



Bruxelas, 2 de dezembro de 2021
(OR. en)

14317/21

**Dossiê interinstitucional:
2021/0050(COD)**

**SOC 687
EMPL 517
GENDER 122
ANTIDISCRIM 104
CODEC 1536
IA 187**

NOTA

de:	Comité de Representantes Permanentes (1.ª Parte)
para:	Conselho EPSCO
n.º doc. Com.:	6750/21 - COM(2021) 93 final
Assunto:	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 – Orientação geral

I. INTRODUÇÃO

Em 4 de março de 2021, a Comissão apresentou a sua "Proposta de diretiva 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", em resposta ao apelo lançado pelo Conselho em junho de 2019 no sentido de desenvolver medidas concretas para aumentar a transparência salarial.

A diretiva visa:

- i) estabelecer requisitos mínimos para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual;

- ii) eliminar a discriminação em razão do sexo através do reforço da transparência dos sistemas de remuneração, e
- iii) reforçar a aplicação dos direitos e obrigações em matéria de igualdade de remuneração.

Os parlamentos nacionais da Dinamarca, Espanha, Itália, Portugal e Suécia apresentaram pareceres fundamentados no prazo de oito semanas a contar da apresentação da proposta da Comissão, em conformidade com o artigo 6.º do Protocolo n.º 2 anexo aos Tratados.

A base jurídica proposta é o artigo 157.º, n.º3, do TFUE, que prevê que o Parlamento Europeu e o Conselho deliberem de acordo com o processo legislativo ordinário.

O Comité Económico e Social Europeu adotou o seu parecer na sua reunião plenária de 9 de junho de 2021.

II. DEBATES DURANTE A PRESIDÊNCIA ESLOVENA

No Conselho, a análise da proposta foi realizada no Grupo das Questões Sociais, no qual foram apresentados seis textos de compromisso. A Presidência realizou oito dias de reunião do grupo de trabalho e procedeu a muitas deliberações bilaterais a fim de encontrar soluções adequadas para dar resposta às preocupações das delegações.

Principais questões abordadas nas instâncias preparatórias do Conselho

1. Proporcionalidade e interferência nos sistemas nacionais

Durante o debate sobre a avaliação de impacto, foi dada grande atenção à justificação e explicação aprofundada da proposta, a fim de dar resposta às preocupações relacionadas com a proporcionalidade das soluções propostas. Muitas delegações salientaram a grande complexidade e o carácter prescritivo da proposta, bem como a necessidade de uma maior flexibilidade na aplicação da diretiva. Várias delegações manifestaram apreensão quanto ao facto de as obrigações propostas interferirem com os seus modelos de mercado de trabalho e com o papel dos parceiros sociais a este respeito.

As soluções propostas pela Presidência visam simplificar o sistema de supervisão da aplicação da diretiva. Várias disposições foram alteradas a fim de clarificar que a proposta não deverá interferir com os modelos nacionais do mercado de trabalho. A proposta da Presidência tem em conta o papel dos parceiros sociais e a autonomia do diálogo social. Além disso, vários conceitos fundamentais da proposta foram recentemente definidos ou clarificados, a fim de dissipar quaisquer dúvidas quanto à compreensão da terminologia e assegurar a aplicação uniforme da diretiva.

2. *Aumento dos encargos financeiros e administrativos para os empregadores, em especial os micro e pequenos empregadores*

Embora apoiem o objetivo da proposta, várias delegações manifestaram preocupações relacionadas com os encargos administrativos e financeiros previstos para os empregadores na aplicação das obrigações de transparência salarial. Algumas delegações consideraram que as PME deveriam ficar isentas de algumas das obrigações. Além disso, foram manifestadas preocupações relacionadas com os dados que os empregadores com, pelo menos, 250 trabalhadores devem fornecer no âmbito da comunicação de informações sobre remunerações. Para algumas delegações, os dados requeridos eram excessivos. Por outro lado, algumas delegações manifestaram-se a favor da redução do limiar para a comunicação obrigatória de informações sobre remunerações, de modo a incluir também as médias empresas.

Na sua proposta de compromisso, a Presidência manteve o limiar de 250 trabalhadores, bem como os dados necessários para a comunicação de informações sobre remunerações, que são, a seu ver, um bom equilíbrio. No entanto, introduziu várias isenções para os micro e pequenos empregadores. Em especial, a proposta da Presidência clarifica os critérios a utilizar na aplicação do conceito de trabalho de valor igual, o que deverá facilitar a mesma.

3. *Disposições relacionadas com as formas combinadas de discriminação*

Embora a proposta preveja que os empregadores apenas recolham dados relacionados com a discriminação em razão do sexo dos trabalhadores, algumas delegações manifestaram preocupações quanto à disposição que diz respeito à tomada em consideração da discriminação em razão do sexo combinada com a discriminação por outros motivos protegidos. Algumas delegações levantaram a questão das consequências pouco claras de tal disposição.

A proposta da Presidência esclarece que não há alterações quanto ao âmbito das obrigações do empregador no que diz respeito às medidas de transparência salarial. Esclarece ainda que, no contexto da discriminação salarial em razão do género, deverá ser igualmente possível ter em conta a discriminação baseada em motivos combinados, permitindo assim que os tribunais ou as autoridades competentes tenham devidamente em conta essa discriminação.

4. *Âmbito de aplicação da diretiva, especialmente no que diz respeito aos candidatos a emprego*

Algumas delegações salientaram que a proposta se aplica aos trabalhadores e não abrange os candidatos a emprego, pelo que se mostraram céticos em relação à disposição que prevê a transparência salarial antes da contratação.

A proposta da Presidência esclarece que, para efeitos de transparência salarial antes da contratação, a diretiva também se aplica aos candidatos a emprego.

5. *Vias de recurso e execução dos direitos e obrigações relacionados com o princípio da igualdade de remuneração*

Muitas delegações manifestaram preocupações relacionadas com as disposições propostas em matéria de vias de recurso e mecanismos de execução dos direitos e obrigações relacionados com o princípio da igualdade de remuneração. As delegações consideraram que as disposições eram demasiado pormenorizadas e que interferiam com os sistemas judiciais nacionais. Foram manifestadas preocupações particularmente significativas no que diz respeito à inversão do ónus da prova, à prova de trabalho igual ou trabalho de valor igual e à utilização de uma fonte única e ao elemento de comparação hipotético a este respeito, aos prazos de prescrição, às despesas e custas judiciais e às sanções.

A proposta da Presidência responde à maioria das preocupações manifestadas pelas delegações, permitindo uma maior flexibilidade aos Estados-Membros, mantendo simultaneamente os principais elementos necessários para a aplicação efetiva do princípio da igualdade de remuneração. Entre outros aspetos, a proposta da Presidência clarifica a utilização de uma fonte única e o elemento de comparação hipotético na prova de trabalho igual ou de valor igual.

Tendo em conta as questões acima expostas, o texto de compromisso da Presidência leva em consideração os diferentes modelos do mercado de trabalho, bem como o papel dos parceiros sociais. O texto inclui isenções e derrogações para os micro e pequenos empregadores, a fim de minimizar o impacto financeiro e administrativo de disposições específicas. Além disso, proporciona maior flexibilidade aos Estados-Membros no que diz respeito à aplicação da proposta.

Os principais elementos introduzidos em relação à proposta da Comissão são os seguintes:

- No que diz respeito ao âmbito de aplicação da diretiva, a Presidência introduziu alterações a fim de incluir os candidatos a emprego no âmbito de aplicação para efeitos das medidas de transparência salarial antes da contratação.
- Com vista a melhorar a aplicação e a compreensão uniformes dos conceitos fundamentais, a Presidência propôs no artigo 3.º o aditamento de definições relativas ao "princípio da igualdade de remuneração", "organismo de controlo", "representantes dos trabalhadores", "microempregadores" e "pequenos empregadores".
- No que diz respeito à discriminação combinada, o compromisso da Presidência esclarece que a presente diretiva tem devidamente em conta qualquer situação de desvantagem decorrente da discriminação interseccional, mas não implica obrigações adicionais para os empregadores, no sentido da recolha de dados relacionados com outros motivos de discriminação protegidos que não o sexo.

- No que diz respeito aos critérios que devem ser tidos em conta na avaliação das tarefas desempenhadas numa organização, tendo em vista a aplicação do conceito de trabalho de valor igual, a Presidência propôs um conjunto de quatro critérios (competências, esforço, responsabilidade e condições de trabalho) a utilizar, com base nas atuais orientações da União Europeia.
- Com o objetivo de reduzir os encargos administrativos para os micro e pequenos empregadores, o compromisso da Presidência introduziu a possibilidade de isenções para as micro e pequenas empresas no que diz respeito a algumas das obrigações relacionadas com a transparência salarial.
- No que diz respeito às preocupações relacionadas com o diálogo social e o papel dos parceiros sociais, a Presidência propôs alterações a uma série de disposições que permitem flexibilidade com base na legislação ou nas práticas nacionais e tendo em conta diferentes modelos de mercado de trabalho.
- No que se refere às disposições relativas às vias de recurso e à execução do princípio da igualdade de remuneração, a proposta de compromisso da Presidência tem devidamente em conta as preocupações das delegações em relação aos diferentes sistemas judiciais nacionais. Foram introduzidas várias alterações a fim de permitir aos Estados-Membros uma maior flexibilidade no que diz respeito às regras relativas à inversão do ónus da prova, aos prazos de prescrição, às despesas e custas judiciais e às sanções.
- Em especial, a fim de dissipar as preocupações manifestadas por várias delegações relativamente à utilização do "elemento de comparação hipotético" em litígios laborais, a Presidência clarificou o conceito e as situações em que esse elemento de comparação deve ser utilizado. A proposta de compromisso da Presidência visa igualmente não limitar a avaliação da questão de saber se os trabalhadores se encontram numa situação comparável a situações em que os trabalhadores do sexo feminino e masculino trabalham para o mesmo empregador, sendo essa possibilidade alargada a uma fonte única que estabeleça as condições de remuneração;
- No que diz respeito à supervisão da aplicação do princípio da igualdade de remuneração, a Presidência alterou a proposta inicial, a fim de garantir flexibilidade suficiente aos Estados-Membros.

No anexo, as alterações à proposta da Comissão (documento ST 6750/21) estão assinaladas a **negrito** e as supressões com [...].

No Coreper de 1 de dezembro de 2021, a grande maioria das delegações apoiou o trabalho realizado pela Presidência e concordou que o texto de compromisso constitui uma base sólida para futuras negociações com o Parlamento Europeu. Algumas delegações lamentaram que o texto não tivesse sido objeto de um debate mais aprofundado a nível técnico. Embora algumas delegações ainda não estivessem em condições de levantar as suas reservas gerais de análise, a grande maioria das delegações concordou que o texto estava suficientemente amadurecido para ser transmitido ao Conselho EPSCO com vista a chegar a uma orientação geral.

Reservas pendentes

Reservas gerais de análise: AT, DE, HU, IE, RO, SE, SK, FI.

Reservas de análise parlamentar: EE.

III. CONCLUSÃO

Convida-se o Conselho EPSCO a definir uma orientação geral sobre o texto constante do anexo à presente nota e a mandar a Presidência para encetar negociações sobre este dossiê com os representantes do Parlamento Europeu.

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 Europeu¹,

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.

¹ JO C , p.

- (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 **(a seguir designado por princípio da igualdade de remuneração)**.
- (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 Sociais², proclamado conjuntamente pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho e pela Comissão, incorpora entre os seus princípios a 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 Conselho³ 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 deverá basear-se em critérios comuns aos trabalhadores masculinos e femininos e ser estabelecido de modo a excluir qualquer discriminação em razão do sexo.

² https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt

³ 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).

- (7) A avaliação de 2020⁴ 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 igual⁵ e de um processo de consulta amplo e inclusivo⁶, foi anunciada na Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025⁷ 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 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.

⁴ [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].

⁵ "*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].

⁶ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098--Disparidades-salariais-em-funcao-do-sexo-transparencia-na-remuneracao-de-homens-e-mulheres_pt

⁷ 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.

- (10) A aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres deverá 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 deverá aplicar-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, **bem como a trabalhadores em cargos de direção**, que tenham um contrato ou uma relação laboral tal como definidos na legislação, nas 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"). [...] Sempre que estiverem preenchidos critérios **pertinentes**, os trabalhadores domésticos, os trabalhadores ocasionais, os trabalhadores intermitentes, os trabalhadores por cheque-serviço, os trabalhadores de plataformas, os estagiários e os aprendizes **podem** ser abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. A determinação da existência de uma relação laboral deverá basear-se nos factos relativos à prestação efetiva de trabalho e não no modo como as partes descrevem essa relação.

11-A (novo) Um elemento importante na eliminação da discriminação salarial é a transparência salarial antes da contratação, pelo que a presente diretiva deverá aplicar-se igualmente aos candidatos a emprego.

- (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", deverão ser clarificados em consonância com a jurisprudência do Tribunal. Tal deverá facilitar a aplicação dos referidos conceitos, em especial para as **micro**, pequenas e médias empresas.

(13) O princípio da igualdade de remuneração [...] deverá ser observado no que se refere 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 Tribunal⁸, o conceito de "remuneração" deverá incluir não só o salário, mas também **elementos complementares ou variáveis da remuneração. No âmbito das componentes complementares ou variáveis, deverão ser tidos em conta todos os benefícios para além do vencimento ordinário, de base ou mínimo que o trabalhador receba direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie. Pode incluir, entre outros, prémios, pagamento de horas extraordinárias, facilidades de deslocação [...], 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. Deverá incluir ainda todos os elementos de remuneração devidos por força da legislação, [...] convenção coletiva e/ou prática em vigor em cada Estado-Membro.**

(13-A) (novo) A fim de assegurar uma apresentação uniforme das informações exigidas pela presente diretiva, os níveis de remuneração deverão ser expressos como a remuneração anual bruta e a correspondente remuneração horária bruta. O seu cálculo pode basear-se na remuneração real especificada para o trabalhador, independentemente de esta ser fixada ao ano, ao mês, à hora ou outro.

⁸ 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 Bundespost, 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 Bötzel, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; Maria Kowalska/Freie und Hansestadt Hamburg, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265.

(13-A) (novo) Os Estados-Membros não deverão ser obrigados a criar novos organismos para efeitos da presente diretiva. As tarefas decorrentes da diretiva podem ser atribuídas aos organismos estabelecidos, incluindo os parceiros sociais, em conformidade com a legislação e/ou as práticas nacionais.

(13-B) (novo) A fim de proteger os trabalhadores e de fazer face ao receio de retaliações na aplicação do princípio da igualdade de remuneração, os trabalhadores deverão poder ser representados por um representante. Podem tratar-se de sindicatos ou de outros representantes dos trabalhadores. Na ausência de representantes dos trabalhadores, estes deverão poder ser representados por um representante da sua escolha. Os Estados-Membros deverão ter a possibilidade de ter em conta as circunstâncias nacionais e os diferentes papéis no que diz respeito à representação dos trabalhadores.

- (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 **deverá ter** 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. **Entre os grupos que podem enfrentar essas formas combinadas de discriminação estão, por exemplo, as mulheres migrantes, as mulheres ciganas, as mulheres com deficiência, as raparigas ou as mulheres idosas.** A diretiva deverá, por conseguinte, clarificar que, no contexto da discriminação salarial em razão do género, **deverá ser possível ter essa combinação em conta**, eliminando assim eventuais dúvidas que possam existir a este respeito ao abrigo do enquadramento jurídico em vigor e **permitindo** aos tribunais ou outras autoridades competentes **que 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, quando seja caso disso, o nível de indemnização atribuído ou a gravidade das sanções impostas. **Esta clarificação não deverá alterar o âmbito das obrigações dos empregadores no que diz respeito às medidas de transparência salarial ao abrigo da presente diretiva. Em especial, os empregadores não deverão ser obrigados a recolher dados relacionados com outros motivos de discriminação protegidos que não o sexo.**

(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. Os referidos **mecanismos de fixação de salários ou estruturas salariais** deverão permitir efetuar uma comparação do valor dos diferentes postos de trabalho dentro da mesma estrutura organizacional e **podem basear-se nas atuais orientações⁹, indicadores e modelos neutros do ponto de vista do género da União Europeia**. Em consonância com a jurisprudência do Tribunal, o valor do trabalho deverá 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 causa¹⁰. **A fim de facilitar a aplicação do conceito de trabalho de valor igual, em particular para as micro, pequenas e médias empresas, os critérios objetivos a utilizar deverão incluir quatro fatores: competências, esforço, responsabilidade e condições de trabalho. Estes fatores foram identificados pelas orientações acima referidas como essenciais e suficientes para avaliar as tarefas desempenhadas numa organização, independentemente do setor económico a que pertence a empresa. Uma vez que nem todos os fatores são igualmente relevantes para uma posição específica, cada um dos quatro fatores deverá ser ponderado pelo empregador em função da relevância destes critérios para a função ou cargo específico em causa. Podem também ser tidos em conta critérios adicionais, se for caso disso.**

15-A (novo) Os modelos nacionais de fixação dos salários variam e podem basear-se em convenções coletivas e/ou em elementos decididos pelo empregador. A presente diretiva não pretende afetar os diferentes modelos nacionais de fixação dos salários.

⁹ [DOCUMENTO DE TRABALHO DOS SERVICOS DA COMISSÃO /* SWD/2013/0512 final */ EUR-Lex – 52013SC0512 – EN – EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

¹⁰ 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. **Com base nos desenvolvimentos introduzidos com a definição de discriminação direta e indireta constante da Diretiva 2006/54/CE**, nas situações em que não exista um elemento de comparação real, deverá 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, [...] para as quais 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 deverão 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 esclareceu¹¹ 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 e **que essas condições sejam exatamente iguais e comparáveis**. Pode ser esse o caso quando **todas** as condições salariais **pertinentes** resultem diretamente de disposições legais ou convenções [...] 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 demandante¹². **Além disso, ao proceder à avaliação propriamente dita, deverá reconhecer-se que uma diferença de remuneração pode ser explicada por fatores alheios ao sexo.**

¹¹ Processo C-320/00, *Lawrence*, ECLI:EU:C:2002:498.

¹² Processo 129/79, *Macarthys*, ECLI:EU:C:1980:103.

- (18) Os Estados-Membros deverão **assegurar que são disponibilizadas** metodologias e instrumentos específicos para apoiar e orientar **os trabalhadores na** avaliação daquilo que constitui trabalho de valor igual. Tal deverá facilitar a aplicação deste conceito, em especial para as **micro**, pequenas e médias empresas. **Tendo em conta a legislação, as convenções coletivas e/ou as práticas nacionais, os Estados-Membros podem optar por confiar o desenvolvimento de instrumentos e metodologias específicos aos parceiros sociais ou desenvolvê-los em cooperação ou após consulta dos parceiros sociais.**
- (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 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 deverá 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. [...] **Qualquer candidato a emprego deverá receber informações sobre a remuneração inicial ou o seu intervalo antes da entrevista de emprego ou da celebração do contrato de trabalho, de modo a permitir-lhe negociar de forma transparente e tomar uma decisão informada sobre a remuneração. As informações podem ser fornecidas pelo empregador ou de 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 deverão poder solicitar **e proativamente tentar obter** informações sobre o histórico de remunerações do candidato a emprego.
- (22) As medidas de transparência salarial deverão 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 deverão ser adaptadas à dimensão dos empregadores, tendo em conta o número dos seus funcionários. **O critério do número de trabalhadores empregados pelos empregadores a aplicar para determinar se um empregador está sujeito à comunicação de informações sobre as remunerações, como referido na presente diretiva, pode ser o definido na Recomendação da Comissão relativa às micro, pequenas e médias empresas¹³.**

¹³ **Recomendação da Comissão, de 6 de maio de 2003, relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas, C(2003) 1422.**

- (23) Os empregadores deverão disponibilizar aos trabalhadores [...]os critérios utilizados para determinar os níveis de remuneração e a progressão salarial. [...] **A progressão salarial refere-se ao processo de transição de um trabalhador para um nível de remuneração mais elevado. Os critérios relacionados com a progressão salarial podem incluir, por exemplo, o desempenho individual, o desenvolvimento de competências e/ou a antiguidade. Ao aplicarem esta obrigação, os Estados-Membros deverão prestar especial atenção à necessidade de evitar encargos administrativos excessivos para as micro e pequenas empresas. Os Estados-Membros podem também prever, como medidas atenuantes, modelos preparados para ajudar as pequenas e microempresas a cumprir a referida obrigação. Os Estados-Membros podem isentar os micro e pequenos empregadores da obrigação relacionada com a progressão salarial, permitindo-lhes, por exemplo, disponibilizar os critérios de progressão salarial a pedido dos trabalhadores.**
- (24) Todos os trabalhadores deverão 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. **Nas empresas com representantes dos trabalhadores, estas informações podem, de preferência, ser fornecidas através dos mesmos.** Os empregadores **deverão** 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 deverão 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 Conselho¹⁴ podem optar por comunicar as informações sobre remunerações juntamente com outros aspetos relacionados com os trabalhadores nos respetivos relatórios de gestão. **A fim de maximizar a cobertura da transparência salarial dos trabalhadores, os Estados-Membros podem tornar obrigatória a comunicação regular de informações sobre remunerações para os empregadores com menos de 250 trabalhadores.**

¹⁴ 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 deverá 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 **sexo** deverão ajudar 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 **micro**, pequenas e médias empresas. A publicação das informações exigidas pelos Estados-Membros deverá 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 **deverão [...] compilar** os dados sobre as disparidades salariais recebidos dos empregadores sem com isso gerar encargos adicionais para estes últimos. [...] Esses dados **deverão ser divulgados**, 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 deverá ser realizada se os empregadores e os representantes dos trabalhadores não estiverem de acordo quanto ao facto de a diferença nos níveis de remuneração médios entre trabalhadores do sexo feminino e masculino de, pelo menos, 5 % poder ser justificada por critérios objetivos e neutros em termos de género ou se tal justificação não for apresentada pelo empregador.** A avaliação salarial conjunta deverá ser realizada pelos empregadores em cooperação com os representantes dos trabalhadores; não **existindo** representantes dos trabalhadores [...], deverão ser designados **pelos 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 deverá cumprir o disposto no Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho¹⁵. Deverão ser 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 revelar voluntariamente a sua remuneração para efeitos de aplicação do princípio da igualdade de remuneração [...].
- (31) É importante que os parceiros sociais debatam e prestem especial atenção às questões de igualdade de remuneração no âmbito da negociação coletiva. Deverão 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 [...] **a fim de** incentivar os parceiros sociais a prestar a devida atenção às questões relativas à igualdade de remuneração, **o que pode incluir** a 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.

¹⁵ 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).

- (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 deverá 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 deverão, 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, deverão poder representá-los a título individual. Estas entidades deverão 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 deverão igualmente poder representar um ou vários trabalhadores que se considerem vítimas de discriminação em razão do género, em violação do princípio da igualdade de remuneração [...]. Intentar ações em nome ou em apoio de vários trabalhadores permite agilizar processos que, de outra forma, não seriam instaurados devido aos obstáculos de carácter processual ou financeiro ou ao receio de sofrer retaliações, 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. **Os Estados-Membros podem decidir estabelecer critérios de qualificação para os representantes envolvidos no processo judicial, a fim de garantir a qualidade da representação.**

- (35) Os Estados-Membros deverão 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. **Os Estados-Membros deverão 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.**
- (36) A indemnização deverá cobrir integralmente os prejuízos sofridos em virtude de atos de discriminação salarial em razão do género¹⁶. Deverá incluir a recuperação total de retroativos e de prémios ou pagamentos em espécie conexos, bem como uma indemnização pelas oportunidades perdidas **(tais como o acesso a determinados benefícios em função do nível de remuneração)** e por danos morais **(tais como o sofrimento moral decorrente da subavaliação do trabalho realizado)**. Não deverá ser permitida a fixação prévia de qualquer limite máximo para a indemnização.
- (37) Deverão ser previstas outras vias de reparação para além da indemnização. Os tribunais **ou as autoridades competentes** deverão, 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.

¹⁶ Processo C407/14, *María Auxiliadora Arjona Camacho / Securitas Seguridad España SA*, ECLI:EU:C:2015:831, n.º 45.

- (38) Na sequência da jurisprudência assente pelo Tribunal¹⁷, a Diretiva 2006/54/CE, estabeleceu disposições para assegurar que o ónus da prova incumba ao demandado em caso de presumível discriminação. [...] **No entanto, nem sempre é fácil para as vítimas e para os tribunais saber como estabelecer sequer essa presunção. No processo C-109/88 (processo Danfoss), o tribunal considerou que quando um sistema de remuneração se caracteriza pela total falta de transparência, o ónus da prova é transferido para o demandado, independentemente de o trabalhador fazer ou não prova da presumível discriminação salarial. Tal deverá ser, nomeadamente, o caso quando o empregador não tenha, de forma manifestamente negligente, cumprido as obrigações de transparência salarial previstas na presente diretiva, por exemplo, recusando-se a fornecer as informações solicitadas pelos trabalhadores ou não comunicando as disparidades salariais entre homens e mulheres, se for caso disso.**
- (39) [...]
- (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, deverão ser estabelecidas normas mínimas comuns. Essas normas deverão determinar quando começa a correr o prazo de prescrição, a duração do mesmo e as circunstâncias em que pode ser interrompido ou suspenso. **Os Estados-Membros deverão considerar que os prazos de prescrição não começam a correr antes de ter cessado a violação do princípio da igualdade de remuneração ou a violação dos direitos ou obrigações decorrentes da presente diretiva e de o demandante ter conhecimento, ou se poder razoavelmente presumir que teve conhecimento, da violação ou antes da cessação do contrato de trabalho. Os Estados-Membros deverão prever [...] que os prazos de prescrição para intentar uma ação sejam de pelo menos três anos. Os Estados-Membros podem também fixar um prazo máximo de prescrição mais elevado dentro do qual o demandante será obrigado a agir.**

¹⁷ Processo C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss*, ECLI:EU:C:1989:383.

- (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, **os Estados-Membros deverão permitir que os tribunais avaliem se o demandante vencido tinha motivos razoáveis para intentar a ação em tribunal e que ordenem que o demandante vencido não tenha de suportar as despesas correspondentes. Tal deverá aplicar-se, em especial, quando um demandado não cumpriu as obrigações de transparência salarial estabelecidas na presente diretiva.**
- (42) Os Estados-Membros deverão 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 podem** incluir coimas, que deverão ser fixadas a um nível [...] tendo em devida conta a gravidade e a duração da violação, a eventual intenção de discriminação ou negligência grave **da parte do empregador**, 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. [...]
- (43) Os Estados-Membros deverão **assegurar que** 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 **são aplicáveis**, 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 Conselho¹⁸, da Diretiva 2014/24/UE do Parlamento Europeu e do Conselho¹⁹ e da Diretiva 2014/25/UE do Parlamento Europeu e do Conselho²⁰ 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.

¹⁸ 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).

¹⁹ 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).

²⁰ 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).

- (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. **De acordo com a jurisprudência²¹, a categoria de trabalhadores que podem beneficiar da proteção deve ser entendida em sentido amplo e compreende todos os trabalhadores suscetíveis de ser alvo de medidas de retaliação tomadas pelo empregador em reação a uma queixa apresentada devido a uma discriminação. A proteção não se limita apenas aos trabalhadores que apresentaram queixa ou aos seus representantes, nem aos que cumprem determinadas exigências formais que condicionam o reconhecimento de um determinado estatuto, como o de testemunha.**
- (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 deverão 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.

²¹ **C-404/18 Hakelbracht e outros ECLI:EU:2019:523.**

- (48) A fim de assegurar a supervisão adequada da aplicação do direito à igualdade salarial entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual, os Estados-Membros deverão [...] **assegurar que as atribuições** em relação à implementação das medidas de transparência salarial previstas na diretiva **são desempenhadas** e recolher dados para supervisionar as desigualdades salariais e o impacto das medidas de transparência salarial. **Sempre que as atribuições relacionadas com a supervisão da aplicação da presente diretiva sejam desempenhadas por diferentes organismos ou autoridades, os Estados-Membros deverão assegurar a sua coordenação adequada.**
- (49) A recolha de estatísticas salariais, por **sexo**, 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 530/1999²² **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 a supervisão 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. **As estatísticas pertinentes transmitidas ao Eurostat deverão ser recolhidas para fins estatísticos na aceção do Regulamento (CE) n.º 223/2009²³ do Parlamento Europeu e do Conselho.**
- (50) A presente diretiva visa assegurar uma aplicação melhor e mais eficaz do princípio da igualdade de remuneração [...] 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.

²² 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*).

²³ **Regulamento (CE) n.º 223/2009 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2009, relativo às Estatísticas Europeias.**

- (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 deverão 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. **Além disso, os Estados-Membros deverão poder permitir que os parceiros sociais mantenham, negociem, celebrem e apliquem convenções coletivas que estabeleçam diferentes disposições em matéria de transparência salarial, desde que os resultados pretendidos pela presente diretiva sejam sempre assegurados.**
- (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 respetiva carga administrativa, assim como a publicar os resultados das avaliações efetuadas.
- (53) A Autoridade Europeia para a Proteção de Dados foi consultada nos termos do artigo 42.º, n.º 1, do Regulamento (UE) 2018/1725²⁴ e emitiu parecer²⁵ em **27 de abril de 2021**,

ADOTARAM A PRESENTE DIRETIVA:

²⁴ 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).

²⁵ https://edps.europa.eu/system/files/2021-04/21-04-27_2021-0251_d0905_comments_en.pdf

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

A presente diretiva estabelece requisitos mínimos para reforçar o respeito do princípio da igualdade de remuneração [...] por trabalho igual ou de valor igual **entre homens e mulheres** 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.
- 3. (novo) Os candidatos a emprego são igualmente abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva para efeitos do artigo 5.º.**

Artigo 3.º

Definições

1. Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:
 - a) (nova) "Princípio da igualdade de remuneração", o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres;**

- 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;
- 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 ou agrupados com base em critérios **objetivos e neutros do ponto de vista do género, [...] tal como** especificados pelo empregador em causa, **em conformidade com a legislação, as convenções coletivas e/ou as práticas nacionais**;
- 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) "[...] **Organismo de controlo**", o(s) [...] organismo(s) **responsável(eis) [...], em conformidade com a legislação e/ou práticas nacionais, pelas funções de controlo e/ou inspeção [...] no que respeita a questões relacionadas com a igualdade de remuneração. Se aplicável, os parceiros sociais podem desempenhar estas funções;**
- l) (nova) **"Representantes dos trabalhadores", o representante dos trabalhadores em conformidade com a legislação e/ou práticas nacionais;**
- m) (nova) **"Microempregador", um empregador que emprega menos de 10 pessoas;**
- n) (nova) **"Pequeno empregador", um empregador que emprega, no mínimo, 10 pessoas, e menos de 50 pessoas.**

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 Conselho²⁶;
 - d) (nova) Qualquer tratamento menos favorável de um trabalhador em razão do sexo [...], na aceção da Diretiva (UE) 2019/1158 do Conselho²⁷;**
 - e) (nova) [...] 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.**
3. **O n.º 2, alínea e), não impõe aos empregadores obrigações suplementares de recolha de dados, tal como referido na presente diretiva relativamente a outros motivos de discriminação protegidos que não o sexo.**

²⁶ 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).

²⁷ **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. 79-93).**

Trabalho igual e trabalho de valor igual

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os empregadores **recorram a mecanismos de fixação de salários ou 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 disponibilização** de instrumentos ou metodologias **analíticos** que permitam **apoiar e orientar os empregadores ao avaliarem e compararem** 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. **O formato desses instrumentos ou metodologias pode ser estabelecido em conformidade com a legislação, as convenções coletivas e/ou as práticas nacionais.**
3. [...] **O mecanismo de fixação de salários ou as estruturas salariais devem permitir avaliar se os trabalhadores se encontram em situações comparáveis no que respeita ao valor do trabalho**, com base em critérios objetivos e neutros do ponto de vista do género, que **não se deverão basear, direta ou indiretamente, no sexo dos trabalhadores. Estes critérios objetivos devem incluir as competências, os esforços, a responsabilidade e as condições de trabalho e, se adequado, quaisquer outros fatores que sejam [...] pertinentes para a função ou cargo específico [...]. Estes critérios devem também ser aplicados de forma objetiva e neutra do ponto de vista do género.**
 - 3-A. (novo) **Tendo em conta a legislação, as convenções coletivas e/ou as práticas nacionais, os Estados-Membros podem confiar aos parceiros sociais a adoção das medidas referidas nos n.ºs 1 a 3 ou adotar as medidas necessárias em cooperação com os parceiros sociais, desde que as obrigações previstas no presente artigo sejam cumpridas de forma devida e permanente.**
4. [...]
5. Se for utilizado um sistema de avaliação e classificação profissional para apurar as remunerações, o sistema deve basear-se em critérios comuns **objetivos e neutros do ponto de vista do género [...]** e ser estabelecido de modo a excluir **qualquer discriminação direta ou indireta** em razão do sexo.

CAPÍTULO II

Transparência salarial

Artigo 5.º

Transparência salarial antes da contratação

1. Qualquer candidato a emprego tem direito a receber do potencial empregador informações sobre [...] a 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 **fornecidas com suficiente antecedência, ou aquando da publicação do anúncio de oferta de emprego antes da entrevista de emprego ou, em qualquer caso, antes da celebração do contrato de trabalho.**
2. O empregador não deve [...] 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 salarial

1. O empregador deve **assegurar o acesso fácil dos trabalhadores aos** critérios utilizados para determinar a remuneração, os níveis de remuneração e, **quando aplicável**, a progressão **salarial**. Estes critérios devem ser **objetivos e neutros** do ponto de vista do género.
2. **(novo) Os Estados-Membros podem isentar os micro e pequenos empregadores da obrigação relacionada com a progressão salarial prevista no n.º 1.**

Direito à informação

1. Os trabalhadores têm direito [...] a **solicitar e receber por escrito** 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 **1-A e 3**.
- 1-A. (novo) Os trabalhadores devem ter a possibilidade de solicitar e receber as informações referidas no n.º 1 através dos seus representantes, em conformidade com a legislação e/ou práticas nacionais. A pedido de um trabalhador, um organismo de promoção da igualdade pode igualmente solicitar e receber as informações referidas no n.º 1, em conformidade com a legislação e/ou práticas nacionais.**
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.
- 2-A. (novo) Em derrogação do n.º 2, os micro e pequenos empregadores devem informar todos os trabalhadores, de dois em dois anos, do seu direito a receber 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. [...]
5. Os trabalhadores não podem ser impedidos de revelar a sua remuneração para efeitos de aplicação do princípio da igualdade de remuneração [...].

6. Os empregadores podem exigir que qualquer trabalhador [...] que tenha obtido informações **diferentes das relativas à sua própria remuneração ou ao seu nível de remuneração** nos termos do presente artigo só possa utilizar essas informações para defender o seu direito à igualdade de remuneração [...].

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 **anualmente** as seguintes informações relativas à respetiva organização, em conformidade com os n.ºs 2 [...] 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.

1-A. (novo) O critério a aplicar para determinar se um empregador está sujeito à comunicação de informações sobre as remunerações e a uma avaliação salarial conjunta é o número de efetivos.

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

3. **As informações referidas no n.º 1, alíneas a) a g), são comunicadas à autoridade responsável pela recolha e publicação desses dados nos termos do artigo 26.º, n.º 3, alínea c). O empregador pode publicar no respetivo sítio Web as informações referidas no n.º 1, alíneas a) a f), ou, em alternativa, torná-las públicas de qualquer outra forma.**
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 **artigo 26.º, n.º 3, alínea c)**.
5. O empregador deve fornecer as informações referidas no n.º 1, alínea g), a todos os trabalhadores e aos seus representantes [...]. **O empregador deve fornecer essas informações**, mediante pedido, **ao organismo de controlo** e ao organismo de promoção da igualdade. Devem também ser disponibilizadas as informações relativas aos quatro anos anteriores, quando disponíveis e mediante pedido.
6. [...]
7. [...] O empregador **deve responder aos [...] pedidos** de esclarecimentos adicionais e informações pormenorizadas sobre os dados fornecidos, incluindo explicações sobre eventuais diferenças salariais entre homens e mulheres, **que lhe sejam apresentados pelos trabalhadores, pelos seus representantes e pelo organismo de controlo. A pedido de um trabalhador, o organismo de promoção da igualdade pode também solicitar tais esclarecimentos.** O empregador deve **responder** 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 do ponto de vista do género, o empregador deve corrigir essa situação, em estreita cooperação com os representantes dos trabalhadores, **o organismo de controlo e/ou o organismo de promoção da igualdade.**

Avaliação salarial conjunta

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas adequadas para garantir que os empregadores que empreguem, pelo menos, 250 trabalhadores efetuem, 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 **critérios** objetivos e neutros do ponto de vista do género.

2. A avaliação salarial conjunta **deve ser efetuada a fim de identificar, corrigir e prevenir diferenças de remuneração entre trabalhadores do sexo feminino e trabalhadores do sexo masculino que não possam ser justificadas por fatores objetivos e neutros do ponto de vista do género** e 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 [...] 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 **médios** 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 **médios** 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) **Uma avaliação [...] de eventuais medidas constantes de anteriores avaliações salariais conjuntas.**
3. Os empregadores devem disponibilizar as avaliações salariais conjuntas aos trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores e **comunicá-las [...] à autoridade encarregada de recolher as avaliações salariais conjuntas** nos termos do artigo 26.º, n.º 3, alínea d). **A avaliação salarial conjunta deve ser disponibilizada ao** organismo de promoção da igualdade e ao **organismo de controlo, mediante pedido.**
4. [...] **Ao aplicar as medidas constantes da avaliação salarial conjunta,** o empregador deve corrigir **as diferenças salariais injustificadas,** em estreita cooperação com os representantes dos trabalhadores, **tendo em conta a legislação e/ou práticas nacionais.** [...] **O organismo de controlo e/ou o organismo de promoção da igualdade podem ser chamados a participar no processo.** 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 **tratados [...]** 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 [...].

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, **o organismo de controlo** 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. **Para efeitos da supervisão nos termos do [...] artigo 26.º, as informações são disponibilizadas [...] 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 **tomar medidas adequadas para assegurar a participação efetiva dos parceiros sociais, a pedido destes, num debate sobre** os direitos e as obrigações decorrentes da presente diretiva, **quando aplicável [...].**

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 [...] 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 [...] o direito nacional, tenha interesse legítimo em garantir a igualdade entre homens e mulheres, podem intervir em qualquer processo **administrativo ou** judicial [...] destinado a fazer respeitar [...] os direitos ou obrigações relacionados com o princípio da igualdade de remuneração [...]. Estes organismos ou entidades podem agir em nome ou em apoio de qualquer trabalhador que seja **alegada** vítima da violação de um direito ou obrigação relacionado com o princípio da igualdade de remuneração [...], 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 **e desde que a legislação nacional o preveja.**

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 [...] 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 **ou uma reparação determinada pelo Estado-Membro** pelas perdas e danos sofridos, de uma forma dissuasiva e proporcional aos danos sofridos.
3. A indemnização **ou reparação** 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. **Os Estados-Membros devem assegurar que a indemnização ou reparação inclua** a recuperação total de retroativos e de prémios ou pagamentos em espécie conexos, uma indemnização pelas oportunidades perdidas e por danos morais, **bem como o [...]** 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, **em caso de violação de direitos ou obrigações relacionados com o princípio da igualdade de remuneração [...]**, os tribunais ou outras autoridades competentes, **em conformidade com as regras nacionais**, possam **emitir**, a pedido do demandante e a expensas do demandado:

- a) Uma [...] **ordem [...]** de cessação da violação;
- b) Uma [...] **ordem [...]** de tomada de [...] medidas para cumprir [...] **os direitos ou obrigações** relacionados com o princípio da igualdade de remuneração [...].

O incumprimento de qualquer destas ordens 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. Em processos **judiciais [...] relativos a uma alegada discriminação salarial**, os Estados-Membros devem assegurar que incumba ao empregador provar que tal discriminação não ocorreu quando este **não tenha, de forma manifestamente negligente, cumprido as obrigações** de transparência salarial **previstas** nos artigos 5.º a 9.º da presente diretiva.
3. [...]
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 16.º-A (novo)

Prova de trabalho igual ou de valor igual

1. **Ao estimar se os trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino efetuam trabalho igual ou de valor igual, a avaliação para apurar se os trabalhadores estão numa situação comparável não deve ser limitada às situações em que os trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino trabalham para o mesmo empregador, devendo ser alargada a uma fonte única que estabeleça as condições de remuneração. Existe uma fonte única quando esta estipula todos os elementos da remuneração pertinentes para a comparação dos trabalhadores.**
2. **A avaliação para apurar se os trabalhadores estão numa situação comparável também não deve ser limitada aos trabalhadores empregados ao mesmo tempo que o trabalhador em causa.**
3. **Numa situação em que não seja possível estabelecer um elemento de comparação real, é permitido utilizar quaisquer outros elementos de prova para provar a existência da alegada discriminação salarial, incluindo estatísticas ou uma comparação do tratamento que seria dado a um trabalhador em situação comparável.**

Artigo 17.º

Acesso a elementos de prova

1. Os Estados-Membros devem assegurar que, **nas ações judiciais em matéria de igualdade salarial [...]**, os tribunais nacionais ou as autoridades competentes podem ordenar ao demandado que divulgue todos os elementos de prova relevantes sob o seu controlo, **em conformidade com a legislação e as práticas nacionais.**
2. Os Estados-Membros devem assegurar que os tribunais nacionais **ou as autoridades competentes** têm competência para ordenar a divulgação dos elementos de prova que contenham informações confidenciais sempre que o considerem pertinente para **a ação judicial em matéria de igualdade salarial.** Os Estados-Membros devem assegurar que os tribunais nacionais adotam medidas eficazes para proteger tais informações quando ordenem a sua divulgação, **em conformidade com as regras processuais nacionais.**
3. [...]

Artigo 18.º

Prazos de prescrição

1. Os Estados-Membros devem **assegurar que se apliquem** regras 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, **tendo em conta que os prazos de prescrição não começam a correr antes de o demandante ter tido conhecimento, ou se poder razoavelmente presumir que teve conhecimento, da violação. Os Estados-Membros podem decidir que o prazo de prescrição não começa a correr antes da cessação do contrato de trabalho. Os prazos de prescrição são fixados em, pelo menos, três anos.**
2. [...]
3. [...]
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 **no tribunal** ou dando conhecimento da ação ao empregador, **direta ou indiretamente através dos** representantes dos trabalhadores, **do organismo de controlo** ou do organismo de promoção da igualdade.
5. (novo) **O presente artigo estabelece regras uniformes em matéria de prazos de prescrição e não versa sobre a questão das regras relativas à prescrição das ações judiciais.**

Artigo 19.º

Despesas e custas judiciais

[...] **Os Estados-Membros devem assegurar que, nos casos em que um** demandado [...] vença uma causa judicial por discriminação salarial, **o tribunal tenha a possibilidade de avaliar, de acordo com a legislação nacional, se o demandante vencido tinha motivos razoáveis para intentar a ação em tribunal e de ordenar que o demandante vencido não tenha de suportar as custas judiciais. [...]**

Artigo 20.º

Sanções

1. Os Estados-Membros devem estabelecer as regras **relativas a sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas** aplicáveis em caso de violação **dos direitos e obrigações relacionados com o princípio da igualdade de remuneração [...]**. Os Estados-Membros devem **tomar todas as medidas necessárias para assegurar que essas regras são aplicadas** e notificar, sem demora, a Comissão dessas regras e medidas, bem como de qualquer alteração subsequente das mesmas.
2. Os Estados-Membros devem assegurar **que [...] as sanções produzam um efeito dissuasivo real de violações dos direitos e obrigações relacionados com o princípio da igualdade de remuneração. As sanções podem incluir coimas.**
3. Os Estados-Membros devem **assegurar que sejam aplicáveis sanções** específicas em caso de violações reiteradas dos direitos e obrigações em matéria de igualdade de remuneração entre homens e mulheres [...].
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 **ou por terem ajudado outra pessoa a defender os seus direitos**.
2. Os Estados-Membros devem introduzir na respetiva ordem jurídica interna as medidas necessárias para proteger os trabalhadores, incluindo os seus representantes [...], 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 [...] 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. **Tal não prejudica o direito de os Estados-Membros e os parceiros sociais estabelecerem, em função da evolução das circunstâncias, disposições legislativas, regulamentares, coletivas ou contratuais diferentes das vigentes em [inserir a data de adoção da presente diretiva], desde que sejam cumpridos os requisitos mínimos estabelecidos na presente diretiva e que o nível de proteção vigente não seja reduzido.**

Artigo 25.º

Organismos de promoção da igualdade

1. Sem prejuízo da competência **do organismo de controlo** ou de outros organismos de defesa dos direitos dos trabalhadores, incluindo os parceiros sociais, os organismos [...] 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 **promover** uma cooperação e uma coordenação estreitas entre os [...] organismos de promoção da igualdade e os organismos de [...] controlo [...] **no que diz respeito a questões relacionadas com o princípio da igualdade de remuneração.**
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. [...]

Artigo 26.º

Supervisão e sensibilização

1. Os Estados-Membros devem assegurar **o apoio e a supervisão permanentes e coordenados** da aplicação do princípio da igualdade de remuneração [...] e a execução de todas as medidas corretivas disponíveis.
2. [...]
3. Os Estados-Membros devem assegurar [...] **o desempenho das seguintes tarefas:**
 - 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) **Analisar** as causas das disparidades salariais em razão do género e conceber instrumentos para ajudar a [...] avaliar as desigualdades salariais;
 - c) **Recolher** os dados recebidos dos empregadores nos termos do artigo 8.º e **publicar prontamente os dados referidos no artigo 8.º, n.º 1, alíneas a) a f), de forma fácil, acessível e convivial, permitindo a comparação entre empregadores, setores e regiões do Estado-Membro em causa. Devem ser igualmente disponibilizadas as informações relativas aos quatro anos anteriores, quando disponíveis;**

- 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 ações judiciais por discriminação salarial intentadas nos tribunais e de queixas junto das autoridades públicas competentes, incluindo os organismos de promoção da igualdade.
4. Os Estados-Membros devem transmitir à Comissão, **de dois em dois anos e numa apresentação única**, os dados referidos no n.º 3, alíneas c), d) e e) [...].

Artigo 27.º

Negociação e ação coletivas

1. 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.
2. **(novo) Em conformidade com a legislação e as práticas nacionais, os Estados-Membros podem permitir que os parceiros sociais mantenham, negociem, celebrem e apliquem convenções coletivas que estabeleçam disposições em matéria de transparência salarial, desde que os resultados pretendidos pela presente diretiva sejam sempre assegurados.**

Artigo 28.º

Estatísticas

Os Estados-Membros devem fornecer **anualmente** à Comissão (Eurostat) dados **nacionais** atualizados para o cálculo das disparidades salariais entre homens e mulheres [...] **sob forma não corrigida** [...]. Estas estatísticas devem ser discriminadas por **sexo**, setor económico, tempo de trabalho (tempo inteiro/parcial), controlo económico (propriedade pública/privada) e idade, e ser calculadas anualmente.

Os primeiros dados anuais sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres não devem ser transmitidos antes de 31 de janeiro de 2028 para o ano de referência de 2026.

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, **em conformidade com a legislação e/ou as práticas nacionais relativas ao papel dos parceiros sociais**, 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 [três 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 **micro**, 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