



Bruxelas, 4 de junho de 2021
(OR. en)

9142/21

**Dossiê interinstitucional:
2020/0310(COD)**

**SOC 381
EMPL 283
CODEC 835**

NOTA

de:	Secretariado-Geral do Conselho
para:	Comité de Representantes Permanentes/Conselho
Assunto:	Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa a salários mínimos adequados na União Europeia - <i>Relatório intercalar</i>

I. INTRODUÇÃO

Em 28 de outubro de 2020, a Comissão adotou uma proposta de diretiva relativa a salários mínimos adequados na União Europeia. A proposta tem por objetivo reforçar a proteção salarial mínima dos trabalhadores estabelecendo requisitos mínimos ao nível da UE para assegurar que os salários mínimos são fixados a um nível adequado e que os trabalhadores têm acesso a uma proteção salarial mínima, sob a forma de um salário mínimo nacional ou de salários fixados por convenções coletivas, conforme definidas para efeitos da presente diretiva.

Os membros do Grupo das Questões Sociais debateram a proposta em 11 videoconferências informais (quatro durante a Presidência alemã e sete durante a portuguesa). Desde o início dos debates, vários Estados-Membros opuseram-se à proposta da Comissão, considerando que lhe falta uma base jurídica válida e, em especial, que é contrária à cláusula de exclusão prevista no artigo 153.º, n.º 5, do TFUE. Vários Estados-Membros acolheram favoravelmente, pelo contrário, a iniciativa como um passo importante para a concretização do princípio 6 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Outros Estados-Membros ainda não chegaram a uma posição a nível nacional.

Considerando que a questão da base jurídica é essencial para avançar na proposta, a Presidência DE solicitou ao Serviço Jurídico do Conselho que emitisse um parecer escrito sobre essa questão. O Serviço Jurídico do Conselho emitiu o seu parecer em 9 de março de 2021 (doc. 6817/21).

Com base nos trabalhos exploratórios da Presidência alemã, os membros do Grupo das Questões Sociais prosseguiram a análise do dossiê durante a Presidência portuguesa em sete videoconferências informais. Os progressos realizados são resumidos na secção II *infra*.

A proposta de compromisso da Presidência portuguesa consta do Anexo 1 do presente relatório. As alterações em relação à proposta da Comissão (doc. 12477/20) estão assinaladas a **negrito** e as supressões por [...]. Essa proposta de compromisso abrange as partes da proposta da Comissão que, nessa altura, tinham sido analisadas pelos membros do Grupo das Questões Sociais.

Em 21 de janeiro de 2021, terminou o período de oito semanas para a consulta aos parlamentos nacionais, em conformidade com o artigo 6.º do Protocolo n.º 2¹ anexo aos Tratados. Até essa data, os parlamentos nacionais de três Estados-Membros (DK, MT, SE) tinham enviado pareceres fundamentados, não atingindo assim o limiar que, nos termos do artigo 7.º, n.º 2, do referido protocolo, ativa a obrigação de revisão por não conformidade com o princípio da subsidiariedade.

O Parlamento Europeu ainda não apresentou a sua posição em primeira leitura. Tendo em conta a base jurídica proposta do artigo 153.º, n.º 2, em conjugação com o artigo 153.º, n.º 1, alínea b), do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), o Conselho deve deliberar com o Parlamento Europeu de acordo com o processo legislativo ordinário.

O Comité Económico e Social Europeu e o Comité das Regiões emitiram os seus pareceres sobre a proposta².

Nesta fase, parte-se do princípio de que todas as delegações têm reservas gerais de análise sobre a proposta.

¹ Protocolo (n.º 2) relativo à aplicação dos princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade, JO C 326 de 26.10.2010, p. 206-209.

² Documentos 7886/21 (CESE) e 7421/21 (CR)

II. TRABALHOS DO CONSELHO DURANTE A PRESIDÊNCIA PORTUGUESA

Enquanto se aguardava o parecer do Serviço Jurídico do Conselho sobre a base jurídica, que era considerada por muitas delegações uma condição política prévia para avançar, os membros do Grupo das Questões Sociais analisaram a avaliação de impacto da Comissão (12477/21 ADD 3). Em 2 de novembro de 2020, foi enviado às delegações um questionário, a que responderam 26 Estados-Membros. A avaliação de impacto foi analisada e debatida aprofundadamente numa videoconferência informal dos membros do Grupo das Questões Sociais, em 20 de janeiro de 2021. A síntese dessa avaliação efetuada pela Presidência portuguesa consta do Anexo 2 do presente relatório.

Tendo em conta o parecer do Serviço Jurídico do Conselho e as opiniões expressas pelas delegações, a Presidência apresentou, no final de abril de 2021, um texto de compromisso. Os considerandos não foram incluídos nesse texto, uma vez que ainda não tinham sido debatidos pelos membros do Grupo das Questões Sociais, nem o artigo 10.º, dado que o respetivo debate tinha sido adiado até à apresentação por escrito de informações técnicas adicionais pela Comissão (WK 5391/21).

III. PRINCIPAIS QUESTÕES DEBATIDAS A NÍVEL DO GRUPO DE TRABALHO

Objeto

Após um debate aprofundado sobre as obrigações criadas pelo artigo 1.º, a Presidência inseriu – em consonância com os pontos de vista expressos por muitas delegações – a palavra "**promover**" no proémio do n.º 1, a fim de clarificar o objetivo global da diretiva, que veio substituir o termo "fixar" antes de *níveis adequados de salários mínimos* no n.º 1, alínea a).

Com uma ligeira alteração da redação, a Presidência deixou também claro que o artigo 1.º, n.º 3, contém duas clarificações, a saber: 1) os Estados-Membros que se baseiam exclusivamente em convenções coletivas para a fixação de salários não são obrigados a introduzir um salário mínimo nacional e 2) nenhum Estado-Membro é obrigado a tornar as convenções coletivas de aplicação geral.

Direitos individuais

Vários Estados-Membros solicitaram garantias de que a presente diretiva não criaria direitos individuais para os trabalhadores. Tendo igualmente em conta as sugestões de clarificação constantes do parecer do Serviço Jurídico do Conselho, a resposta da Presidência a esta questão – em consonância com o artigo 1.º da proposta – consistiu na alteração do título da diretiva para "Diretiva relativa a **um quadro para** salários mínimos adequados na União Europeia". Pela mesma razão, a palavra "outros" foi suprimida no artigo 16.º, n.º 3, da cláusula geral de não regressão. Essas alterações foram bem acolhidas por vários Estados-Membros. No entanto, foram formulados pedidos de esclarecimentos adicionais, por exemplo quanto ao artigo 1.º e ao artigo 11.º.

Limitação do âmbito de aplicação

A pedido de alguns Estados-Membros, a Presidência incluiu um novo n.º 2 no artigo 2.º, que autoriza os Estados-Membros a excluírem da aplicação da presente diretiva os marítimos abrangidos pela Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, conforme alterada. Embora tal tenha sido bem acolhido, houve também um apelo à não aplicação aos pescadores em certos casos. Vários Estados-Membros levantaram o problema específico dos funcionários públicos, que, em muitos Estados-Membros, têm uma relação de trabalho regida pelo direito público.

Proteção salarial mínima através de negociação coletiva versus proteção através do salário mínimo nacional

Vários Estados-Membros levantaram a questão de saber se os salários mínimos negociados pelos parceiros sociais e posteriormente tornados de aplicação geral por um ato administrativo seriam considerados um salário mínimo nacional ou um salário mínimo fixado por negociação coletiva. A Presidência respondeu ajustando as definições, constantes do artigo 3.º, de "salário mínimo nacional", "convenção coletiva" e "cobertura de negociação coletiva", o que foi bem acolhido pela maioria das delegações.

Obrigação de promover a cobertura de negociação coletiva

A fim de responder aos pedidos de muitas delegações, que chamaram a atenção para as especificidades dos seus sistemas nacionais de negociação coletiva e, em especial, para a importância das convenções coletivas a nível das empresas em alguns Estados-Membros, a Presidência incluiu a expressão "**em conformidade com as legislações e as práticas nacionais**" no proémio do artigo 4.º, n.º 1, bem como a expressão "**em especial**" na alínea a).

Respondendo ao apelo de muitos Estados-Membros no sentido de uma maior segurança quanto às suas obrigações no caso de não alcançarem uma cobertura de negociação coletiva de 70 %, e a fim de simplificar as obrigações, foi clarificado no artigo 4.º, n.º 2, que os Estados-Membros apenas teriam de estabelecer um plano de ação que incluía um quadro de condições favoráveis, o qual só teria de ser revisto a intervalos regulares de [x] anos, a fixar na diretiva.

Adequação do salário mínimo nacional

A Presidência esclareceu que a diretiva tem por objetivo promover a adequação dos salários mínimos através da alteração do título do artigo 5.º. Ao introduzir o termo "quadro" no artigo 5.º, n.º 1, a Presidência sublinhou uma vez mais o facto de esta diretiva ser uma diretiva-quadro.

Em resposta à insistência de muitos Estados-Membros quanto a uma maior flexibilidade, a Presidência aditou uma clarificação no artigo 5.º, n.º 2, segundo a qual a "**pertinência e peso relativo**" dos critérios referidos nesse número "**podem ser decididos pelos Estados-Membros em função das suas condições socioeconómicas nacionais.**" Embora esta alteração tenha sido valorizada, muitas delegações solicitaram à Presidência que vá mais longe e não mantenha como obrigatória a utilização dos quatro critérios.

Vários Estados-Membros apelaram à supressão do n.º 3 do artigo 5.º.

Variações e deduções

O artigo 6.º, relativo às variações e deduções, foi reformulado a fim de responder à crítica de que a formulação da proposta da Comissão "os Estados-Membros podem autorizar..." pressuporia, em primeiro lugar, que a União tivesse competência para fixar esses níveis ou remunerações e que, em seguida, pudesse autorizar os Estados-Membros a estabelecer derrogações, o que seria contrário ao artigo 153.º, n.º 5, do TFUE. Embora algumas delegações se tenham congratulado com o texto da Presidência, outras apelaram a um maior reforço do texto da Comissão e outras ainda apelaram à supressão da totalidade do artigo.

Contratos Públicos

O artigo 9.º dedicado aos contratos públicos, concebido pela Comissão como uma mera repetição das obrigações em vigor decorrentes das Diretivas 2014/24/UE, 2014/25/UE e 2014/23/UE, foi criticado por vários Estados-Membros por supérfluo e, por conseguinte, pediram a sua supressão. No entanto, a Presidência preferiu (com o apoio de várias delegações) alterar o artigo a fim de clarificar o seu conteúdo, a saber, referir que esta obrigação abarca também os subcontratantes e diz respeito às obrigações aplicáveis em matéria de salários estabelecidas pelo direito da União, pelo direito nacional, por convenções coletivas ou por disposições de direito internacional do trabalho.

Obrigações de comunicação dos Estados-Membros

Após um primeiro debate a nível do Grupo, uma ampla maioria de Estados-Membros considerou que seriam necessários elementos adicionais facultados pela Comissão, por escrito, nomeadamente informações sobre até que ponto os dados a comunicar nos termos do artigo 10.º, n.º 2, já estariam coligidos e, por conseguinte, disponibilizados, por exemplo, pelo Eurostat ou pela Eurofound. Em 22 de abril de 2021, a Comissão apresentou um documento oficioso com informações mais pormenorizadas (WK 5391/21), que foi debatido pelos membros do Grupo das Questões Sociais em 4 de maio de 2021. Durante essa reunião, muitas delegações consideraram ainda que estas obrigações de comunicação e, em especial, a grande amplitude e a desagregação dos dados, criariam encargos administrativos desproporcionados para os Estados-Membros, os parceiros sociais e as empresas.

IV. CONCLUSÕES

Paralelamente aos trabalhos a nível técnico, a Presidência portuguesa indagou, a nível político, se seria possível alcançar uma maioria qualificada para a proposta, tendo concluído que o dossiê ainda não está suficientemente amadurecido para alcançar essa maioria. Por conseguinte, incumbirá à próxima Presidência prosseguir as deliberações no Conselho e nas suas instâncias preparatórias com vista a chegar a acordo sobre uma orientação geral.

A Presidência portuguesa considera que existem bases sólidas para a conclusão dos trabalhos técnicos e políticos sobre este dossiê.

Proposta de

DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

relativa a **um quadro para** salários mínimos adequados na União Europeia

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente o artigo 153.º, n.º 2, em conjugação com o artigo 153.º, n.º 1, alínea b),

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 Europeu³,

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões⁴,

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário,

Considerando o seguinte:

- (1) Nos termos do artigo 3.º do Tratado da União Europeia, os objetivos da União consistem, nomeadamente, em promover o bem-estar dos seus povos e em trabalhar no desenvolvimento sustentável da Europa, assente numa economia social de mercado altamente competitiva.

³ JO C de , , p. .

⁴ JO C de , , p. .

- (2) O artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia⁵ consagra o direito de todos os trabalhadores a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas.
- (3) A Carta Social Europeia estabelece que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho justas. Reconhece o direito de todos os trabalhadores a uma remuneração suficiente para lhes assegurar, assim como às suas famílias, um nível de vida decente. O artigo 4.º da Carta reconhece o papel das convenções coletivas livremente celebradas, bem como dos métodos legais de fixação de salários, a fim de assegurar o exercício efetivo deste direito.
- (4) O capítulo II do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado em Gotemburgo em 17 de novembro de 2017, estabelece um conjunto de princípios que servem de orientação para garantir condições de trabalho justas. O princípio 6 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais reafirma o direito dos trabalhadores a salários justos que garantam um nível de vida digno. Estabelece ainda que deve ser garantido um salário mínimo adequado, de forma a permitir a satisfação das necessidades dos trabalhadores e das suas famílias, à luz das condições económicas e sociais nacionais, assegurando, ao mesmo tempo, o acesso ao emprego e incentivos à procura de trabalho. Além disso, recorda que a pobreza no trabalho deve ser prevenida e que todos os salários devem ser fixados de forma transparente e previsível no respeito da autonomia dos parceiros sociais.

⁵ Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, 2012/C 326/02, JO C 326/391 de 26.10.2012.

- (5) A Orientação n.º 5 da Decisão (UE) 2020/1512 do Conselho exorta os Estados-Membros⁶ a assegurarem uma participação efetiva dos parceiros sociais na fixação dos salários, garantindo salários justos que possibilitem um nível de vida digno e uma capacidade de resposta adequada dos salários à evolução da produtividade, numa perspetiva de convergência ascendente. A orientação apela também aos Estados-Membros para que promovam o diálogo social e a negociação coletiva na fixação dos salários. Apela também aos Estados-Membros e aos parceiros sociais para que garantam a todos os trabalhadores o direito a salários adequados e justos, mercê de convenções coletivas ou de salários mínimos nacionais adequados e tendo em conta o seu impacto na competitividade, na criação de emprego e na pobreza no trabalho. A Estratégia Anual de Crescimento Sustentável 2021⁷ exorta os Estados-Membros a adotarem medidas para garantir condições de trabalho justas. A Estratégia Anual de Crescimento Sustentável 2020⁸ recorda que, no contexto das crescentes clivagens sociais, é importante assegurar que cada trabalhador receba um salário adequado. Foram igualmente dirigidas recomendações específicas a vários Estados-Membros no domínio dos salários mínimos. Contudo, quando atuam individualmente, os países podem revelar menor propensão para aumentar os salários mínimos por considerarem que isso poderia prejudicar a sua competitividade externa em termos de custos.
- (6) Melhores condições de trabalho e de vida, nomeadamente através de salários mínimos adequados, beneficiam tanto os trabalhadores como as empresas na União e são um requisito prévio para um crescimento inclusivo e sustentável. Eliminar as acentuadas diferenças na cobertura e na adequação dos salários mínimos contribui para melhorar a equidade do mercado de trabalho da UE, promover o progresso económico e social e a convergência ascendente. A concorrência no mercado único deve basear-se em elevados padrões sociais, na inovação e na melhoria da produtividade, assegurando condições de concorrência equitativas.

⁶ Decisão 2020/1512/UE do Conselho, de 13 de outubro de 2020, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados Membros (JO L 344 de 19.10.2020, p. 22-28).

⁷ Comunicação da Comissão COM(2020) 575 final.

⁸ Comunicação da Comissão COM(2019) 650 final.

- (7) Quando fixados em níveis adequados, os salários mínimos protegem o rendimento dos trabalhadores desfavorecidos, ajudam a assegurar um nível de vida digno e limitam a perda de rendimentos em períodos difíceis, tal como reconhecido na Convenção n.º 131 da Organização Internacional do Trabalho, relativa ao estabelecimento de um sistema de fixação de salários mínimos. Os salários mínimos contribuem para sustentar a procura interna, reforçar os incentivos ao trabalho e reduzir as desigualdades salariais e a pobreza no trabalho.
- (8) As mulheres, os jovens e os trabalhadores pouco qualificados e as pessoas com deficiência têm uma probabilidade mais elevada de auferir baixos salários em comparação com outros grupos. Em períodos de recessão económica, como a crise da Covid-19, o papel dos salários mínimos na proteção dos trabalhadores com salários baixos torna-se cada vez mais importante e é essencial para favorecer uma recuperação económica sustentável e inclusiva. A fixação de salários mínimos contribui para a igualdade de género, para corrigir as disparidades nos salários e nas pensões e para tirar as mulheres de situações de pobreza.
- (9) A pandemia da Covid-19 está a produzir efeitos significativos no setor dos serviços e nas pequenas empresas, ambos com uma elevada percentagem de trabalhadores com salários mínimos. Além disso, os salários mínimos são também importantes tendo em conta as tendências estruturais que estão a reconfigurar os mercados de trabalho e que se caracterizam cada vez mais por elevadas percentagens de trabalho atípico e precário. Estas tendências levaram a um aumento da polarização do emprego, resultando num número crescente de profissões pouco remuneradas e pouco qualificadas na maioria dos Estados-Membros, bem como ao agravamento das desigualdades salariais em alguns deles.
- (10) Embora exista uma proteção salarial mínima em todos os Estados-Membros, em alguns essa proteção decorre de disposições legislativas (salários mínimos nacionais) e de convenções coletivas, enquanto que noutros é proporcionada exclusivamente por convenções coletivas.
- (11) A proteção salarial mínima prevista por convenções coletivas em profissões pouco remuneradas é, na maioria dos casos, adequada. Em vários Estados-Membros, os salários mínimos nacionais são baixos em comparação com outros salários na economia. Em 2018, em nove Estados-Membros, o salário mínimo nacional não proporcionava um rendimento suficiente para que um trabalhador solteiro atingisse o limiar de risco de pobreza. Além disso, o recurso a níveis salariais mínimos inferiores (variações) e a descontos nos salários mínimos nacionais afeta negativamente a sua adequação.

- (12) Nem todos os trabalhadores da União estão protegidos por salários mínimos. Em alguns Estados-Membros, alguns trabalhadores, embora cobertos, recebem, na prática, uma remuneração inferior ao salário mínimo nacional devido ao incumprimento das regras em vigor. Verificou-se que esta situação afeta sobretudo as mulheres, os jovens trabalhadores, as pessoas com deficiência e os trabalhadores agrícolas. Nos Estados-Membros em que o salário mínimo é garantido apenas por meio de convenções coletivas, estima-se que a percentagem de trabalhadores não abrangidos varie entre 2 % e 55 % do total da mão de obra.
- (13) Embora a negociação coletiva ao nível setorial ou intersetorial contribua para assegurar uma proteção adequada em termos de salário mínimo, as estruturas tradicionais de negociação coletiva têm vindo a conhecer uma certa erosão nas últimas décadas, em parte devido a mudanças estruturais na economia que privilegiam setores menos sindicalizados e ao declínio das taxas de sindicalização relacionado com o aumento de novas e atípicas formas de trabalho.
- (14) A Comissão consultou os parceiros sociais num processo em duas fases sobre eventuais medidas destinadas a responder aos desafios relacionados com uma proteção salarial mínima adequada na UE, em conformidade com o artigo 154.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia. Não houve acordo entre os parceiros sociais para encetar negociações sobre estas questões. No entanto, tendo em conta os resultados da consulta dos parceiros sociais, é importante tomar medidas ao nível da UE para garantir que os trabalhadores estejam protegidos por salários mínimos adequados.
- (15) A presente diretiva estabelece prescrições mínimas ao nível da UE para assegurar que os salários mínimos são fixados a um nível adequado e que os trabalhadores têm acesso a uma proteção salarial mínima, sob a forma de um salário mínimo nacional ou de salários fixados por convenções coletivas, conforme definido para efeitos da presente diretiva.

- (16) No pleno respeito do artigo 153.º, n.º 5, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, a presente diretiva não tem por objetivo harmonizar o nível dos salários mínimos em toda a UE, nem estabelecer um mecanismo uniforme de fixação de salários mínimos. A iniciativa não interfere com a liberdade de os Estados-Membros estabelecerem salários mínimos nacionais ou promoverem o acesso a uma proteção salarial mínima através de convenções coletivas, de acordo com as tradições e as especificidades de cada país e no pleno respeito das competências nacionais e da liberdade contratual dos parceiros sociais. A presente diretiva não impõe aos Estados-Membros em que a proteção do salário mínimo é garantida exclusivamente através de convenções coletivas a introdução de um salário mínimo nacional, nem que as convenções coletivas sejam declaradas de aplicação geral. A diretiva também não estabelece o nível das remunerações, matéria que faz parte da autonomia contratual dos parceiros sociais à escala nacional e é da competência dos Estados-Membros.
- (17) A presente diretiva é aplicável aos trabalhadores que tenham um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho conforme definido na legislação, nas convenções coletivas ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro, tendo em conta os critérios estabelecidos pelo Tribunal de Justiça da União Europeia (Tribunal de Justiça) para determinar o estatuto de trabalhador. Desde que preenchidos tais critérios, os trabalhadores domésticos, os trabalhadores ocasionais, os trabalhadores intermitentes, os trabalhadores por cheque-serviço, os falsos trabalhadores independentes, os trabalhadores de plataformas digitais, os estagiários e os aprendizes podem ser abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. **Dadas as especificidades das condições de emprego dos marítimos, em especial no que diz respeito à determinação do salário mínimo em conformidade com os procedimentos estabelecidos na Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, tal como alterada, os Estados-Membros deverão poder decidir excluir esta categoria de trabalhadores da presente diretiva.**

(17-A-novo) Os trabalhadores genuinamente independentes não são abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva, uma vez que não preenchem os critérios em questão. O abuso do estatuto de trabalhador independente, tal como é definido no direito nacional, tanto à escala nacional como em situações transfronteiriças, constitui uma forma de trabalho falsamente declarado que está frequentemente associada a trabalho não declarado. Verifica-se uma situação de falso trabalho independente quando uma pessoa preenche as condições típicas de uma relação de trabalho, mas está declarada como trabalhador independente, a fim de evitar o cumprimento de certas obrigações legais ou fiscais. Estas pessoas devem ser abrangidas pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. A determinação da existência de uma relação de trabalho deve basear-se nos factos relativos à prestação efetiva de trabalho e não no modo como as partes descrevem a relação.

(18) Uma negociação coletiva eficaz em matéria de fixação de salários é um meio importante para garantir que os trabalhadores estejam protegidos por salários mínimos adequados. Nos Estados-Membros com salários mínimos nacionais, a negociação coletiva acompanha a evolução geral dos salários e, por conseguinte, contribui para melhorar a adequação dos salários mínimos. Nos Estados-Membros em que a proteção salarial mínima é garantida exclusivamente pela negociação coletiva, o nível dos salários mínimos, bem como a percentagem de trabalhadores protegidos são diretamente determinados pelo funcionamento do sistema de negociação coletiva e pelo grau de cobertura da mesma. Uma negociação coletiva forte e eficiente, juntamente com uma extensa cobertura das convenções coletivas setoriais ou interprofissionais, reforça a adequação e a cobertura dos salários mínimos.

- (19) Num contexto em que a cobertura da negociação coletiva diminui, é fundamental que os Estados-Membros a promovam para melhorar o acesso dos trabalhadores à proteção salarial mínima proporcionada por convenções coletivas. Os Estados-Membros onde a cobertura da negociação coletiva é extensa tendem a ter uma baixa percentagem de trabalhadores com salários baixos e salários mínimos elevados. Os Estados-Membros com uma percentagem reduzida de trabalhadores com salários baixos apresentam uma taxa de cobertura da negociação coletiva superior a 70 %. Do mesmo modo, a maioria dos Estados-Membros onde os salários mínimos são elevados em relação ao salário mediano tem uma cobertura de negociação coletiva superior a 70 %. Embora todos os Estados-Membros devam ser incentivados a promover a negociação coletiva, aqueles que não atingem este nível de cobertura devem, em consulta e/ou em acordo com os parceiros sociais, estabelecer ou reforçar um quadro de mecanismos e disposições institucionais facilitadores da negociação coletiva. Um quadro desta natureza deverá ser definido por lei ou por acordo tripartido.
- (20) É necessário que haja regras, práticas e procedimentos robustos para a fixação e a atualização dos salários mínimos nacionais, **nomeadamente através da indexação automática**, a fim de assegurar a sua adequação, salvaguardando ao mesmo tempo os empregos e a competitividade das empresas, incluindo as pequenas e médias empresas. Aqui se inclui uma série de elementos para preservar a adequação dos salários mínimos nacionais, incluindo critérios e indicadores para avaliar essa adequação, atualizações regulares e atempadas, a existência de órgãos consultivos e a participação dos parceiros sociais. Uma participação efetiva e atempada dos parceiros sociais é um elemento de boa governação que permite um processo decisório fundamentado e inclusivo.

- (21) Os salários mínimos são considerados adequados se forem justos em relação à distribuição salarial no país e se proporcionarem um nível de vida digno. A adequação dos salários mínimos nacionais é determinada em função das condições socioeconómicas nacionais, incluindo o crescimento, a competitividade, assim como da evolução da situação no plano regional e setorial. A sua adequação deve ser avaliada, pelo menos no que diz respeito ao seu poder de compra, à evolução da produtividade e à sua relação com os níveis salariais brutos, a distribuição salarial e o crescimento dos salários. A utilização de indicadores habitualmente usados ao nível internacional, como 60 % do salário mediano bruto e 50 % do salário médio bruto, pode ajudar a orientar a avaliação da adequação dos salários mínimos em relação ao nível dos salários brutos.
- (22) A fim de promover a adequação dos salários mínimos para todos os grupos de trabalhadores, as variações e os descontos nos salários mínimos nacionais devem limitar-se ao mínimo, assegurando simultaneamente a devida consulta dos parceiros sociais na sua definição. Alguns descontos nos salários mínimos nacionais podem efetivamente ser justificados por objetivos legítimos, por exemplo, quando ordenados por uma autoridade judicial. Outros, como os descontos relacionados com o equipamento necessário para desempenhar funções ou os descontos em prestações em espécie, como o alojamento, podem ser injustificados ou desproporcionados.
- (23) É necessário um sistema de execução eficaz, incluindo controlos e inspeções no local, para assegurar o funcionamento dos quadros normativos nacionais em matéria de salário mínimo. Para reforçar a eficácia das autoridades competentes pela aplicação da lei, é também necessária uma cooperação estreita com os parceiros sociais, nomeadamente para dar resposta a desafios críticos como os relacionados com a subcontratação, os trabalhadores migrantes, o falso trabalho independente ou as horas extraordinárias não registadas. Além disso, os trabalhadores devem ter facilmente acesso a informações adequadas sobre os salários mínimos nacionais em vigor, para garantir um grau adequado de transparência e previsibilidade no que diz respeito às suas condições de trabalho.

- (24) A aplicação efetiva de uma proteção salarial mínima estabelecida nas disposições legais ou prevista nas convenções coletivas é essencial na execução dos contratos públicos e dos contratos de concessão. De facto, é possível que, na execução desses contratos ou na cadeia de subcontratação subsequente, não sejam respeitadas convenções coletivas que preveem um nível salarial mínimo num determinado setor, resultando no pagamento de salários inferiores ao nível salarial acordado nas convenções coletivas setoriais. Para prevenir situações deste tipo, os operadores económicos devem remunerar os respetivos trabalhadores de acordo com as convenções coletivas em vigor no setor ou na área geográfica em questão, a fim de cumprir as obrigações aplicáveis no domínio do direito laboral, estabelecidas nos artigos 18.º, n.º 2, e 71.º, n.º 1, da Diretiva 2014/24/UE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa aos contratos públicos⁹, nos artigos 36.º, n.º 2, e 88.º, n.º 1, da Diretiva 2014/25/UE do Parlamento Europeu e do Conselho¹⁰ relativa aos contratos públicos celebrados pelas entidades que operam nos setores da água, da energia, dos transportes e dos serviços postais e nos artigos 30.º, n.º 3, e 42.º, n.º 1, da Diretiva 2014/23/UE do Parlamento Europeu e do Conselho¹¹ relativa à adjudicação de contratos de concessão.
- (25) A fiabilidade da monitorização e da recolha de dados é um aspeto essencial para assegurar a proteção efetiva dos salários mínimos. A Comissão deverá apresentar anualmente um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho, dando conta de como avalia a evolução da adequação e da cobertura dos salários mínimos, com base em dados e informações anuais a fornecer pelos Estados-Membros. Os progressos deverão ser acompanhados no âmbito do processo de coordenação das políticas económicas e de emprego ao nível da UE. Neste contexto, o Comité do Emprego deverá analisar anualmente a situação nos Estados-Membros com base nos relatórios elaborados pela Comissão e noutros instrumentos de supervisão multilateral, como a avaliação comparativa.

⁹ 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).

¹⁰ 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).

¹¹ 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).

- (26) Os trabalhadores devem estar em condições de defender os seus direitos sempre que estiver em causa a proteção salarial mínima. A fim de evitar que os trabalhadores sejam privados dos seus direitos e sem prejuízo das vias específicas de recurso e resolução de litígios previstas nas convenções coletivas, incluindo os sistemas de resolução coletiva de litígios, os Estados-Membros deverão tomar as medidas necessárias para lhes garantir o acesso a mecanismos eficazes e imparciais de resolução de litígios e um direito de recurso, incluindo uma indemnização adequada, bem como uma proteção eficaz contra qualquer forma de prejuízo quando decidem exercer os seus direitos de defesa.
- (27) A Comissão deve proceder a uma avaliação que forneça a base para uma análise da aplicação da presente diretiva. O Conselho e o Parlamento Europeu devem ser informados dos resultados dessa análise.
- (28) Embora constituam passos na direção certa, as reformas e as medidas adotadas pelos Estados-Membros para promover uma proteção salarial mínima dos trabalhadores não foram exaustivas e sistemáticas. Acresce que os países, quando atuam individualmente, podem revelar menor propensão para melhorar a adequação e a cobertura dos salários mínimos por considerarem que isso poderá prejudicar a sua competitividade externa em termos de custos. Atendendo a que os objetivos da presente diretiva não podem ser suficientemente alcançados pelos Estados-Membros, mas podem, devido à dimensão ou aos efeitos da ação, ser mais bem alcançados ao nível da União, a União pode tomar medidas, em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado da União Europeia. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade consagrado no mesmo artigo, a presente diretiva não excede o necessário para alcançar esses objetivos.

- (29) A presente diretiva fixa prescrições mínimas, deixando aos Estados-Membros a prerrogativa de introduzir ou manter disposições mais favoráveis. Os direitos adquiridos ao abrigo do regime jurídico nacional em vigor devem continuar a ser aplicáveis, salvo disposições mais favoráveis que sejam introduzidas pela presente diretiva. A presente diretiva não pode ser utilizada para reduzir direitos existentes para os trabalhadores, nem pode constituir um motivo válido para diminuir o nível geral de proteção proporcionado aos trabalhadores nos domínios abrangidos pela presente diretiva.
- (30) Ao dar execução à presente diretiva, os Estados-Membros deverão evitar impor restrições administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e ao desenvolvimento das micro, pequenas e médias empresas. Assim, os Estados-Membros são convidados a avaliar o impacto do seu ato de transposição nas pequenas e médias empresas, a fim de garantir que não sejam afetadas de forma desproporcionada, dedicando especial atenção às microempresas e aos encargos administrativos, e a publicar os resultados dessas avaliações. Caso as micro, pequenas e médias empresas sejam desproporcionadamente afetadas, os Estados-Membros devem considerar a possibilidade de adotar medidas para ajudar essas empresas a adaptar as respetivas estruturas remuneratórias às novas exigências.
- (31) O Instrumento de Assistência Técnica¹² e o Fundo Social Europeu Mais¹³ encontram-se à disposição dos Estados-Membros para o desenvolvimento ou a melhoria dos aspetos técnicos ligados aos enquadramentos nacionais dos salários mínimos, incluindo a avaliação da adequação, a monitorização e a recolha de dados, o alargamento do acesso, a execução e as capacidades globais para a implementação desses enquadramentos.

¹² *Proposta de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho de 28 de maio de 2020, que cria um Instrumento de Assistência Técnica, COM/2020/409 final.*

¹³ *Proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece o Fundo Social Europeu Mais, COM(2018) 382 final.*

ADOTARAM A PRESENTE DIRETIVA:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objeto

1. A fim de melhorar as condições de vida e de trabalho na União, a presente diretiva estabelece um quadro para **promover**:
 - a) [...] A fixação de níveis adequados de salários mínimos;
 - b) O acesso dos trabalhadores à proteção assegurada pelo salário mínimo, sob a forma de salário definido em convenções coletivas ou de um salário mínimo nacional, caso exista.
- 1.-A (novo)** A presente diretiva não prejudica a autonomia dos parceiros sociais, nem o seu direito de negociar e celebrar convenções coletivas.
2. A presente diretiva não prejudica a escolha dos Estados-Membros de fixar salários mínimos nacionais ou de promover o acesso à proteção salarial mínima proporcionada por convenções coletivas.
3. Nenhuma disposição da presente diretiva deve ser interpretada como a imposição de uma obrigação
 - a) Aos Estados-Membros em que a fixação dos salários se faz exclusivamente através de convenções coletivas de introduzirem um salário mínimo nacional,
 - b) **A um Estado-Membro**, para que torne as convenções coletivas de aplicação geral.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1. A presente diretiva é aplicável aos trabalhadores na União que têm um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho conforme definido pela legislação, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia.
2. **(novo) Os Estados-Membros podem decidir não aplicar a presente diretiva aos marítimos, cujo salário mínimo é determinado pelos procedimentos estabelecidos na Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, conforme alterada.**

Artigo 3.º

Definições

Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:

- (1) "salário mínimo", a remuneração mínima que um empregador deve pagar aos trabalhadores pelo trabalho realizado durante um determinado período, calculada com base no tempo ou na produção;
- (2) "salário mínimo nacional", um salário mínimo fixado por lei, ou outras disposições legais vinculativas, **com exclusão das estabelecidas por uma convenção coletiva tornada de aplicação geral;**

- (3) "negociação coletiva", qualquer negociação entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, por um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores, por outro, para a determinação das condições de trabalho e de emprego; e/ou para regular as relações entre empregadores e trabalhadores; e/ou para regular as relações entre os empregadores ou as respectivas organizações e uma ou mais organizações de trabalhadores, **cujo resultado pretendido seja uma convenção coletiva;**
- (4) "convenção coletiva", todos os acordos escritos relativos às condições de trabalho e de emprego celebradas pelos parceiros sociais na sequência de uma negociação coletiva, **nomeadamente os que se tornam de aplicação geral;**
- (5) "cobertura da negociação coletiva", a percentagem de trabalhadores ao nível nacional a quem se aplica uma convenção coletiva; **para efeitos do cálculo da cobertura da negociação coletiva, os Estados-Membros têm em conta:**
- a) **As categorias de trabalhadores cujas condições de trabalho, incluindo os salários, podem ser reguladas por convenções coletivas, em conformidade com as legislações e práticas nacionais;**
 - b) **Todas as convenções coletivas, incluindo as que não têm incidência nos salários.**

Artigo 4.º

Promoção da negociação coletiva na fixação dos salários

1. Com o objetivo de aumentar a cobertura da negociação coletiva e **melhorar o acesso dos trabalhadores à proteção salarial mínima proporcionada por convenções coletivas**, os Estados-Membros devem, em consulta com os parceiros sociais e **em conformidade com a legislação e as práticas nacionais**, tomar, pelo menos, as seguintes medidas:
 - a) Promover a criação e o reforço da capacidade dos parceiros sociais de participarem na negociação coletiva sobre a fixação dos salários, **em especial** ao nível setorial ou intersetorial;
 - b) Promover negociações construtivas, pertinentes e fundamentadas sobre os salários entre os parceiros sociais.

2. Os Estados-Membros em que a cobertura da negociação coletiva seja inferior a 70 % [...] devem, além disso, **estabelecer um plano de ação para promover a negociação coletiva, que deverá incluir** um quadro de condições favoráveis à negociação coletiva [...], seja por lei após consulta dos parceiros sociais ou por acordo com eles. [...] O plano de ação é tornado público e notificado à Comissão Europeia [x] **meses após o prazo de transposição estabelecido no artigo 17.º, n.º 1. O plano de ação é revisto [x] anos após a sua notificação.**

CAPÍTULO II

SALÁRIOS MÍNIMOS NACIONAIS

Artigo 5.º

Promoção da adequação dos salários mínimos nacionais

1. Os Estados-Membros que dispõem de salários mínimos nacionais **estabelecem o quadro [...] necessário para** a respetiva fixação e atualização. **A referida fixação e atualização** deve orientar-se pelos critérios estabelecidos para promover a adequação com vista a alcançar condições de trabalho e de vida dignas, a coesão social e a convergência ascendente. Os Estados-Membros devem definir tais critérios de acordo com as respetivas práticas nacionais, quer na legislação nacional aplicável, nas decisões dos organismos competentes ou em acordos tripartidos. Os critérios devem ser estáveis e claros.
2. Os critérios nacionais referidos no n.º 1 incluem, no mínimo, os seguintes elementos, **cuja pertinência e peso relativo podem ser decididos pelos Estados-Membros de acordo com as suas condições socioeconómicas nacionais:**
 - a) O poder de compra dos salários mínimos nacionais, tendo em conta o custo de vida e o peso dos impostos e das prestações sociais;
 - b) O nível geral de salários brutos e sua distribuição;
 - c) A taxa de crescimento dos salários brutos;
 - d) [...] A evolução e os níveis da produtividade do trabalho.

3. Os Estados-Membros devem utilizar valores de referência indicativos para orientar a sua avaliação da adequação dos salários mínimos nacionais em relação ao nível geral dos salários brutos, tais como os que são geralmente utilizados ao nível internacional.
4. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para assegurar a atualização regular e atempada dos salários mínimos nacionais, a fim de **continuar a promover** a sua adequação.
5. Os Estados-Membros **asseguram a instituição** de órgãos consultivos para aconselhar as autoridades competentes sobre questões relacionadas com os salários mínimos nacionais.

Artigo 6.º

Variações e descontos

Sempre que os Estados-Membros prevejam diferentes níveis do salário mínimo nacional para grupos específicos de trabalhadores ou prevejam, por lei, deduções que reduzam a remuneração paga para um nível inferior ao do salário mínimo nacional pertinente, asseguram que as variações e as deduções não são discriminatórias, são proporcionadas e materialmente justificadas por um objetivo legítimo.

Artigo 7.º

Participação dos parceiros sociais no processo de fixação e atualização dos salários mínimos nacionais

Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para **possibilitar a participação dos** parceiros sociais, [...] atempada e efetivamente, no processo de fixação e atualização do salário mínimo nacional, nomeadamente através da participação nos órgãos consultivos a que se refere o artigo 5.º, n.º 5, e em especial no que diz respeito a:

- a) Seleção e aplicação dos critérios e dos valores de referência indicativos a que se referem o artigo 5.º, n.ºs 1, 2 e 3, para a determinação dos níveis dos salários mínimos nacionais;
- b) Atualizações dos níveis dos salários mínimos nacionais a que se refere o artigo 5.º, n.º 4;

- c) estabelecimento de variações e descontos nos salários mínimos nacionais que se refere o artigo 6.º;
- d) **decisões relativas** à recolha de dados e à realização de estudos para informar as autoridades responsáveis pela fixação dos salários mínimos nacionais.

Artigo 8.º

Acesso efetivo dos trabalhadores aos salários mínimos nacionais

Os Estados-Membros, em **consulta ou** em cooperação com os parceiros sociais, tomam as seguintes medidas, **sempre que adequado**, para melhorar o acesso dos trabalhadores a uma proteção salarial mínima, [...]:

1. reforçam os controlos e as inspeções no local efetuados pelas inspeções do trabalho ou pelos organismos responsáveis pela aplicação dos salários mínimos nacionais; **esses** controlos e inspeções são proporcionados e não discriminatórios;
2. desenvolvem orientações para que as autoridades responsáveis pela aplicação da lei identifiquem e sancionem **os empregadores** não cumpridores;
3. asseguram que as informações sobre os salários mínimos nacionais são disponibilizadas ao público de forma **exaustiva**, clara [...] e facilmente acessível.

CAPÍTULO III

DISPOSIÇÕES HORIZONTAIS

Artigo 9.º

Contratos Públicos

Em conformidade com a Diretiva 2014/24/UE, a Diretiva 2014/25/UE e a Diretiva 2014/23/UE, os Estados-Membros tomam as medidas adequadas para assegurar que, na execução dos contratos públicos ou dos contratos de concessão, os operadores económicos e os seus subcontratantes se conformem às obrigações aplicáveis em matéria de salários no domínio do direito do trabalho estabelecidas pelo direito da União, pelo direito nacional, por convenções coletivas ou por disposições do direito internacional do trabalho [...].

Artigo 10.º

Monitorização e recolha de dados

1. Os Estados-Membros devem encarregar as respetivas autoridades competentes de desenvolver instrumentos eficazes de recolha de dados para monitorizar a cobertura e a adequação dos salários mínimos.
2. Os Estados-Membros devem comunicar anualmente à Comissão, antes de 1 de outubro, os seguintes dados:
 - a) No que respeita aos salários mínimos nacionais:
 - i) o nível do salário mínimo nacional e o número de trabalhadores por ele abrangidos;

- ii) as variações existentes e o número de trabalhadores por elas abrangidos;
 - iii) os descontos existentes;
 - iv) a taxa de cobertura da negociação coletiva.
- b) No que respeita à proteção salarial mínima prevista apenas por convenções coletivas:
- i) distribuição, em decimais, desses salários, ponderada pelo número de trabalhadores abrangidos;
 - ii) a taxa de cobertura da negociação coletiva;
 - iii) o nível dos salários dos trabalhadores que não beneficiam de proteção salarial mínima garantida por convenções coletivas e a sua relação com o nível dos salários dos trabalhadores que beneficiam dessa proteção.

Os Estados-Membros devem fornecer as estatísticas e as informações referidas no presente número, repartidas por sexo, idade, deficiência, dimensão da empresa e setor.

Os primeiros relatórios abrangem os anos [X, Y, Z: *os três anos que antecedem o ano da transposição*] e são entregues até [1 de outubro de YY: *ano seguinte à transposição*]. Os Estados-Membros podem omitir estatísticas e informações que não estejam disponíveis antes de [data de transposição].

A Comissão pode solicitar aos Estados-Membros que forneçam informações complementares, caso a caso, sempre que as considere necessárias para monitorizar a aplicação efetiva da presente diretiva.

3. Os Estados-Membros devem assegurar que as informações relativas ao salário mínimo, incluindo as convenções coletivas e as disposições salariais nelas contidas, sejam transparentes e acessíveis ao público.

4. A Comissão avaliará os dados transmitidos pelos Estados-Membros nos relatórios referidos no n.º 2 e apresentará um relatório anual ao Parlamento Europeu e ao Conselho.
5. Com base no relatório elaborado pela Comissão, o Comité do Emprego, instituído nos termos do artigo 150.º do TFUE, deve proceder anualmente a uma análise da promoção da negociação coletiva sobre a fixação dos salários e da adequação dos salários mínimos nos Estados-Membros.

Artigo 11.º

Direito de recurso e proteção contra tratamentos ou consequências desfavoráveis

1. Os Estados-Membros devem assegurar que, sem prejuízo das formas específicas de recurso e resolução de litígios previstas, quando aplicável, nas convenções coletivas, os trabalhadores, incluindo aqueles cuja relação de trabalho tenha terminado, tenham acesso a mecanismos eficazes e imparciais de resolução de litígios, bem como um direito de recurso, incluindo uma indemnização adequada, em caso de violação dos seus direitos em matéria de salários mínimos nacionais ou de proteção salarial mínima prevista nas convenções coletivas.
2. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para proteger os trabalhadores, incluindo os que são representantes dos trabalhadores, de qualquer tratamento desfavorável por parte do empregador e de quaisquer consequências adversas resultantes de uma queixa apresentada junto do empregador ou de procedimentos iniciados com o objetivo de fazer respeitar os direitos relativos aos salários mínimos nacionais ou à proteção salarial mínima prevista nas convenções coletivas.

Artigo 12.º

Sanções

Os Estados-Membros estabelecem o regime de sanções aplicável às infrações às disposições nacionais **adotadas ao abrigo da presente diretiva ou às disposições pertinentes já em vigor**. As sanções previstas devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas.

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 13.º

Execução

Os Estados-Membros podem confiar a execução da presente diretiva aos parceiros sociais, caso estes o solicitem em conjunto. Ao fazê-lo, tomam todas as medidas necessárias para, em qualquer altura, garantir **o cumprimento das obrigações estabelecidas** pela presente diretiva.

Artigo 14.º

Divulgação de informações

Os Estados-Membros devem assegurar que as medidas nacionais de transposição da presente diretiva, juntamente com as disposições pertinentes já em vigor sobre a matéria, como referido no artigo 1.º, sejam levadas ao conhecimento dos trabalhadores e dos empregadores, incluindo as PME.

Artigo 15.º

Avaliação e revisão

A Comissão procederá a uma avaliação da diretiva [*cinco anos após a data da transposição*]. A Comissão apresentará em seguida um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho em que analisa a aplicação da diretiva e propõe, se for caso disso, alterações legislativas.

Artigo 16.º

Cláusula de não regressão e disposições mais favoráveis

1. A presente diretiva não constitui um fundamento válido para reduzir o nível geral de proteção já concedido aos trabalhadores nos Estados-Membros.
2. A presente diretiva não prejudica a faculdade de os Estados-Membros aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores ou favorecerem ou permitirem a aplicação de convenções coletivas que sejam mais favoráveis aos trabalhadores.
3. A presente diretiva é aplicável sem prejuízo de quaisquer [...] direitos conferidos aos trabalhadores por outros atos jurídicos da União.

Artigo 17.º

Transposição

1. Os Estados-Membros adotam as medidas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva até [*dois anos a contar da data de entrada em vigor*]. Do facto informam imediatamente a Comissão.

As disposições adotadas pelos Estados-Membros devem fazer referência à presente diretiva ou ser acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. Os Estados-Membros estabelecem o modo como deve ser feita a referência.

2. Os Estados-Membros devem comunicar à Comissão o texto das principais disposições de direito interno que adotarem no domínio abrangido pela presente diretiva.

Artigo 18.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 19.º

Destinatários

Os destinatários da presente diretiva são os Estados-Membros.

Feito em Bruxelas, em

Pelo Parlamento Europeu
O Presidente

Pelo Conselho
O Presidente

Síntese da Presidência sobre a avaliação de impacto

A maioria das delegações considera o **contexto estratégico** claramente explicado, embora considere que a **base jurídica** foi apenas parcialmente explicada ou não o foi de forma suficientemente clara. Quase todos os Estados-Membros acolhem favoravelmente e aguardam o parecer jurídico do Serviço Jurídico do Conselho a esse respeito. Muitos Estados-Membros gostariam de ter mais esclarecimentos sobre a base jurídica escolhida (artigo 153.º, n.º 1, alínea b), do TFUE) e sobre as limitações da ação da União previstas no artigo 153.º, n.º 5, do TFUE.

A avaliação da **definição do problema** varia consoante as delegações. A maioria das respostas concorda que a avaliação de impacto **reconhece as lacunas existentes** em matéria de dados concretos. A maioria dos Estados-Membros considera que **os problemas e os fatores subjacentes** estão, pelo menos em parte, claramente demonstrados e apoiados por dados concretos. No entanto, alguns Estados-Membros sublinham que a avaliação de impacto não é suficientemente abrangente no que respeita às especificidades nacionais, tais como as tradições e a estrutura económica, em especial no que diz respeito à evolução dos níveis do salário mínimo no seu contexto nacional. Os inquiridos também chamam a atenção para o facto de que a distinção subjacente entre modelos nacionais poderia refletir melhor a pluralidade de estruturas e realidades na UE. Apesar da análise apresentada na avaliação de impacto sobre os impactos da pandemia de COVID-19, que concluiu que os salários mínimos são fundamentais para assegurar uma recuperação inclusiva, muitos Estados-Membros teriam desejado que os efeitos da pandemia na economia, e em especial nas PME tivessem sido tidos em conta de forma mais aprofundada

À exceção de dois, todos os Estados-Membros consideram que os **objetivos estratégicos, designadamente os objetivos gerais e os objetivos mais específicos/operacionais**, estão total ou parcialmente definidos de forma clara. No entanto, segundo vários Estados-Membros, a correspondência entre os grandes objetivos estratégicos e os problemas identificados poderia ter sido apresentada de forma mais clara. Muitos Estados-Membros teriam desejado mais explicações sobre objetivos específicos, em especial os relacionados com o grau de cobertura da negociação coletiva e onexo de causalidade entre essa cobertura e o aumento dos salários mínimos. A maioria dos Estados-Membros chamou a atenção para o problema inerente à comparação dos dados, uma vez que os modelos de fixação de salários variam de país para país, e as práticas de recolha de dados conexas são desiguais entre os Estados-Membros e inexistentes em alguns deles. A maioria das delegações teria acolhido favoravelmente uma maior clareza sobre as fontes de informação e os indicadores de acompanhamento. Além disso, no que diz respeito à **coerência da lógica de intervenção**, à exceção de duas, todas as delegações consideram que os objetivos correspondem aos problemas identificados, pelo menos parcialmente.

A grande maioria das delegações considera que a **necessidade e o valor acrescentado da ação da UE** estão, pelo menos em certa medida, claramente demonstrados, enquanto algumas são de opinião que se poderia ter fundamentado melhor a coerência com o princípio da subsidiariedade. Muitos Estados-Membros comungam da opinião de que as considerações sobre a proporcionalidade das medidas propostas têm em conta apenas de forma limitada as diferenças entre modelos económicos. Muitos Estados-Membros afirmam que as medidas já tomadas ou planeadas a nível nacional foram apenas parcialmente abordadas na avaliação de impacto.

A maioria dos Estados-Membros está de acordo quanto ao facto de a avaliação de impacto identificar muitas **opções estratégicas** viáveis, mas alguns acolheriam favoravelmente uma melhor ponderação da opção "ausência de ação da UE". Todos os Estados-Membros consideram que os temas/partes interessadas mais afetados foram identificados, pelo menos parcialmente. Concordam igualmente em que lhes foram facultadas informações sobre a forma como os contributos dos utilizadores finais e das partes interessadas fundamentaram as opções políticas, tendo alguns Estados-Membros assinalado que os pontos de vista das organizações patronais poderiam estar mais bem representados na avaliação de impacto. Vários Estados-Membros consideram que deveriam ter sido dadas mais explicações sobre a escolha de uma diretiva como instrumento jurídico.

Todos os Estados-Membros consideram que a avaliação de impacto tem em conta **os impactos de cada opção estratégica**, embora a maioria dos Estados-Membros considere que a análise poderia ter sido mais pormenorizada. Algumas delegações salientaram que os problemas do atual contexto económico, em especial para as PME, poderiam ter sido analisados mais detidamente, uma vez que são suscetíveis de influenciar os resultados estratégicos. À exceção de um, todos os Estados-Membros consideram que os impactos das diferentes opções estratégicas são expressos, pelo menos parcialmente, num formato comparável e aferidos por um conjunto claro de critérios. Um número considerável de Estados-Membros gostaria de ter visto mais elementos sobre o impacto potencial e os riscos conexos para os trabalhadores com salário mínimo, os consumidores, as PME e a competitividade no seu respetivo contexto nacional.

Muitos Estados-Membros consideram que a avaliação de impacto deveria ter tido mais em conta a pandemia de COVID-19 na apresentação do **impacto social** da proposta. À exceção de um, todos os Estados-Membros consideraram que os impactos sociais são claramente apresentados, ou, pelo menos, em certa medida, em termos qualitativos e quantificados, embora alguns Estados-Membros tivessem preferido que a avaliação de impacto tivesse abordado a questão dos riscos para o emprego e outros meios de combater a pobreza, mais do que os salários. Quase todos os Estados-Membros consideram que a avaliação de impacto avaliou, pelo menos parcialmente, os custos regulamentares da proposta no que diz respeito às diferenças entre os modelos nacionais.

Os Estados-Membros congratularam-se com o facto de o **parecer do Comité de Avaliação do Impacto** da Comissão ter sido levado em consideração em diferentes graus pela avaliação de impacto. Quanto à **medição**, várias delegações salientaram os desafios da recolha de dados comparativos e a dificuldade em medir os efeitos pretendidos com os indicadores propostos. A maioria das delegações considerou a **metodologia e as escolhas metodológicas** parcialmente adequadas, **embora subsistam incertezas** quanto aos condicionalismos de execução no contexto nacional.