



Bruxelas, 11 de junho de 2021
(OR. en)

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

**9053/2/21
REV 2**

**SOC 313
EMPL 226
GENDER 35
ANTIDISCRIM 32
CODEC 749
IA 99**

NOTA

de:	Presidência
para:	Comité de Representantes Permanentes/Conselho
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 – Relatório intercalar

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". A proposta responde ao apelo lançado pelo Conselho em junho de 2019 no sentido de a Comissão desenvolver medidas concretas para aumentar a transparência salarial¹.

¹ ST 10349/19 – Conclusões do Conselho intituladas "Eliminar a disparidade salarial entre homens e mulheres: políticas e medidas fundamentais" (EPSCO – 13 de junho de 2019)

A proposta visa:

- permitir aos trabalhadores reivindicar o seu direito à igualdade de remuneração através de um conjunto de medidas vinculativas em matéria de transparência salarial;
- reforçar a transparência dos sistemas de remuneração;
- melhorar a compreensão do público sobre os conceitos jurídicos pertinentes;
- reforçar a aplicação dos direitos e obrigações em matéria de igualdade de remuneração.

A maioria das delegações deu o seu acordo de princípio à proposta e a grande maioria afirmou a importância de combater as disparidades salariais entre homens e mulheres no mundo do trabalho, enquanto valor social comum na UE.

Embora destacando a importância da luta contra as disparidades salariais entre homens e mulheres, algumas delegações questionaram o nível pormenorizado da proposta da Comissão que, a seu ver, entra em conflito com as competências nacionais em determinadas questões, especialmente no que respeita ao papel dos parceiros sociais e do diálogo social na fixação e aplicação dos salários, e pode não respeitar os princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade. Por outro lado, algumas delegações salientaram a importância de manter o nível de ambição da proposta.

Várias delegações solicitaram esclarecimentos sobre o direito à igualdade de remuneração em geral e sobre as disposições da proposta de diretiva. Em particular, manifestaram igualmente as suas preocupações com a falta de segurança jurídica, a repartição de competências e o impacto prático, financeiro e administrativo da proposta, especialmente nas pequenas e médias empresas (PME).

Todas as delegações mantiveram uma reserva geral sobre a proposta enquanto tal.

Os parlamentos nacionais de quatro Estados-Membros (DK, PT, ES, IT) enviaram pareceres fundamentados sobre a proposta, todos eles recebidos no prazo das oito semanas previstas para a consulta dos parlamentos nacionais, em conformidade com o artigo 6.º do Protocolo n.º 2² anexo aos Tratados.

O Comité Económico e Social Europeu adotou o seu parecer na sua reunião plenária de 9 de junho de 2021³.

O Parlamento Europeu ainda não definiu a sua posição em primeira leitura.

II. TRABALHOS DO CONSELHO DURANTE A PRESIDÊNCIA PORTUGUESA

O Grupo das Questões Sociais iniciou a sua análise da proposta em 22 de março, menos de três semanas após a publicação da proposta. Nessa reunião, 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" e as delegações tiveram oportunidade de manifestar as suas observações gerais preliminares. Em abril e maio, a Presidência realizou quatro reuniões adicionais do Grupo das Questões Sociais, o que concedeu um período de tempo suficiente para a realização de um debate aprofundado sobre todos os artigos dos dois primeiros capítulos e respetivos considerandos. Durante essas reuniões, a Comissão forneceu respostas pormenorizadas às perguntas e pedidos de esclarecimento formulados pelas delegações.

Na reunião de 13 de abril, o Grupo das Questões Sociais consagrou a sessão da manhã à análise da avaliação de impacto. Antes da reunião, a Presidência distribuiu uma lista de verificação que fornecia orientações para a análise da avaliação de impacto. Muitas delegações apresentaram os seus contributos por escrito.

² Protocolo (n.º 2) relativo à aplicação dos princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade, JO C 115 de 9.5.2008, pp. 206-209.

³ JO C ..., p. .

O debate sobre os artigos dos capítulos I e II (artigos 1.º a 11.º) centrou-se nos seguintes elementos:

- Em particular, as delegações solicitaram esclarecimentos sobre o conteúdo das "componentes complementares ou variáveis" da remuneração (artigo 3.º, n.º 1, alínea a)) e sobre a necessidade da utilização de dois termos: "disparidade salarial" (artigo 3.º, n.º 1, alínea c)) e "disparidade salarial média" (artigo 3.º, n.º 1, alínea e)).
- A Comissão respondeu a uma série de perguntas sobre os princípios de trabalho igual e trabalho de valor igual (artigo 4.º) e sobre o tipo de obrigações que este artigo implica, nomeadamente para as pequenas e médias empresas. A Comissão discorreu igualmente sobre a forma como o diálogo social, as convenções coletivas e a legislação em vigor cumprem estas novas obrigações. Algumas delegações solicitaram ainda esclarecimentos adicionais sobre a aplicação da referida disposição a nível nacional.
- As delegações comentaram a obrigação anual dos empregadores de recordarem aos trabalhadores o seu direito de solicitar informações sobre a sua remuneração (artigo 7.º, n.º 2). Pediram igualmente esclarecimentos adicionais sobre a possibilidade de os trabalhadores solicitarem informações sobre o respetivo nível de remuneração individual e sobre os níveis de remuneração médios através dos seus representantes ou de um organismo de promoção da igualdade (artigo 7.º, n.º 4).
- Outro ponto de discussão foi o limiar de 250 trabalhadores que desencadeia a obrigação de os empregadores fornecerem informações sobre a sua organização (artigo 8.º). Várias delegações pediram para ser esclarecidas quanto ao método de cálculo das várias disparidades entre homens e mulheres, enquanto outras delegações levantaram a questão de saber de que forma os dados recolhidos poderiam contribuir para evidenciar as razões subjacentes às desigualdades estruturais a nível de remuneração.

- A Comissão foi convidada a desenvolver a questão da obrigação do empregador de elaborar uma avaliação salarial conjunta quando a existência de diferenças salariais de, pelo menos, 5 % por trabalho igual ou de valor igual não seja justificada por critérios objetivos (artigo 9.º, n.º 1, alíneas a) e b)). No âmbito da avaliação salarial conjunta, as delegações solicitaram esclarecimentos adicionais sobre o papel das inspeções do trabalho e dos organismos de promoção da igualdade (artigo 9.º, n.º 3) e sobre o mecanismo de resolução de litígios caso não haja acordo entre o empregador e os representantes dos trabalhadores (artigo 9.º, n.º 4). Os Estados-Membros também comentaram o limiar de 5 %.
- Muitas delegações solicitaram mais informações sobre a relação entre as disposições em matéria de proteção de dados da presente proposta e o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (artigo 10.º). Fizeram também perguntas sobre a existência de salvaguardas para proteger os dados pessoais.

III. CONCLUSÃO

Registaram-se progressos concretos na análise técnica da proposta e da avaliação de impacto. Foi concluída a primeira leitura dos capítulos I e II e dos considerandos pertinentes. A Presidência portuguesa consagrou tempo suficiente ao debate dos respetivos artigos, tendo oferecido às delegações a oportunidade de compreenderem melhor as disposições da proposta. É necessário prosseguir os trabalhos técnicos e os debates antes de iniciar as deliberações com vista a uma orientação geral.