CE 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 (reformulação) («a Diretiva»)[1]. Em consonância com o artigo 157.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), a Diretiva prevê que para um mesmo trabalho ou para um trabalho de valor igual, é eliminada, no conjunto dos elementos e condições de remuneração, a discriminação, direta ou indireta, em razão do sexo. Este princípio também é aplicável aos sistemas de classificação profissional para a determinação das remunerações e foi incorporado nos sistemas jurídicos nacionais de todos os Estados-Membros.

Embora o princípio da igualdade de remuneração faça parte dos tratados há quase 60 anos e tenha desde então continuado a ser desenvolvido nos direitos nacionais e no direito da UE, o relatório da Comissão de 2013 que analisa a aplicação da Diretiva nos Estados-Membros[2] concluiu que a aplicação prática das disposições relativas à igualdade de remuneração nos Estados-Membros é um dos domínios mais problemáticos da diretiva. O relatório indica que os principais obstáculos a uma aplicação eficaz do princípio da igualdade de remuneração são: a falta de transparência dos sistemas de remuneração; a falta de segurança jurídica sobre o conceito de «trabalho de igual valor», quer por não existir uma definição desta expressão, quer por não existirem critérios de avaliação objetivos para comparar diferentes postos de trabalho; e entraves processuais.

O facto de o princípio da igualdade de remuneração não ser aplicado devidamente contribui para a existência continuada de grandes disparidades salariais entre homens e mulheres, que atualmente chegam aos 16,3 % na UE[3]. A discriminação salarial em razão do género, ou seja, as mulheres receberem menos do que os homens pelo mesmo trabalho ou por trabalho de igual valor, é um dos fatores que mais contribui para a disparidade salarial generalizada entre homens e mulheres, juntamente com outros fatores como a segregação profissional e vertical[4].

Em março de 2014, a Comissão Europeia adotou uma recomendação relativa ao reforço do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres através da transparência («a recomendação»)[5]. Esta recomendação serve para orientar e ajudar os Estados-Membros a aplicarem o princípio de igualdade de remuneração de forma mais eficaz, com vista a combater a discriminação salarial e contribuir para dar resposta à disparidade salarial

---

1 JO L 204 de 26.7.2006, p. 23-36.

2 COM(2013)861 final.

3 Eurostat 2015.

4 As disparidades salariais entre homens e mulheres devem-se a vários fatores complexos, tais como a discriminação, a segregação profissional e vertical, a baixa representatividade de mulheres em cargos de liderança, certas tradições e estereótipos, bem como a repartição desigual das responsabilidades familiares entre mulheres e homens.

5 C(2014) 1405 final.

persistente entre homens e mulheres centrando-se, entre outros, em medidas destinadas a aumentar a transparência salarial.

Os Estados-Membros foram convidados a notificar a Comissão das medidas adotadas para aplicar a recomendação até 31 de dezembro de 2015[6]. O presente relatório baseia-se em grande medida nas informações por eles comunicadas[7]. Inclui também informações provenientes das principais partes interessadas, nomeadamente, os parceiros sociais europeus[8] que foram consultados sobre a aplicação da recomendação a nível nacional em outubro de 2015.

O presente relatório baseia-se igualmente nas informações sobre a aplicação da recomendação recebidas dos organismos nacionais de promoção da igualdade criados ao abrigo da Diretiva[9], bem como nas informações fornecidas pela rede de peritos jurídicos da Comissão no domínio da igualdade de género.

O seminário de aprendizagem mútua sobre disparidade salarial entre homens e mulheres, realizado em 20 e 21 de outubro de 2016[10], permitiu apreciar melhor a aplicação prática da recomendação e o impacto das medidas nacionais destinadas a combater a discriminação salarial e a disparidade salarial entre homens e mulheres, incluindo medidas sobre transparência salarial.

Reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres é uma prioridade importante para a Comissão, como definido no Compromisso estratégico para a igualdade de género 2016-2019[11]. Este Compromisso estratégico enuncia, como principais ações para alcançar este objetivo, a melhoria da aplicação e da execução do princípio da igualdade de remuneração através da realização de uma avaliação da diretiva e a melhoria, nomeadamente, da transparência salarial com base num relatório sobre as medidas adotadas pelos Estados-Membros para aplicar a Recomendação.

A Comissão refere que a transparência salarial não é a única medida que pode contribuir para reduzir a disparidade salarial entre homens e mulheres. Com vista a dar resposta à disparidade salarial entre homens e mulheres a partir de todos os ângulos possíveis, o presente relatório enquadra-se num plano de ação mais alargado no qual a Comissão traduz o seu compromisso de combater a disparidade salarial entre homens e mulheres. O Plano de ação inclui um conjunto alargado e coerente de atividades que visam dar resposta à disparidade salarial entre homens e mulheres através de iniciativas, tanto legislativas como não legislativas, que se reforçam mutuamente.

Adicionalmente, a Comissão monitoriza a situação económica nos Estados-Membros no âmbito do exercício do Semestre Europeu e apoia o trabalho que os Estados-Membros realizam para dar resposta à disparidade salarial entre homens e mulheres, podendo mesmo recomendar a um Estado-Membro que aborde esta questão específica ou algumas das suas

---

6 Em consonância com a secção 18 da Recomendação.

7 26 Estados-Membros (AT, BE, BG, CZ, CY, DK, EE, FI, FR, DE, EL, HR, HU, IT, LV, LT, LU, MT, NL, PL, PT, RO, SK, SI, ES, SE) forneceram informações sobre a aplicação da Recomendação.

8 Confederação Europeia de Sindicatos (CES), Centro Europeu dos Empregadores e Empresas que fornecem Serviços Públicos (CEEP), Confederação das Empresas Europeias (*BusinessEurope*) e União Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas (UEAPME). Em junho de 2016, realizou-se uma sessão de trabalho técnica destinada a debater os comentários destes parceiros sociais e a aplicação das medidas propostas na Recomendação.

9 Tal como recolhidas pela Rede Europeia de Organismos para a Igualdade (Equinet).

10 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/index_en.htm

11 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/160111_strategic_engagement_en.pdf

causas, como a falta de investimento no domínio dos cuidados infantis ou desincentivos fiscais que desencorajam as pessoas que são a segunda fonte de rendimentos da família – sobretudo mulheres – de trabalharem ou de trabalharem mais. Em 2017, a disparidade salarial entre homens e mulheres e os problemas que contribuem para essa disparidade foram abordados nos relatórios nacionais de nove Estados-Membros[12]. Em maio de 2017, a Comissão emitiu recomendações específicas por país centradas no investimento em instalações de cuidados infantis e em desincentivos fiscais, bem como noutras medidas que visam responder à disparidade salarial entre homens e mulheres[13].

O presente relatório avalia a aplicação por parte dos Estados-Membros das medidas propostas na Recomendação e a eficácia dessa mesma aplicação.

2. APLICAÇÃO DE MEDIDAS RELATIVAS À TRANSPARÊNCIA SALARIAL NOS ESTADOS-MEMBROS

A transparência salarial é fundamental para uma aplicação eficaz do princípio da igualdade de remuneração na prática. Consegue revelar um possível enviesamento ou discriminação entre homens e mulheres nas estruturas remuneratórias de uma empresa ou indústria. Pode permitir que trabalhadores, empregadores ou parceiros sociais tomem as medidas adequadas. A consciência de que existem níveis de remuneração diferentes dentro de uma empresa pode fazer com que seja mais fácil aos indivíduos contestarem a discriminação salarial junto dos tribunais nacionais.

A Recomendação apresenta um conjunto de medidas específicas destinadas a ajudar os Estados-Membros e outras partes interessadas a definirem uma abordagem especificamente adaptada para melhorar a transparência salarial. As quatro medidas fundamentais sugeridas relacionadas com a transparência salarial são as seguintes: conceder aos indivíduos o direito de solicitarem informações sobre os níveis de remuneração; assegurar a comunicação de informações ao nível das empresas; realizar auditorias relativas às remunerações; e integrar a igualdade salarial na negociação coletiva[14]. Os Estados-Membros são incentivados a aplicar as medidas mais adequadas tendo em conta as suas circunstâncias específicas e devem incluir, no mínimo, uma destas quatro medidas fundamentais.

Não obstante a adoção da Recomendação, apenas onze Estados-Membros dispõem atualmente de legislação em matéria de transparência salarial[15]. Entre estes Estados-Membros, apenas seis adotaram novas medidas no domínio da transparência salarial ou melhoraram as medidas existentes na sequência da adoção da Recomendação[16]. A maioria deles incluíram uma das quatro principais medidas de transparência salarial previstas na da Recomendação. Cinco deles[17] incluíram mais do que uma das medidas fundamentais e apenas um Estado-Membro[18]

---

12 DE, EE, IE, ES, IT, AT, PL, RO, SK.

13 Designadamente na Estónia.

14 A Recomendação estipula que a divulgação de quaisquer informações que contenham dados pessoais ao abrigo destas medidas deve ser feita em conformidade com as leis nacionais em matéria de proteção de dados, em especial as que aplicam a Diretiva 95/46/CE. A partir de 25 de maio de 2018, a proteção de dados será feita em conformidade com o Regulamento (UE) n.º 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).

15 AT, BE, DE, DK, FI, FR, IE, IT, LT, SE e UK.

16 Por exemplo: DE, FR, FI, LT, UK.

17 AT, BE, FI, FR, SE.

adotou as quatro medidas, que ficaram consagradas no respetivo quadro jurídico nacional. Em três Estados-Membros[19], estão a ser preparadas novas medidas relativas à transparência salarial, estando algumas ainda nas fases iniciais de negociação e outras prestes a ser adotadas pelos parlamentos nacionais.

2.1. DIREITO DOS TRABALHADORES A OBTEREM INFORMAÇÕES SOBRE OS NÍVEIS DE REMUNERAÇÃO

Permitir que os trabalhadores solicitem informações sobre os níveis de remuneração das categorias de trabalhadores que realizam o mesmo trabalho ou trabalho de igual valor, desagregadas por género, incluindo componentes complementares ou variáveis como os pagamentos em espécie e os bónus[20], torna mais transparente a política salarial de uma empresa[21]. Estas informações são de grande valia para empregadores, sindicatos e trabalhadores, uma vez que os ajudam a identificar a existência de disparidades salariais entre homens e mulheres e a resolver estas questões através do diálogo. Servem também para ajudar os trabalhadores a relativizar os respetivos níveis de remuneração dentro da sua própria categoria e em comparação com categorias semelhantes. Nos casos de discriminação, melhora as perspetivas de os trabalhadores ganharem ações judiciais nos tribunais nacionais, tendo consequentemente um efeito dissuasor.

Direito a informações sobre remunerações dos trabalhadores individuais

Nos casos de alegada discriminação salarial, em três Estados-Membros, o empregador é obrigado a fornecer ao trabalhador informações sobre remunerações. Na Finlândia e na Irlanda, os indivíduos têm direito a obter essas informações, mas o empregador necessita do consentimento do(s) indivíduo(s) cujos dados sobre remunerações são divulgados. Na Irlanda, o direito à informação pode ser exercido com base num questionário normalizado em que o autor de uma queixa afirma existir uma violação do princípio da igualdade de remuneração.

Na Alemanha, uma lei recente[22] introduziu um direito individual à informação para os trabalhadores de empresas com mais de 200 empregados.

Na Estónia e em Portugal, embora os direitos que assistem aos trabalhadores nacionais de receberem informações obriguem os empregadores a informar os trabalhadores acerca das principais condições do respetivo contrato de trabalho, incluindo o montante da remuneração, as informações salariais que podem ser obtidas estão limitadas à remuneração do próprio.

Direito a informações sobre remunerações de determinados organismos

Em alguns Estados-Membros, os representantes dos trabalhadores e os sindicatos têm direito a aceder a informações sobre a remuneração e os termos e condições de emprego de um grupo de trabalhadores ou de um trabalhador individual, com o seu consentimento[23].

---

18 Suécia.

19 IE, IT, NL.

20 Secção 3 da Recomendação.

21 Quando as informações fornecidas envolvem a divulgação de dados pessoais, o fornecimento dessas informações deve estar em conformidade com as leis nacionais em matéria de proteção de dados.

22 Lei relativa à promoção da transparência no que toca às estruturas remuneratórias, adotada em 30 de março de 2017.

23 Por exemplo, na FI ou na SE no seguimento de uma queixa apresentada por um trabalhador em matéria de igualdade de remuneração.

Em vários Estados-Membros[24], os organismos de promoção da igualdade têm direito a solicitar informações sobre remunerações em casos de alegada discriminação salarial.

Outras medidas conexas

Em alguns Estados-Membros, o salário mínimo definido por lei deve constar dos anúncios de emprego[25].

No Reino Unido, a lei não permite a um empregador impedir os trabalhadores — através de cláusulas contratuais ou de sanções — de divulgarem ou de tentarem divulgar a sua remuneração a outrem se a finalidade dessa divulgação for determinar a existência de discriminação salarial em razão do género.

2.2. COMUNICAÇÃO DE INFORMAÇÕES SOBRE REMUNERAÇÕES AO NÍVEL DAS EMPRESAS

A recomendação incentiva os Estados-Membros a adotarem medidas que garantam que os empregadores das empresas e organizações com, pelo menos, 50 trabalhadores informam regularmente estes últimos, os seus representantes e os parceiros sociais sobre a remuneração média por categoria de trabalhadores ou por função, desagregada por género[26]. Este tipo de comunicação de informações melhora a transparência salarial e constitui uma base fiável para discussões sobre medidas destinadas a aplicar o princípio da igualdade de remuneração.

Em alguns Estados-Membros, os empregadores são obrigados a apresentar regularmente um relatório escrito sobre a situação da igualdade de género nas respetivas empresas ou organizações, incluindo dados pormenorizados sobre remunerações[27]. Por exemplo, na Dinamarca, os empregadores que tenham, pelo menos, 35 trabalhadores devem recolher anualmente dados estatísticos sobre remunerações desagregados por género para grupos com, pelo menos, 10 pessoas de cada género com a mesma função. Estas informações são fornecidas aos trabalhadores através dos seus representantes.

Em França, as empresas devem fornecer dados sobre igualdade salarial aos representantes do pessoal em relatórios anuais, em particular no «relatório sobre igualdade de género», que é obrigatório para empresas com, pelo menos, 300 trabalhadores, e no «relatório sobre a situação económica da empresa», que é obrigatório para empresas com, pelo menos, 50 trabalhadores. Estes relatórios devem incluir dados salariais desagregados por género e por categoria profissional.

Na Bélgica, as empresas devem preparar relatórios sobre disparidade salarial ao nível da empresa de dois em dois anos. As empresas com, pelo menos, 50 trabalhadores devem realizar uma análise pormenorizada da estrutura remuneratória da empresa de dois em dois anos, por género e por estatuto, cargo, antiguidade e nível de qualificações ou habilitações. A Bélgica também obriga as empresas a prepararem um documento que desagregue por género várias secções dos seus relatórios sociais anuais. Em Itália, as empresas com mais de 100 trabalhadores devem fornecer informações sobre a igualdade de género, com referência explícita aos níveis de remuneração, de dois em dois anos.

Na Alemanha, uma lei recente introduziu uma obrigação geral, aplicável às grandes empresas, de comunicação de informações sobre a progressão na carreira das mulheres e sobre a igualdade de remuneração. No Reino Unido, os empregadores que tenham 250 ou mais

[24] Por exemplo: AT, EE, FI, NL, SE.
[25] Por exemplo, na Áustria.
[26] Secção 4 da Recomendação.
[27] Por exemplo: AT, BE, DE, DK, FR, IT, UK.

trabalhadores devem publicar determinadas informações acerca das diferenças salariais entre homens e mulheres, em especial sobre a remuneração por hora, os bónus e a distribuição salarial global[28]. Na Lituânia, uma lei de 2017 obriga as empresas com mais de 20 trabalhadores a fornecerem às comissões de trabalhadores e aos sindicados dados anónimos sobre a remuneração média do seu pessoal, excluindo diretores, por grupo profissional e por género. Adicionalmente, as empresas com mais de 50 trabalhadores devem preparar um relatório sobre remunerações que especifique a remuneração dos trabalhadores por categoria de acordo com o seu cargo e as suas qualificações, devendo disponibilizar este relatório aos trabalhadores.

Vários Estados-Membros impõem aos empregadores uma obrigação mais abrangente de avaliarem regularmente as práticas remuneratórias e as diferenças salariais no contexto mais alargado do cumprimento da sua obrigação de elaborarem um plano de ação em prol da igualdade salarial[29]. Estas obrigações incluem a comunicação de informações por parte das empresas da remuneração média das diferentes categorias de trabalhadores ou cargos, mas vão além da simples comunicação ao exigirem uma análise mais aprofundada das estruturas remuneratórias, bem como medidas de acompanhamento para dar resposta a desigualdades salariais. Medidas nacionais deste tipo são abordadas mais pormenorizadamente no presente relatório, na seção sobre auditorias relativas às remunerações.

Vários Estados-Membros têm obrigações de comunicação de informações a nível das empresas que são aplicáveis exclusivamente ao setor público[30].

Em dois Estados-Membros[31], estão a ser discutidas novas medidas legislativas relativas a obrigações de comunicação de informações aplicáveis a empresas.

2.3. AUDITORIAS RELATIVAS ÀS REMUNERAÇÕES A NÍVEL DAS EMPRESAS

A Recomendação incentiva os Estados-Membros a adotarem medidas adequadas para garantir a realização de auditorias às remunerações nas empresas e organizações com, pelo menos, 250 trabalhadores. Estas auditorias devem incluir uma análise da percentagem de homens e mulheres em cada categoria de trabalhadores ou de função, uma análise do sistema de avaliação e classificação profissionais com base em informações pormenorizadas sobre as remunerações e as diferenças salariais em razão do género. Estas ser disponibilizadas, a pedido, aos representantes dos trabalhadores e aos parceiros sociais[32]. As auditorias relativas às remunerações permitem analisar mais facilmente os aspetos relacionados com a igualdade de género no domínio salarial, chegar a conclusões sobre a aplicação do princípio da igualdade de remuneração e identificar possíveis opções para dar resposta aos problemas identificados. Podem constituir a base de discussão entre empregadores e representantes dos trabalhadores relativamente à forma de eliminar a discriminação salarial em razão do género.

Os relatórios relativos às remunerações são muitas vezes utilizados como base para uma análise mais aprofundada que ultrapassa consideravelmente os dados estatísticos e assenta em informações factuais acerca das estruturas remuneratórias. Como tal, os relatórios relativos às

28 Lei relativa à igualdade de 2010; Regulamentos (informações sobre disparidade salarial entre homens e mulheres) de 2017.

29 AT, BE, ES, FI, FR, SE.

30 Por exemplo: HU, FR, UK.

31 IE, IT.

32 Secção 5 da Recomendação.

remunerações podem ser importantes para ações de acompanhamento como planos de ação destinados a dar resposta às desigualdades salariais identificadas em razão do género.

Por exemplo, em França, as empresas privadas com mais de 50 trabalhadores são obrigadas a elaborar relatórios anuais que têm de incluir dados desagregados por género e por categoria profissional relativos às remunerações reais. Além disso, com base nas informações recolhidas, deve ser realizada, para cada categoria profissional, uma análise da situação dos homens e das mulheres na empresa em termos de sistemas de classificação profissional e de diferenças salariais. Os acordos coletivos e os planos de ação unilaterais devem conter objetivos no domínio da igualdade de género e medidas específicas para os alcançar.

Na Suécia, as empresas com, pelo menos, 25 trabalhadores são obrigadas a realizar um estudo de três em três anos para avaliar as práticas remuneratórias e a disparidade salarial entre homens e mulheres na empresa. Com base neste estudo, devem elaborar um plano de ação que vise dar resposta e prevenir diferenças salariais injustas em razão do género e outras condições de emprego. Na Finlândia, as empresas com 30 ou mais trabalhadores têm de preparar planos para promover a igualdade que incluam um estudo destinado a determinar se existem ou não diferenças salariais em razão do género no local de trabalho; este plano para promover a igualdade deve conter sugestões para eliminar diferenças injustificadas. Na Alemanha, as empresas com mais de 500 trabalhadores devem realizar auditorias às remunerações.

No Reino Unido, os tribunais do trabalho podem impor aos empregadores a realização de auditorias relativas à igualdade de remuneração nos casos em que um indivíduo veja confirmada pelo tribunal uma ação que intentou relativamente à violação das leis relativas à igualdade de remuneração.

Na Dinamarca, os empregadores têm a opção de realizar uma análise voluntária à equidade salarial ou comunicar informações sobre estatísticas remuneratórias.

Na Estónia e em Itália, estão a ser discutidas novas medidas neste domínio. Por exemplo, na Estónia, o governo pretende propor uma obrigação jurídica de realização periódica de auditorias às remunerações no setor público e de elaboração de planos de ação que promovam a igualdade de género com base nos resultados.

2.4. INCLUIR A IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO, NOMEADAMENTE AS AUDITORIAS RELATIVAS ÀS REMUNERAÇÕES, NO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Incentivar ou obrigar os parceiros sociais a debater a igualdade de remuneração na negociação coletiva é outra forma de reforçar a transparência salarial e de dar resposta às disparidades salariais entre homens e mulheres. Por conseguinte, a Recomendação incentiva os Estados-Membros a garantirem que a questão da igualdade de remuneração, nomeadamente as auditorias relativas às remunerações, é debatida ao nível adequado na negociação coletiva[33].

A inclusão da igualdade de remuneração na negociação coletiva é fortemente apoiada pelos sindicatos[34].

---

33 Secção 6 da Recomendação.

34 Como previsto na Resolução de 2015 da CES intitulada «Collective bargaining – our powerful tool to close the gender pay gap» [Negociação coletiva – a nossa ferramenta poderosa para colmatar a disparidade salarial entre homens e mulheres].

Cinco Estados-Membros[35] dispõem de medidas legislativas para garantir que a questão da igualdade de remuneração faz parte do processo de negociação coletiva.

Na Bélgica, os acordos entre indústrias, celebrados por representantes da direção e dos trabalhadores de dois em dois anos, devem incluir medidas destinadas a reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres, sobretudo fazendo com que os sistemas de classificação profissional sejam neutros em relação ao género. A nível setorial, a lei também obriga à negociação de medidas destinadas a reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres durante a negociação coletiva. Em França, as empresas devem incluir a questão da igualdade de género na negociação coletiva. As empresas privadas são obrigadas a negociar objetivos relativos à igualdade de remuneração entre homens e mulheres a nível das sucursais de três em três anos e a nível da empresa todos os anos. A aplicação destas medidas é monitorizada pela Comissão Nacional para a Negociação Coletiva (CNNC). O direito sueco prevê que os empregadores e os trabalhadores cooperem para prevenir e dar resposta às diferenças salariais. Desde 2007, ano em que os parceiros sociais a nível federal começaram a negociar quadros salariais específicos para as mulheres, as disparidades salariais entre homens e mulheres são uma questão fundamental nas rondas negociais.

Três outros Estados-Membros[36] dispõem de medidas voluntárias que visam incentivar a inclusão da igualdade de remuneração na negociação coletiva. Estas medidas incluem a publicação de orientações sobre a negociação coletiva e a formação dos parceiros sociais no domínio da igualdade entre homens e mulheres.

3. APLICAÇÃO DE OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO PREVISTAS NA RECOMENDAÇÃO

A recomendação prevê várias outras medidas que também contribuem para melhorar a igualdade de remuneração e não se limitam estritamente a aumentar a transparência salarial[37]. Esta secção disponibiliza informações sobre a situação atual da aplicação de algumas destas medidas nos Estados-Membros

Melhoria das estatísticas

A recomendação incentiva os Estados-Membros a melhorarem a disponibilidade de dados atualizados relativos às disparidades salariais entre homens e mulheres fornecendo anualmente e atempadamente ao Eurostat os necessários dados estatísticos.

Vários Estados-Membros comunicaram que os respetivos institutos nacionais de estatísticas fornecem anualmente dados exaustivos sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres[38]. Em Espanha, a obrigação de fornecer dados estatísticos desagregados por género está prevista na lei[39] para as autoridades públicas, ao passo que a legislação dinamarquesa contém regras relativas a dados estatísticos sobre remunerações desagregados por sexo aplicáveis às empresas[40].

---

35 BE, DE, FI, FR SE.

36 AT, CY, PT.

37 Secções 7 a 17 da Recomendação.

38 Por exemplo: CZ, DK, EE, ES, FR, NL, PL, RO, SK.

39 O artigo 20.º da Lei Orgânica n.º 3/2007, de 22 de março de 2007, relativa à efetiva igualdade entre mulheres e homens prevê que a perspetiva de género seja efetivamente integrada em estatísticas e estudos.

40 A lei relativa à igualdade de remuneração (secção 5-A) contém regras sobre dados estatísticos sobre remunerações desagregadas por sexo. Esta lei exige que as empresas com, pelo menos, 35

Definição do conceito de «trabalho de igual valor»

A recomendação incentiva os Estados-Membros a clarificarem o conceito de «trabalho de igual valor» nas respetivas legislações.

Vários Estados-Membros[41] já preveem uma definição do conceito de «trabalho de igual valor» nas respetivas legislações, indicando um quadro analítico ou os critérios mais importantes para comparar o valor das diferentes funções. Na maior parte destes casos, em consonância com a jurisprudência do Tribunal de Justiça sobre o conceito de igualdade de remuneração[42], a legislação enuncia as competências, o esforço, a responsabilidade e as condições de trabalho como principais fatores a ter em conta para avaliar o valor do trabalho.

Dois Estados-Membros informaram ter planos para introduzir uma definição explícita de «trabalho de igual valor» nas respetivas legislações[43].

Sistemas de avaliação e classificação profissionais

A Recomendação incentiva os Estados-Membros a promoverem o desenvolvimento e a utilização de sistemas de avaliação e classificação profissionais neutros em termos de género.

Em alguns Estados-Membros, a legislação prevê explicitamente um requisito segundo o qual os sistemas de avaliação e classificação profissionais utilizados para determinar as remunerações devem ser neutros em termos de género[44]. Alguns Estados-Membros dispõem de instrumentos concretos, como guias e listas de controlo para avaliações profissionais isentas de enviesamento em razão do género e programas de formação para empregadores; estes instrumentos visam apoiar a aplicação pelas empresas de sistemas de avaliação e classificação profissionais neutros em termos de género[45].

Controlo e execução

A Recomendação incentiva os Estados-Membros a assegurarem que a aplicação do princípio da igualdade de remuneração é controlada de forma consistente e que todas as soluções disponíveis para combater as discriminações salariais são utilizadas.

Em vários Estados-Membros, são as Inspeções do Trabalho a nível regional ou federal que monitorizam as discriminações salariais[46]. Enquanto parte da administração nacional, as Inspeções do Trabalho são responsáveis pela realização de inspeções para assegurar o cumprimento da legislação. Em alguns países, as Inspeções do Trabalho podem impor sanções administrativas caso se verifiquem incumprimentos em relação ao princípio da igualdade de remuneração[47].

Na Bélgica, uma empresa com, pelo menos, 50 trabalhadores pode nomear um membro da sua força de trabalho como mediador para aconselhar sobre a elaboração e a aplicação do plano destinado a desenvolver uma estrutura remuneratória neutra em termos de género dentro da

---

trabalhadores, que tenham ao mesmo tempo, pelo menos, dez pessoas de cada sexo a trabalhar na mesma função, compilem anualmente dados estatísticos sobre remunerações desagregados por sexo ou então acordem com os trabalhadores a preparação de um relatório sobre a igualdade de remuneração, pelo menos, de três em três anos.

41 Por exemplo: CY CZ, DE, FR, HR, HU, IE, PL, PT, RO, SK, SE e UK.

42 Ver processos C-237/85, C-262/88, C-400/93, C-381/99, C-333/97, C-471/08, C-194/08. Ver também o considerando 9 da Diretiva 2006/54/CE.

43 AT, LT.

44 Por exemplo: AT, BE, CY, IT, LT, PT, SI.

45 Por exemplo: BE, CY, EE, ES, FR, NL, SE.

46 Por exemplo: CY, CZ, ES, FR, LV, PL.

47 É o caso da Letónia, por exemplo.

empresa, bem como sobre possíveis soluções para dar resposta a alegações de discriminação salarial em razão do género.

Dois Estados-Membros comunicaram a introdução de sanções específicas para desincentivar a discriminação. Em particular, França aplica uma sanção de 1 % do conjunto dos salários a empresas com mais de 50 trabalhadores que violem as obrigações de igualdade de remunerações. Nos Países Baixos, as empresas que praticam discriminação são excluídas dos concursos públicos e os contratos que tenham com o governo podem ser rescindidos.

Órgãos de promoção da igualdade

De acordo com as disposições da Diretiva 2006/54/CE[48], todos os órgãos de promoção da igualdade prestam assistência independente às vítimas de discriminação salarial. Contudo, as funções e os poderes dos órgãos de promoção da igualdade são muito distintos nos vários Estados-Membros. Só em alguns Estados-Membros[49] é que as funções dos órgãos de promoção da igualdade incluem representar/dar assistência aos indivíduos em ações intentadas em tribunais nacionais. Noutros Estados-Membros[50], os órgãos de promoção da igualdade têm uma competência mais abrangente que lhes permite conhecer e decidir sobre queixas de discriminação em razão do género. Se os órgãos de promoção da igualdade exercessem mais os seus poderes no que respeita a prestar assistência independente às vítimas de discriminação, seria mais fácil para estas vítimas aceder à justiça e seria possível garantir a eficácia do quadro jurídico em matéria de igualdade de remuneração.

Por conseguinte, a Recomendação incentiva os Estados-Membros a assegurarem que os poderes e os mandatos dos seus órgãos de promoção da igualdade abrangem as questões relacionadas com as discriminações salariais em razão do género, incluindo as obrigações de transparência. Adicionalmente, quando aplicável, pede-se aos Estados-Membros que confiram aos órgãos de promoção da igualdade o direito de aceder a informações sobre remunerações e auditorias relativas a remunerações.

Em alguns Estados-Membros[51], o mandato dos órgãos de promoção da igualdade também abrange obrigações de transparência relacionadas com as discriminações salariais em razão do género aplicáveis aos empregadores, designadamente o direito de aceder a informações sobre remunerações e a auditorias relativas a remunerações.

4. APLICAÇÃO PRÁTICA E IMPACTO DAS MEDIDAS DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL A NÍVEL NACIONAL

Não está disponível qualquer análise económica pormenorizada acerca do impacto exato da introdução de medidas de transparência salarial a nível nacional. Por conseguinte, é difícil fornecer dados quantificáveis sobre os impactos de cada medida específica.

Contudo, investigações realizadas a nível nacional mostram existir uma relação entre estas medidas e a melhoria da situação geral em termos de igualdade de remuneração e igualdade de oportunidades para homens e mulheres no mercado de trabalho em geral. Alguns exemplos que inspiraram a Recomendação de 2014 ilustram alguns destes impactos[52].

48 Artigo 20.º, n.º 2.

49 Por exemplo: AT, FI, SE.

50 Por exemplo: BE, FR, NL.

51 Por exemplo: EE, FI, SE.

52 Ver também a avaliação de impacto que acompanha a Recomendação (SWD(2014) 59 final).

Um exemplo de um país em que os **trabalhadores têm direito a aceder a informações salariais** é o caso de Portugal, onde, em 2009, foi introduzida a obrigação de os empregadores fornecerem aos trabalhadores informações acerca dos salários médios por categoria de trabalhadores. As partes interessadas consideram que esta é uma razão importante para que, no país, as disparidades salariais entre homens e mulheres sejam relativamente pequenas.

A legislação sueca em matéria de igualdade de tratamento introduziu a obrigação de os empregadores **emitirem** regularmente **um relatório sobre a situação salarial**, onde se inclui uma análise das práticas salariais e das diferenças salariais entre homens e mulheres. Um estudo nacional realizado em 2011 revela que, das várias medidas introduzidas pelo governo, a obrigação de levantamento salarial é a medida com maior efeito no combate à discriminação salarial. Adicionalmente, uma avaliação realizada pelo Provedor para a Igualdade conclui que, entre 2006 e 2008, aproximadamente 6000 pessoas beneficiaram de ajustes salariais no seguimento da introdução desta obrigação.

França é um exemplo de um país onde a **igualdade de remuneração foi incluída na negociação coletiva**: a legislação introduzida em 2006 obriga os empregadores e os sindicatos a discutir uma vez por ano as disparidades salariais entre homens e mulheres durante as negociações para os acordos coletivos a nível da empresa e do setor. Devido à introdução desta obrigação, a percentagem de acordos coletivos que incluem a questão das disparidades salariais entre homens e mulheres tem aumentado substancialmente (de 3 % em 2007 para 10 % em 2010). Adicionalmente, na sua maioria, estes acordos coletivos, além de conterem um diagnóstico sucinto da situação, também apresentam indicadores específicos e uma lista de medidas para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres.

Estes exemplos específicos de aplicação de três das quatro medidas fundamentais para a transparência sugeridas na Recomendação, bem como os seus impactos, demonstram que as medidas que constam da Recomendação podem contribuir para uma redução generalizada da discriminação salarial e das disparidades salariais entre homens e mulheres.

5. CONCLUSÕES E PERSPETIVAS PARA O FUTURO

A Recomendação prevê pela primeira vez um conjunto de medidas de transparência salarial que visam combater a desigualdade salarial e as persistentes disparidades salariais entre homens e mulheres. Incentiva os Estados-Membros a introduzirem, pelo menos, uma destas medidas de reforço da transparência com vista a dar resposta à discriminação salarial. Trata-se de um instrumento jurídico não vinculativo que não impõe quaisquer obrigações formais aos Estados-Membros.

A análise das informações fornecidas pelos Estados-Membros e por outras partes interessadas revela que, embora muitos Estados-Membros disponham de algumas medidas destinadas a aumentar a transparência salarial, num terço dos Estados-Membros estas medidas simplesmente não existem.

Além disso, apenas um pequeno grupo de Estados-Membros aproveitou a oportunidade proporcionada pela Recomendação para rever os respetivos sistemas jurídicos nacionais por forma a reforçar o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres introduzindo medidas de transparência salarial, quer medidas sugeridas pela Recomendação, quer medidas de outro tipo.

A igualdade de género é um dos valores fundamentais da União Europeia, mas está longe de ser uma realidade no mundo do trabalho. Na UE, as mulheres ganham em média quase 16 %

menos por hora do que os homens, nos vários setores económicos. Esta disparidade salarial entre homens e mulheres estagnou nos últimos cinco anos e, tendo em conta o atual ritmo de mudança, só será possível eliminá-la no início do próximo milénio. Um estudo do Instituto Europeu para a Igualdade de Género salienta que a desigualdade salarial não prejudica apenas as mulheres, representa um custo para a sociedade em geral. Existe uma relação forte entre a disparidade salarial entre homens e mulheres, a pobreza infantil e a escassez de competências. Adicionalmente, subaproveitar as competências das mulheres numa sociedade também representa um custo para a economia em geral[53].

Atualmente, não obstante o princípio da igualdade de remuneração, a discriminação continua a existir no mercado de trabalho: uma mulher pode receber menos do que um homem para realizar exatamente o mesmo trabalho, e o trabalho tipicamente feito por mulheres é menos remunerado do que o trabalho tipicamente feito por homens, mesmo que esse trabalho tenha igual valor. O secretismo em torno dos níveis de remuneração torna difícil detetar casos de discriminação. Embora a maioria dos Europeus (69 %) tenha consciência da existência de disparidades salariais entre homens e mulheres na economia em geral, os trabalhadores acham que essas disparidades não existem dentro da sua própria empresa, e apenas 26 % dos Europeus têm consciência da garantia legal da igualdade de remuneração por trabalho igual. Um terço dos trabalhadores não sabe qual é o salário dos seus colegas, valor que é ainda menor em relação às mulheres. Um estudo recente mostra que os Europeus apoiariam mais transparência no mercado de trabalho: quase dois terços dos inquiridos estariam a favor da publicação dos salários médios auferidos na organização ou na empresa em que trabalham por género ou por tipo de função[54].

Para dar resposta à disparidade salarial entre homens e mulheres e tornar o princípio da igualdade de remuneração uma realidade, a Comissão pretende continuar a monitorizar o cumprimento do princípio da igualdade de remuneração pelos Estados-Membros, nomeadamente aplicando medidas quando adequado e no contexto do exercício anual do Semestre Europeu.

Contudo, a falta de progressos visíveis no combate à discriminação salarial, bem como as persistentes disparidades salariais entre homens e mulheres e a resposta limitada à Recomendação sugerem que talvez seja necessário aplicar mais medidas específicas o nível da UE. Concretizar a transparência salarial dotará os cidadãos de ferramentas que lhes permitirão estar conscientes de qualquer discriminação de que possam ser vítimas e melhorará a aplicação do princípio da igualdade de remuneração no terreno.

[53] EIGE (2017), *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth*, [Benefícios económicos da igualdade de género na União Europeia. De que modo a eliminação das disparidades de género na atividade e na remuneração praticadas no mercado de trabalho leva ao crescimento económico], disponível em: http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications .

[54] Eurobarómetro 465.