



**UNIÃO EUROPEIA**

**PARLAMENTO EUROPEU**

**CONSELHO**

---

**Estrasburgo, 19 de outubro de 2022  
(OR. en)**

**2020/0310 (COD)  
LEX 2184**

**PE-CONS 28/1/22  
REV 1**

**SOC 381  
EMPL 258  
CODEC 908**

**DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO RELATIVA A SALÁRIOS  
MÍNIMOS ADEQUADOS NA UNIÃO EUROPEIA**

**DIRETIVA (UE) 2022/...**  
**DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO**

**de 19 de outubro de 2022**

**relativa a 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, alínea b), 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 Europeu<sup>1</sup>,

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões<sup>2</sup>,

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário<sup>3</sup>,

---

<sup>1</sup> Parecer de 25 de março de 2021 (JO C 220 de 9.6.2021, p. 106).

<sup>2</sup> Parecer de 19 de março de 2021 (JO C 175 de 7.5.2021, p. 89).

<sup>3</sup> Posição do Parlamento Europeu de 14 de setembro de 2022 (ainda não publicada no Jornal Oficial) e decisão do Conselho de 4 de outubro de 2022.

Considerando o seguinte:

- (1) Nos termos do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), os objetivos da União consistem, nomeadamente, em promover o bem-estar dos seus povos e em empenhar-se no desenvolvimento sustentável da Europa, assente numa economia social de mercado altamente competitiva que tem como meta o pleno emprego e o progresso social, num elevado nível de proteção e de melhoramento da qualidade do ambiente, promovendo simultaneamente a justiça social e a igualdade entre homens e mulheres. Nos termos do artigo 9.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), a União deve ter em conta, nomeadamente, as exigências relacionadas com a promoção de um nível elevado de emprego, a garantia de uma proteção social adequada e a luta contra a exclusão social.
- (2) O artigo 151.º TFUE prevê que a União e os Estados-Membros, tendo presentes os direitos sociais fundamentais, tal como os enuncia a Carta Social Europeia (CSE), têm por objetivos, nomeadamente, a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir a sua harmonização, assegurando simultaneamente essa melhoria, uma proteção social adequada e o diálogo entre parceiros sociais.

- (3) O artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia<sup>1</sup> ("Carta") consagra o direito de todos os trabalhadores a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas. O artigo 27.º da Carta prevê o direito dos trabalhadores à informação e à consulta. O artigo 28.º da Carta consagra o direito de os trabalhadores e as entidades patronais, ou as respetivas organizações, de acordo com o direito da União e as legislações e práticas nacionais, negociarem e celebrarem convenções coletivas aos níveis apropriados. O artigo 23.º da Carta prevê o direito à igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.
- (4) A CSE 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 digno. Reconhece igualmente o papel das convenções coletivas livremente celebradas, bem como dos métodos de fixação dos salários mínimos nacionais, a fim de assegurar o exercício efetivo deste direito, o direito de todos os trabalhadores e empregadores a associarem-se em organizações locais, nacionais e internacionais para a proteção dos seus interesses económicos e sociais e o direito à negociação coletiva.

---

<sup>1</sup> JO C 326 de 26.10.2012, p. 391.

- (5) O capítulo II do Pilar Europeu dos Direitos Sociais ("Pilar"), 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 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 do trabalhador e da sua família, 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 evitada e que todos os salários devem ser fixados de forma transparente e previsível, em conformidade com as práticas nacionais e respeitando a autonomia dos parceiros sociais. O princípio 8 do Pilar prevê que os parceiros sociais sejam consultados sobre a conceção e a execução das políticas económicas, sociais e de emprego, em conformidade com as práticas nacionais, e sejam incentivados a negociar e celebrar convenções coletivas sobre questões que lhes digam respeito, respeitando a sua autonomia e o seu direito à ação coletiva.

- (6) A Orientação n.º 5 no anexo da Decisão (UE) 2020/1512 do Conselho<sup>1</sup> exorta os Estados-Membros a dispor de métodos nacionais de fixação dos salários mínimos nacionais para assegurar uma participação efetiva dos parceiros sociais na fixação dos salários, garantindo salários justos que possibilitem um nível de vida digno, prestando simultaneamente especial atenção aos grupos de rendimentos mais baixos e médios, numa perspetiva de convergência ascendente. A orientação apela também aos Estados-Membros para que promovam o diálogo social e a negociação coletiva, com vista à 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, ao beneficiarem 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, respeitando simultaneamente as práticas nacionais. A Comunicação da Comissão de 17 de setembro de 2020, intitulada "Estratégia Anual para o Crescimento Sustentável 2021", exorta os Estados-Membros a adotar medidas para garantir condições de trabalho justas. Além disso, a Comunicação da Comissão de 17 de dezembro de 2019, intitulada "Estratégia Anual para o Crescimento Sustentável 2020", recorda que, no contexto das crescentes clivagens sociais, é importante assegurar que cada trabalhador receba um salário justo. Foram dirigidas recomendações específicas por país a vários Estados-Membros no domínio dos salários mínimos, com o objetivo de melhorar a fixação e atualização dos salários mínimos.

---

<sup>1</sup> Decisão (UE) 2020/1512 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).

- (7) Melhores condições de vida e de trabalho, nomeadamente através de salários mínimos adequados, beneficiam os trabalhadores e as empresas na União, bem como a sociedade e a economia em geral, e constituem um requisito prévio para um crescimento equitativo, inclusivo e sustentável. Obviar às acentuadas diferenças na cobertura e na adequação da proteção salarial mínima contribui para melhorar a equidade do mercado de trabalho da União, para evitar e reduzir as desigualdades salariais e sociais e para promover o progresso económico e social e a convergência ascendente. A concorrência no mercado interno deverá basear-se em elevados padrões sociais, nomeadamente um elevado nível de proteção dos trabalhadores e a criação de empregos de qualidade, bem como na inovação e na melhoria da produtividade, assegurando simultaneamente condições de concorrência equitativas.
- (8) Quando fixados em níveis adequados, os salários mínimos, conforme previstos no direito nacional ou em convenções coletivas, protegem o rendimento dos trabalhadores, em especial dos trabalhadores desfavorecidos, ajudando a assegurar um nível de vida digno, como visado pela Convenção n.º 131 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativa à fixação dos salários mínimos (1970). Os salários mínimos que asseguram um nível de vida digno, garantindo assim um limiar de dignidade, podem contribuir para reduzir a pobreza a nível nacional e para sustentar a procura interna e o poder de compra, reforçar os incentivos ao trabalho, reduzir as desigualdades salariais, as disparidades salariais entre homens e mulheres e a pobreza no trabalho, bem como limitar a perdas de rendimentos em períodos de recessão económica.

- (9) Na União, a pobreza no trabalho aumentou ao longo da última década e o número de trabalhadores que se encontram em situação de pobreza é mais elevado. Em períodos de recessão económica, salários mínimos adequados são particularmente importantes para a proteção dos trabalhadores com salários baixos, dada a sua maior vulnerabilidade às consequências de tais períodos de recessão, sendo fundamentais para apoiar uma recuperação económica sustentável e inclusiva, que deverá conduzir a um aumento do emprego de qualidade. Para assegurar uma recuperação sustentável, é essencial que as empresas, em especial as microempresas e as pequenas empresas, prosperem. Atendendo aos efeitos da pandemia de COVID-19, é importante avaliar a adequação dos salários nos setores com baixas remunerações que revelaram ser essenciais e de grande valor social durante a crise.
- (10) As mulheres, os trabalhadores mais jovens, os trabalhadores migrantes, as famílias monoparentais, os trabalhadores pouco qualificados, as pessoas com deficiência e, em especial, as pessoas que sofrem múltiplas formas de discriminação continuam a ter uma probabilidade mais elevada de auferir o salário mínimo ou baixos salários em comparação com outros grupos. Dada a sobrerrepresentação das mulheres em empregos mal remunerados, a melhoria da adequação dos salários mínimos contribui para a igualdade de género, para a correção das disparidades nos salários e nas pensões, para tirar as mulheres e as suas famílias de situações de pobreza e para o crescimento económico sustentável na União.

- (11) A crise causada pela pandemia de COVID-19 está a produzir efeitos significativos no setor dos serviços, nas microempresas e nas pequenas empresas, que contam com uma elevada percentagem de trabalhadores com baixos salários e com salários mínimos. Os salários mínimos são, por conseguinte, 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 formas de trabalho precárias e atípicas, e incluem frequentemente trabalhadores a tempo parcial, sazonais, de plataformas e de agências de trabalho temporário. Em muitos casos, tais tendências levaram a um aumento da polarização do emprego, resultando num número crescente de profissões e setores pouco remunerados e pouco qualificados na maioria dos Estados-Membros, bem como ao agravamento das desigualdades salariais em alguns deles. É mais difícil para os trabalhadores com contratos atípicos sindicalizarem-se e negociarem convenções coletivas.
- (12) Embora exista uma proteção salarial mínima em todos os Estados-Membros, em alguns deles essa proteção decorre de disposições legislativas ou administrativas e de convenções coletivas, enquanto noutros é proporcionada exclusivamente por convenções coletivas. As diferentes tradições nacionais dos Estados-Membros deverão ser respeitadas.

- (13) Na maioria dos casos, a proteção salarial mínima assegurada por convenções coletivas em profissões pouco remuneradas é adequada e proporcional, pois, níveis de vida dignos, tendo demonstrado ser um meio eficaz para reduzir a pobreza no trabalho. Em vários Estados-Membros, os salários mínimos nacionais são habitualmente 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.
- (14) Nem todos os trabalhadores da União estão efetivamente protegidos por salários mínimos, uma vez que, em alguns Estados-Membros, alguns trabalhadores, embora cobertos, recebem, na prática, uma remuneração inferior ao salário mínimo nacional em consequência do incumprimento das regras em vigor. Verificou-se que tal incumprimento afeta sobretudo as mulheres, os jovens trabalhadores, os trabalhadores pouco qualificados, os trabalhadores migrantes, as famílias monoparentais, as pessoas com deficiência, os trabalhadores com formas de emprego atípicas, como os trabalhadores temporários e os trabalhadores a tempo parcial, e os trabalhadores agrícolas e os trabalhadores do setor da hotelaria, o que conduz, em consequência, à redução dos salários. Nos Estados-Membros em que a proteção salarial mínima é garantida 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.

- (15) A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência exige que os trabalhadores com deficiência, incluindo os trabalhadores com emprego protegido, recebam uma remuneração igual por trabalho de igual valor. Este princípio é igualmente pertinente no que diz respeito à proteção salarial mínima.
- (16) Embora uma negociação coletiva forte, em especial ao nível setorial ou intersetorial, contribua para assegurar uma proteção salarial mínima adequada, as estruturas tradicionais de negociação coletiva têm vindo a deteriorar-se nas últimas décadas, devido, nomeadamente, a mudanças estruturais na economia que privilegiam setores menos sindicalizados e ao declínio das taxas de sindicalização, em especial, em consequência de práticas antissindicais e do aumento de formas de trabalho precárias e atípicas. Além disso, a negociação coletiva a nível setorial e intersetorial foi alvo de pressões em certos Estados-Membros na sequência da crise financeira de 2008. No entanto, a negociação coletiva a nível setorial e intersetorial é essencial para uma proteção salarial mínima adequada, pelo que necessita de ser promovida e reforçada.

- (17) 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 União, em conformidade com o artigo 154.º do TFUE. 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 União, no respeito do princípio da subsidiariedade, para melhorar as condições de vida e de trabalho na União, em particular a adequação dos salários mínimos.
- (18) A fim de melhorar as condições de vida e de trabalho, bem como a convergência social ascendente na União, a presente diretiva estabelece requisitos mínimos ao nível da União e obrigações de natureza processual relativas à adequação dos salários mínimos nacionais e melhora o acesso efetivo dos trabalhadores a uma proteção salarial mínima, sob a forma de um salário mínimo nacional, onde este exista, ou garantida por convenções coletivas conforme definida para efeitos da presente diretiva. A presente diretiva também promove a negociação coletiva sobre a fixação dos salários.

- (19) Nos termos do artigo 153.º, n.º 5, do TFUE, a presente diretiva não tem por objetivo harmonizar o nível dos salários mínimos em toda a União, nem estabelecer um mecanismo uniforme de fixação de salários mínimos. 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 o direito e a prática nacionais e as especificidades de cada Estado-Membro e no pleno respeito das competências nacionais e do direito dos parceiros sociais de celebrar convenções. A presente diretiva não impõe e não deverá ser interpretada como impondo aos Estados-Membros em que a determinação dos salários é garantida exclusivamente através de convenções coletivas a obrigação de introduzir um salário mínimo nacional ou de declarar a aplicação geral das convenções coletivas. Além disso, a presente diretiva não estabelece o nível das remunerações, matéria que faz parte do direito dos parceiros sociais de celebrar convenções à escala nacional e é da competência dos Estados-Membros.
- (20) A presente diretiva tem em conta que, em conformidade com a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, da OIT<sup>1</sup>, conforme alterada, os Estados-Membros que a ratificaram devem, após consulta às organizações representantes dos armadores e dos marítimos, estabelecer procedimentos para a determinação dos salários mínimos dos marítimos. As organizações representativas dos armadores e dos marítimos devem participar nesses procedimentos. Tendo em conta a sua natureza específica, os atos dos Estados-Membros resultantes desses procedimentos não deverão ser sujeitos às regras em matéria de salários mínimos nacionais estabelecidas no capítulo II da presente diretiva. Tais atos não deverão interferir na livre negociação coletiva entre os armadores ou as suas organizações e as organizações de marítimos.

---

<sup>1</sup> Decisão 2007/431/CE do Conselho, de 7 de junho de 2007, que autoriza os Estados-Membros a ratificarem, no interesse da Comunidade Europeia, a Convenção sobre o Trabalho Marítimo de 2006, da Organização Internacional do Trabalho (JO L 161 de 22.6.2007, p. 63).

(21) No cumprimento do Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>1</sup>, a presente diretiva deverá aplicar-se 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 para determinar o estatuto de trabalhador. Desde que preenchidos tais critérios, os trabalhadores tanto dos setores privado como público, bem como os trabalhadores domésticos, os trabalhadores ocasionais, os trabalhadores intermitentes, os trabalhadores por cheque-serviço, os trabalhadores de plataformas digitais, os estagiários, os aprendizes e outros trabalhadores atípicos, bem como os falsos trabalhadores independentes e os trabalhadores não declarados, podem ser abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. Os trabalhadores genuinamente independentes não são abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva, uma vez que não preenchem os referidos critérios. 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. Essas pessoas deverão ser abrangidas pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. A determinação da existência de uma relação de trabalho deverá basear-se nos factos relativos à prestação efetiva de trabalho e não no modo como as partes descrevem a relação.

---

<sup>1</sup> Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de junho de 2008, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I) (JO L 177 de 4.7.2008, p. 6).

- (22) Uma negociação coletiva sobre a fixação de salários eficaz é um meio importante para garantir que os trabalhadores estejam protegidos por salários mínimos adequados que, por conseguinte, proporcionem um nível de vida digno. 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, bem como as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores. 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.
- (23) A proteção salarial mínima assegurada através de convenções coletivas é benéfica para os trabalhadores, os empregadores e as empresas. Em alguns Estados-Membros não existem salários mínimos nacionais. Nesses Estados-Membros, os salários, incluindo a proteção salarial mínima, são estabelecidos exclusivamente pela negociação coletiva entre os parceiros sociais. Os salários médios nesses Estados-Membros estão entre os mais elevados da União. Esses sistemas caracterizam-se por uma cobertura muito elevada da negociação coletiva, bem como por níveis elevados de filiação tanto nas associações de empregadores como nos sindicatos. Os salários mínimos previstos em convenções coletivas que tenham sido declaradas de aplicação geral, sem que a autoridade que as declara como tal disponha de qualquer discricionariedade quanto ao conteúdo das disposições aplicáveis, não deverão ser considerados salários mínimos nacionais.

- (24) Num contexto em que a cobertura da negociação coletiva diminui, é fundamental que os Estados-Membros a promovam, facilitem o exercício do direito à negociação coletiva sobre a fixação dos salários e melhorem assim a fixação dos salários proporcionada por convenções coletivas, a fim de reforçar a proteção salarial mínima dos trabalhadores. Os Estados-Membros ratificaram a Convenção n.º 87 da OIT sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical (1948), e a Convenção n.º 98 da OIT sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (1949). O direito de negociação coletiva é reconhecido nessas convenções da OIT, na Convenção n.º 151 da OIT relativa às Relações de Trabalho na Função Pública (1978), e na Convenção n.º 154 da OIT sobre a Promoção da Negociação Coletiva (1981), bem como na Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais e na CSE. Os artigos 12.º e 28.º da Carta garantem, respetivamente, a liberdade de reunião e de associação e o direito de negociação e de ação coletiva. De acordo com o seu preâmbulo, a Carta reafirma estes direitos que decorrem, em especial, da Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais e das Cartas Sociais aprovadas pela União e pelo Conselho da Europa. Os Estados-Membros deverão tomar, se for caso disso e de acordo com o direito e a prática nacionais, medidas destinadas a promover a negociação coletiva sobre a fixação de salários. Essas medidas poderão incluir, entre outras, medidas que facilitem o acesso dos representantes sindicais aos trabalhadores.

- (25) Os Estados-Membros onde a cobertura da negociação coletiva é extensa tendem a ter uma percentagem reduzida de trabalhadores com baixos salários e salários mínimos elevados. Os Estados-Membros com uma percentagem reduzida de trabalhadores com baixos salários apresentam uma taxa de cobertura da negociação coletiva superior a 80 %. Do mesmo modo, a maioria dos Estados-Membros onde os salários mínimos são elevados em relação ao salário médio tem uma cobertura de negociação coletiva superior a 80 %. Por conseguinte, cada Estado-Membro cuja taxa de cobertura da negociação coletiva seja inferior a 80 % deverá adotar medidas para melhorar a negociação coletiva. Cada Estado-Membro cuja cobertura da negociação coletiva seja inferior ao limiar de 80 % deverá prever um regime com condições favoráveis à negociação coletiva e estabelecer um plano de ação para promover a negociação coletiva, a fim de aumentar progressivamente a taxa de cobertura da negociação coletiva. A fim de respeitar a autonomia dos parceiros sociais, o que inclui o seu direito à negociação coletiva e exclui qualquer obrigação de celebrar convenções coletivas, o limiar de 80 % de cobertura de negociação coletiva deverá ser entendido apenas como um indicador que determina a obrigação de estabelecer um plano de ação.

O plano de ação deverá ser reexaminado periodicamente, pelo menos de cinco em cinco anos, e, se necessário, revisto. O plano de ação e eventuais atualizações do mesmo deverão ser notificados à Comissão e tornados públicos. Cada Estado-Membro deverá poder decidir sobre a forma adequada do seu plano de ação. Um plano de ação que um Estado-Membro tenha adotado antes da entrada em vigor da presente diretiva pode ser considerado um plano de ação ao abrigo da presente diretiva, desde que contenha ações destinadas a promover eficazmente a negociação coletiva e cumpra as obrigações previstas na presente diretiva. Cada Estado-Membro deverá estabelecer um tal plano de ação após consulta aos parceiros sociais ou mediante acordo com estes, ou, na sequência de um pedido conjunto dos parceiros sociais, conforme acordado entre os mesmos. As taxas de cobertura da negociação coletiva dos Estados-Membros variam significativamente devido a uma série de fatores, incluindo as tradições e a prática nacionais, bem como o contexto histórico. Este aspeto deverá ser tido em conta na análise dos progressos realizados no sentido de uma maior cobertura da negociação coletiva, em especial no que diz respeito ao plano de ação previsto na presente diretiva.

- (26) É necessário que haja regras robustas, procedimentos e práticas eficazes para a fixação e atualização dos salários mínimos nacionais, a fim de assegurar salários mínimos adequados, salvaguardando ao mesmo tempo os empregos existentes e criando novas oportunidades de emprego, condições de concorrência equitativas e a competitividade das empresas, incluindo as microempresas, as pequenas empresas e as médias empresas (PME). Essas regras, procedimentos e práticas incluem uma série de componentes para contribuir para a adequação dos salários mínimos nacionais, incluindo critérios para orientar os Estados-Membros na fixação e atualização dos salários mínimos nacionais e indicadores para avaliar a sua adequação, atualizações regulares e atempadas, a existência de órgãos consultivos e a participação dos parceiros sociais. Uma participação efetiva e atempada dos parceiros sociais na fixação e atualização dos salários mínimos nacionais, bem como na criação ou modificação de mecanismos de indexação automática, caso estes existam, é um outro elemento de boa governação que permite um processo decisório fundamentado e inclusivo. Os Estados-Membros deverão disponibilizar aos parceiros sociais informações pertinentes sobre a fixação e atualização dos salários mínimos nacionais. O facto de dar aos parceiros sociais a possibilidade de emitirem pareceres, e de receberem uma resposta fundamentada aos pareceres expressos antes da apresentação de propostas, sobre a fixação e atualização dos salários mínimos nacionais e antes de serem tomadas quaisquer decisões pode contribuir para a participação adequada dos parceiros sociais nesse processo.

- (27) Os Estados-Membros que utilizem um mecanismo de indexação automática, incluindo mecanismos semiautomáticos que, pelo menos, garantam um aumento mínimo obrigatório do salário mínimo nacional, deverão também aplicar os procedimentos de atualização dos salários mínimos nacionais, pelo menos de quatro em quatro anos. Essas atualizações regulares deverão consistir numa avaliação do salário mínimo que tenha em conta os critérios orientadores, seguida de uma modificação do montante, se necessário. A frequência das adaptações com base na indexação automática, por um lado, e das atualizações do salário mínimo nacional, por outro, pode variar. Os Estados-Membros onde não existam mecanismos de indexação automática ou semiautomática deverão atualizar o seu salário mínimo nacional, pelo menos, de dois em dois anos.
- (28) Os salários mínimos são considerados adequados se forem justos em relação à distribuição salarial no Estado-Membro em causa e se proporcionarem um nível de vida digno aos trabalhadores com base num contrato de trabalho a tempo inteiro. A adequação dos salários mínimos nacionais é determinada e avaliada por cada Estado-Membro em função das suas condições socioeconómicas, incluindo o crescimento do emprego, a competitividade, e a evolução da situação no plano regional e setorial. Para proceder a essa determinação, os Estados-Membros deverão ter em conta o poder de compra, os níveis e a evolução da produtividade nacional a longo prazo, bem como os níveis salariais, a distribuição salarial e o crescimento dos salários.

Entre outros instrumentos, um cabaz de bens e serviços a preços reais estabelecido a nível nacional pode ser fundamental para determinar o custo de vida com o objetivo de alcançar um nível de vida digno. Para além dos bens de primeira necessidade, como a alimentação, o vestuário e a habitação, pode também ser tida em conta a necessidade de participar em atividades culturais, educativas e sociais. Convém considerar a fixação e atualização dos salários mínimos nacionais de forma separada dos mecanismos de apoio ao rendimento. Os Estados-Membros deverão utilizar indicadores e valores de referência associados para orientar a sua avaliação da adequação dos salários mínimos nacionais. Estes indicadores podem ser escolhidos pelos Estados-Membros entre os indicadores habitualmente utilizados a nível internacional e/ou os indicadores utilizados a nível nacional. A avaliação pode basear-se nos valores de referência habitualmente utilizados a nível internacional, como o rácio entre o salário mínimo bruto e 60 % do salário mediano bruto, e o rácio entre o salário mínimo bruto e 50 % do salário médio bruto, valores que não são atualmente alcançados por todos os Estados-Membros, ou o rácio entre o salário mínimo líquido e 50 % ou 60 % do salário médio líquido. A avaliação pode também basear-se em valores de referência associados a indicadores utilizados a nível nacional, tais como a comparação do salário mínimo líquido com o limiar de pobreza e o poder de compra dos salários mínimos.

- (29) Sem prejuízo da competência dos Estados-Membros para fixar o salário mínimo nacional e permitir variações e descontos, é importante evitar que as variações e os descontos sejam amplamente utilizados, uma vez que podem ter um impacto negativo na adequação dos salários mínimos. Deverá garantir-se que as variações e os descontos respeitam os princípios da não discriminação e da proporcionalidade. As variações e os descontos deverão, por conseguinte, ter um objetivo legítimo. Exemplos de tais descontos podem ser a recuperação de montantes pagos em excesso ou descontos ordenados por uma autoridade judicial ou administrativa. Outros descontos, como os relacionados com o equipamento necessário para desempenhar funções ou os descontos em prestações em espécie, como o alojamento, apresentam um risco mais elevado de ser desproporcionados. Além disso, nenhuma disposição da presente diretiva deverá ser interpretada como impondo aos Estados-Membros uma obrigação de introduzirem quaisquer variações ou descontos nos salários mínimos.

- (30) É necessário um sistema de execução eficaz, incluindo uma monitorização, controlos e inspeções no terreno fiáveis, para assegurar o funcionamento e o respeito dos regimes nacionais em matéria de salário mínimo nacional. Para reforçar a eficácia das autoridades responsáveis 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 abusiva, o falso trabalho independente, as horas extraordinárias não registadas ou os riscos para a saúde e a segurança associados a um aumento da intensidade do trabalho. As capacidades das autoridades responsáveis pela aplicação da lei deverão também ser desenvolvidas, em especial através de formação e orientação. As visitas de rotina e sem aviso prévio, os processos judiciais e administrativos e as sanções em caso de infração são meios importantes para dissuadir os empregadores de cometer infrações.

(31) A aplicação efetiva de uma proteção salarial mínima estabelecida por disposições legais ou prevista em convenções coletivas é essencial na concessão e 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 uma proteção salarial mínima, resultando no pagamento de salários inferiores ao nível salarial acordado nas convenções coletivas setoriais. Para prevenir situações deste tipo, em conformidade com o artigo 30.º, n.º 3, e o artigo 42.º, n.º 1, da Diretiva 2014/23/UE<sup>1</sup>, o artigo 18.º, n.º 2, e o artigo 71.º, n.º 1, da Diretiva 2014/24/UE<sup>2</sup>, e o artigo 36.º, n.º 2, e o artigo 88.º, n.º 1, da Diretiva 2014/25/UE<sup>3</sup>, do Parlamento Europeu e do Conselho, as autoridades adjudicantes e entidades adjudicantes de contratos públicos devem tomar as medidas adequadas, incluindo a possibilidade de introduzir condições relativas à execução dos contratos, e assegurar que os operadores económicos remunerem os seus trabalhadores com os salários previstos pelas convenções coletivas para o setor e a zona geográfica em causa e respeitem os direitos dos trabalhadores e dos sindicatos decorrentes da Convenção n.º 87 da OIT sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical (1948), e da Convenção n.º 98 da OIT sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (1949), tal como referido nas diretivas acima indicadas, a fim de cumprirem as obrigações aplicáveis no domínio do direito do trabalho. No entanto, a presente diretiva não cria qualquer obrigação adicional em relação às referidas diretivas.

---

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> 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).

- (32) Para os candidatos ao apoio financeiro dos fundos e programas da União, ao abrigo do Regulamento (UE) 2021/1060 do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>1</sup> e das condições favoráveis nele previstas, as regras aplicáveis aos contratos públicos e às concessões deverão ser aplicadas de forma adequada, nomeadamente no que se refere ao respeito das disposições das convenções coletivas.
- (33) A fiabilidade da monitorização e da recolha de dados é essencial para assegurar a eficácia da proteção salarial mínima. Para efeitos da recolha de dados, os Estados-Membros podem recorrer a inquéritos por amostragem suficientemente representativos, bases de dados nacionais, dados harmonizados do Eurostat e outras fontes acessíveis ao público, como a Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos. Nos casos excecionais em que não estejam disponíveis dados exatos, os Estados-Membros podem utilizar estimativas. Os empregadores, em especial as microempresas e outras PME, não deverão suportar encargos administrativos desnecessários no que diz respeito à aplicação dos requisitos em matéria de recolha de dados. A Comissão deverá apresentar de dois em dois anos ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório dando conta de como analisa os níveis e a evolução da adequação e da cobertura dos salários mínimos nacionais, bem como a cobertura da negociação coletiva, com base em dados e informações a fornecer pelos Estados-Membros.

---

<sup>1</sup> Regulamento (UE) 2021/1060 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021, que estabelece disposições comuns relativas ao Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, ao Fundo Social Europeu Mais, ao Fundo de Coesão, ao Fundo para uma Transição Justa e ao Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos, das Pescas e da Aquicultura e regras financeiras aplicáveis a esses fundos e ao Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração, ao Fundo para a Segurança Interna e ao Instrumento de Apoio Financeiro à Gestão das Fronteiras e à Política de Vistos (JO L 231 de 30.6.2021, p. 159).

Além disso, os progressos deverão ser acompanhados no âmbito do processo de coordenação das políticas económicas e de emprego ao nível da União. Neste contexto, o Conselho ou a Comissão podem solicitar ao Comité do Emprego e ao Comité da Proteção Social, respetivamente nos termos dos artigos 150.º e 160.º do TFUE, respetivamente, que analisem, no respetivo domínio de competência, a evolução da cobertura da negociação coletiva e da adequação dos salários mínimos nacionais nos Estados-Membros, com base no relatório elaborado pela Comissão e noutros instrumentos de supervisão multilateral, como a avaliação comparativa. No âmbito dessa análise, os comités devem associar os parceiros sociais a nível da União, incluindo os parceiros sociais intersetoriais, nos termos dos artigos 150.º e 160.º do TFUE, respetivamente.

- (34) Os trabalhadores deverão ter facilmente acesso a informações completas sobre os salários mínimos nacionais, bem como sobre a proteção salarial mínima garantida em convenções coletivas de aplicação geral, a fim de garantir a transparência e a previsibilidade das suas condições de trabalho, nomeadamente no caso das pessoas com deficiência, nos termos da Diretiva (UE) 2016/2102 do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Diretiva (UE) 2016/2102 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de outubro de 2016, relativa à acessibilidade dos sítios web e das aplicações móveis de organismos do setor público (JO L 327 de 2.12.2016, p. 1).

- (35) Os trabalhadores e os seus representantes, incluindo os que são membros ou representantes de sindicatos, deverão estar em condições de defender os seus direitos em caso de violação da proteção salarial mínima prevista no direito nacional ou em convenções coletivas. A fim de evitar que os trabalhadores sejam privados dos seus direitos previstos no direito nacional ou em convenções coletivas 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 garantir aos trabalhadores o acesso a mecanismos eficazes, oportunos e imparciais de resolução de litígios e um direito de recurso, bem como uma proteção judicial e/ou administrativa eficaz contra qualquer forma de prejuízo, se decidirem exercer os seus direitos de defesa. A participação dos parceiros sociais no desenvolvimento de mecanismos imparciais de resolução de litígios nos Estados-Membros pode ser benéfica. Os trabalhadores deverão ser informados sobre os mecanismos de recurso para efeitos do exercício do seu direito de recurso.

- (36) A Comissão deverá proceder a uma avaliação que forneça a base para um reexame da aplicação efetiva da presente diretiva. O Parlamento Europeu e o Conselho deverão ser informados dos resultados de tal reexame.
- (37) Embora constituam passos na direção certa, as reformas e as medidas adotadas pelos Estados-Membros para promover uma proteção salarial mínima adequada dos trabalhadores nem sempre foram exaustivas e sistemáticas. Acresce que as medidas tomadas a nível da União para melhorar a adequação e a cobertura dos salários mínimos podem contribuir para melhorar em maior medida as condições de vida e de trabalho na União e para atenuar preocupações quanto aos eventuais impactos económicos negativos resultantes de medidas isoladas dos Estados-Membros. 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 TUE. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade consagrado no mesmo artigo, a presente diretiva não excede o necessário para alcançar esses objetivos.

- (38) A presente diretiva fixa obrigações de natureza processual como requisitos mínimos, deixando aos Estados-Membros a prerrogativa de introduzirem ou manterem disposições mais favoráveis. Os direitos adquiridos ao abrigo do regime jurídico nacional em vigor deverão 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, inclusivamente no que diz respeito, em particular, à diminuição ou à supressão dos salários mínimos.
- (39) Ao darem execução à presente diretiva, os Estados-Membros deverão evitar impor restrições administrativas, financeiras e jurídicas desnecessárias, especialmente se forem contrárias à criação e ao desenvolvimento das PME. Assim, os Estados-Membros são incentivados a avaliar o impacto das suas disposições de transposição nas PME, a fim de garantir que não sejam afetadas de forma desproporcionada, prestando especial atenção às microempresas e aos encargos administrativos, e a publicar os resultados dessas avaliações. Se os Estados-Membros considerarem que as PME são desproporcionadamente afetadas pelas disposições de transposição, deverão ponderar a introdução de medidas de apoio às PME para que adaptem as respetivas estruturas remuneratórias às novas exigências.

- (40) Os Regulamentos (UE) 2021/240<sup>1</sup> e (UE) 2021/1057<sup>2</sup> do Parlamento Europeu e do Conselho encontram-se à disposição dos Estados-Membros para o desenvolvimento ou a melhoria dos aspetos técnicos ligados aos regimes jurídicos dos salários mínimos, incluindo a avaliação da adequação, a monitorização e a recolha de dados, o alargamento do acesso, bem como a execução e o reforço geral das capacidades para a aplicação desses regimes jurídicos. Nos termos do Regulamento (UE) 2021/1057, os Estados-Membros devem atribuir um montante adequado ao reforço das capacidades dos parceiros sociais,

ADOTARAM A PRESENTE DIRETIVA:

---

<sup>1</sup> Regulamento (UE) 2021/240 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de fevereiro de 2021, que cria um instrumento de assistência técnica (JO L 57 de 18.2.2021, p. 1).

<sup>2</sup> Regulamento (UE) 2021/1057 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021, que cria o Fundo Social Europeu Mais (FSE+) e que revoga o Regulamento (UE) n.º 1296/2013 (JO L 231 de 30.6.2021, p. 21).

# Capítulo I

## Disposições gerais

### *Artigo 1.º*

#### *Objeto*

1. A fim de melhorar as condições de vida e de trabalho na União, em especial a adequação dos salários mínimos para os trabalhadores, com o intuito de contribuir para a convergência social ascendente e reduzir as desigualdades salariais, a presente diretiva estabelece um regime para:
  - a) A adequação dos salários mínimos nacionais com o objetivo de alcançar condições de vida e de trabalho dignas;
  - b) A promoção da negociação coletiva sobre a fixação dos salários;
  - c) A melhoria do acesso efetivo dos trabalhadores ao direito à proteção salarial mínima, se previsto no direito nacional e/ou em convenções coletivas.
2. A presente diretiva não prejudica o pleno respeito da autonomia dos parceiros sociais, nem o seu direito de negociar e celebrar convenções coletivas.

3. Nos termos do artigo 153.º, n.º 5, do TFUE, a presente diretiva não prejudica a competência dos Estados-Membros em matéria de fixação do nível dos salários mínimos, nem a escolha dos Estados-Membros de fixar salários mínimos nacionais, de promover o acesso à proteção salarial mínima prevista em convenções coletivas, ou de ambas.
4. A aplicação da presente diretiva deve respeitar plenamente o direito à negociação coletiva. Nenhuma disposição da presente diretiva deve ser interpretada como impondo a qualquer Estado-Membro uma obrigação de:
  - a) Caso a determinação dos salários seja garantida exclusivamente através de convenções coletivas, introduzir um salário mínimo nacional; ou
  - b) Declarar a aplicação geral de qualquer convenção coletiva.
5. Os atos pelos quais um Estado-Membro dá execução às disposições relativas aos salários mínimos dos marítimos fixados periodicamente pela Comissão Paritária Marítima ou por outro organismo autorizado pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho não estão sujeitos ao disposto no capítulo II da presente diretiva. Tais atos não prejudicam o direito de negociação coletiva nem a possibilidade de adotar níveis de salário mínimo mais elevados.

*Artigo 2.º*

*Âmbito de aplicação*

A presente diretiva é aplicável aos trabalhadores na União que têm um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho conforme definido pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia.

*Artigo 3.º*

*Definições*

Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:

- 1) "Salário mínimo", a remuneração mínima fixada pelo direito ou por convenções coletivas que um empregador, incluindo no setor público, deve pagar aos trabalhadores pelo trabalho realizado durante um determinado período;
- 2) "Salário mínimo nacional", um salário mínimo fixado por lei ou outras disposições legais vinculativas, excluindo os salários mínimos fixados por convenções coletivas que tenham sido declaradas de aplicação geral, sem que a autoridade que as declara como tal disponha de qualquer discricionariedade quanto ao conteúdo das disposições aplicáveis;

- 3) "Negociação coletiva", qualquer negociação, de acordo com o direito e a prática nacionais, em cada Estado-Membro, entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, por um lado, e um ou mais sindicatos, por outro, para a determinação das condições de trabalho e de emprego;
- 4) "Convenção coletiva", um acordo escrito relativo às disposições em matéria de condições de trabalho e de emprego celebrado pelos parceiros sociais com capacidade para negociar, respetivamente, em nome dos trabalhadores e dos empregadores, de acordo com o direito e a prática nacionais, incluindo as convenções coletivas que tenham sido declaradas de aplicação geral;
- 5) "Cobertura da negociação coletiva", a percentagem de trabalhadores ao nível nacional a quem se aplica uma convenção coletiva, calculada como sendo o rácio entre o número de trabalhadores abrangidos por convenções coletivas e o número de trabalhadores cujas condições de trabalho podem ser regidas por convenções coletivas, de acordo com o direito e a prática nacionais.

*Artigo 4.º*

*Promoção da negociação coletiva sobre a fixação dos salários*

1. Com o objetivo de aumentar a cobertura da negociação coletiva e de facilitar o exercício do direito à negociação coletiva sobre a fixação dos salários, os Estados-Membros, com a participação dos parceiros sociais e de acordo com o direito e a prática nacionais:
  - a) Promovem a criação e o reforço da capacidade dos parceiros sociais de participarem na negociação coletiva sobre a fixação dos salários, em particular ao nível setorial ou intersetorial;
  - b) Promovem negociações construtivas, pertinentes e fundamentadas sobre os salários entre os parceiros sociais, em pé de igualdade, no âmbito das quais ambas as partes tenham acesso a informações adequadas para desempenharem as suas funções em matéria de negociação coletiva sobre a fixação dos salários;
  - c) Tomam medidas, se for caso disso, para proteger o exercício do direito à negociação coletiva sobre a fixação dos salários e para proteger os trabalhadores e os representantes sindicais de atos que os discriminem no seu emprego pelo facto de participarem ou quererem participar na negociação coletiva sobre a fixação dos salários;

d) Com o objetivo de promover a negociação coletiva sobre a fixação dos salários, tomam medidas, se for caso disso, para proteger os sindicatos e as organizações de empregadores que participem ou queiram participar na negociação coletiva de quaisquer atos de interferência da outra parte, dos seus agentes ou dos seus membros no seu estabelecimento, no seu funcionamento ou na sua administração.

2. Além disso, cada Estado-Membro cuja taxa de cobertura da negociação coletiva seja inferior a um limiar de 80 %, deve prever um regime de condições favoráveis à negociação coletiva, seja por lei após consulta aos parceiros sociais ou por acordo com os mesmos. Esse Estado-Membro estabelece igualmente um plano de ação para promover a negociação coletiva. O Estado-Membro estabelece um tal plano de ação após consulta aos parceiros sociais ou mediante acordo com estes, ou, na sequência de um pedido conjunto dos parceiros sociais, conforme acordado entre os parceiros sociais. O plano de ação deve fixar um calendário claro e medidas concretas para aumentar progressivamente a taxa de cobertura da negociação coletiva, no pleno respeito da autonomia dos parceiros sociais. O Estado-Membro reexamina periodicamente e, se necessário, atualiza-o. Caso um Estado-Membro atualize o seu plano de ação, fá-lo após consulta aos parceiros sociais ou mediante acordo com estes, ou, na sequência de um pedido conjunto dos parceiros sociais, conforme acordado entre os parceiros sociais. Em qualquer caso, esse plano de ação é reexaminado, pelo menos, de cinco em cinco anos. O plano de ação e qualquer atualização do mesmo são tornados públicos e notificados à Comissão.

## **Capítulo II**

### **Salários mínimos nacionais**

#### *Artigo 5.º*

##### *Procedimento para a fixação de salários mínimos nacionais adequados*

1. Os Estados-Membros que dispõem de salários mínimos nacionais estabelecem os procedimentos necessários para a sua fixação e atualização. Esses procedimentos de fixação e atualização devem pautar-se pelos critérios estabelecidos para contribuir para a sua adequação, com o objetivo de alcançar um nível de vida digno, diminuir a pobreza no trabalho, promover a coesão social e a convergência social ascendente, bem como reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres. Os Estados-Membros definem tais critérios de acordo com as respetivas práticas nacionais, no direito nacional aplicável, nas decisões dos seus organismos competentes ou em acordos tripartidos. Os critérios são definidos de forma clara. Os Estados-Membros podem decidir o peso relativo desses critérios, incluindo os elementos referidos no n.º 2, tendo em conta as condições socioeconómicas nacionais.
2. Os critérios nacionais referidos no n.º 1 incluem, no mínimo, os seguintes elementos:
  - a) O poder de compra dos salários mínimos nacionais, tendo em conta o custo de vida;

- b) O nível geral de salários e sua distribuição;
  - c) A taxa de crescimento dos salários;
  - d) Os níveis e a evolução da produtividade nacional a longo prazo.
3. Sem prejuízo das obrigações previstas no presente artigo, os Estados-Membros podem ainda utilizar um mecanismo automático para as adaptações com base na indexação dos salários mínimos nacionais, com base em critérios adequados e de acordo com os direitos e as práticas nacionais, na condição de a aplicação desse mecanismo não comportar uma diminuição do salário mínimo nacional.
4. Os Estados- Membros utilizam valores de referência indicativos para orientar a sua avaliação da adequação dos salários mínimos nacionais. Para o efeito, podem utilizar valores de referência indicativos habitualmente utilizados a nível internacional, tais como 60 % do salário mediano bruto e 50 % do salário médio bruto, e/ou valores de referência indicativos utilizados a nível nacional.
5. Os Estados-Membros asseguram que a atualização regular e atempada dos salários mínimos nacionais seja efetuada, pelo menos, de dois em dois anos ou, no caso dos Estados-Membros que utilizam o mecanismo de indexação automática a que se refere o n.º 3, pelo menos, de quatro em quatro anos.
6. Cada Estado-Membro designa ou cria um ou vários órgãos consultivos para aconselhar as autoridades competentes sobre questões relacionadas com os salários mínimos nacionais e estabelece as condições para o funcionamento operacional desses órgãos.

*Artigo 6.º*

*Variações e descontos*

1. Sempre que os Estados-Membros autorizarem diferentes níveis de salário mínimo nacional para grupos específicos de trabalhadores ou descontos que reduzam a remuneração paga aos trabalhadores para um nível inferior ao salário mínimo nacional pertinente, devem assegurar que tais variações e descontos respeitam os princípios da não discriminação e da proporcionalidade, incluindo a consecução de um objetivo legítimo.
2. Nenhuma disposição da presente diretiva deve ser interpretada como impondo aos Estados-Membros uma obrigação de introduzirem variações ou descontos nos salários mínimos nacionais.

*Artigo 7.º*

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

Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para associar os parceiros sociais, atempada e efetivamente, ao procedimento de fixação e atualização dos salários mínimos nacionais, prevendo a sua participação voluntária nos debates ao longo de todo o processo de decisão, nomeadamente através da participação nos órgãos consultivos a que se refere o artigo 5.º, n.º 6, e em especial no que diz respeito a:

- a) Seleção e aplicação dos critérios para a determinação dos níveis do salário mínimo nacional, bem como o estabelecimento de uma fórmula de indexação automática e a sua alteração, caso essa fórmula exista, tal como referido no artigo 5.º, n.ºs 1, 2 e 3;

- b) Seleção e aplicação dos valores de referência indicativos referidos no artigo 5.º, n.º 4, para a avaliação da adequação dos salários mínimos nacionais;
- c) Atualizações dos salários mínimos nacionais a que se refere o artigo 5.º, n.º 5;
- d) Estabelecimento de variações e descontos nos salários mínimos nacionais a que se refere o artigo 6.º;
- e) Decisões sobre a recolha de dados e a realização de estudos e análises para fornecer informações às autoridades e às partes interessadas associadas à fixação dos salários mínimos nacionais.

*Artigo 8.º*

*Acesso efetivo dos trabalhadores a salários mínimos nacionais*

Os Estados-Membros, em associação com os parceiros sociais, tomam as seguintes medidas para melhorar o acesso efetivo dos trabalhadores a uma proteção salarial mínima, consoante o caso, incluindo, se for caso disso, para reforçar a sua aplicação:

- a) Prever controlos e inspeções no terreno eficazes, proporcionados e não discriminatórios efetuados pelas inspeções do trabalho ou pelos organismos responsáveis para a aplicação dos salários mínimos nacionais;
- b) Desenvolver as capacidades das autoridades responsáveis pela aplicação da lei, nomeadamente por meio de ações de formação e de orientações, para que identifiquem e sancionem os empregadores não cumpridores;

## **Capítulo III**

### **Disposições horizontais**

#### *Artigo 9.º*

#### *Contratos públicos*

Em conformidade com as Diretivas 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE, os Estados-Membros tomam as medidas adequadas para assegurar que, na concessão e execução dos contratos públicos ou dos contratos de concessão, os operadores económicos e os seus subcontratantes cumpram as obrigações aplicáveis em matéria de salários, ao direito de associação sindical e à negociação coletiva sobre a fixação dos salários, no domínio do direito social e do direito do trabalho estabelecidos pelo direito da União, pelo direito nacional, por convenções coletivas ou por disposições do direito internacional social e do trabalho, como a Convenção n.º 87 da OIT sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical (1948), e a Convenção n.º 98 da OIT sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (1949).

*Artigo 10.º*

*Monitorização e recolha de dados*

1. Os Estados-Membros tomam as medidas adequadas para assegurar a existência de instrumentos eficazes de recolha de dados para monitorizar a proteção salarial mínima.
2. Os Estados-Membros comunicam à Comissão, de dois em dois anos, antes de 1 de outubro do ano de referência, os seguintes dados e informações:
  - a) A taxa e a evolução da cobertura da negociação coletiva;
  - b) No que respeita aos salários mínimos nacionais:
    - i) o nível do salário mínimo nacional e a percentagem de trabalhadores por ele abrangidos,
    - ii) uma descrição das variações e dos descontos existentes e dos motivos da sua introdução, bem como a percentagem de trabalhadores abrangidos por essas variações, na medida em que os dados estejam disponíveis;

- c) No que respeita à proteção salarial mínima prevista apenas por convenções coletivas:
  - i) as taxas de remuneração mais baixas fixadas por convenções coletivas que abrangem os trabalhadores com baixos salários ou uma estimativa das mesmas, se as autoridades nacionais competentes não dispuserem de dados exatos, e a percentagem de trabalhadores abrangidos por essas convenções coletivas ou uma estimativa da mesma, se as autoridades nacionais competentes não dispuserem de dados exatos,
  - ii) o nível dos salários pagos aos trabalhadores não abrangidos por convenções coletivas e a sua relação com o nível dos salários pagos aos trabalhadores abrangidos por convenções coletivas.

Os Estados-Membros que estão sujeitos às obrigações de comunicação referidas no primeiro parágrafo, alínea c), ficam obrigados a comunicar os dados referidos na subalínea i) dessa disposição pelo menos no que diz respeito às convenções coletivas setoriais, geográficas e outras convenções coletivas que envolvam vários empregadores, incluindo as convenções coletivas que tenham sido declaradas de aplicação geral.

Os Estados-Membros providenciam as estatísticas e as informações referidas no presente número, repartidas por sexo, idade, deficiência, dimensão da empresa e setor, na medida em que estejam disponíveis.

Os primeiros relatórios devem abranger ..., ... e ... [X, Y, Z: os três anos que antecedem o ano referido no artigo 17.º, n.º 1] e devem ser entregues até 1 de outubro de ... [três anos após o ano de entrada em vigor da presente diretiva]. Os Estados-Membros podem omitir estatísticas e informações que não estejam disponíveis antes de ... [dois anos após a data de entrada em vigor da presente diretiva].

3. A Comissão analisa os dados e as informações transmitidos pelos Estados-Membros nos relatórios referidos no n.º 2 do presente artigo e nos planos de ação referidos no artigo 4.º, n.º 2. De dois em dois anos, apresenta ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório a este respeito e publica simultaneamente os dados e as informações transmitidos pelos Estados-Membros.

*Artigo 11.º*

*Informações sobre a proteção salarial mínima*

Os Estados-Membros asseguram que as informações relativas aos salários mínimos nacionais, bem como à proteção salarial mínima prevista em convenções coletivas de aplicação geral, incluindo informações sobre os mecanismos de recurso, sejam disponibilizadas ao público, se necessário na língua mais pertinente, conforme determinado pelo Estado-Membro, de forma completa e facilmente acessível, incluindo para as pessoas com deficiência.

*Artigo 12.º*

*Direito de recurso e proteção contra tratamentos ou consequências desfavoráveis*

1. Os Estados-Membros asseguram que, sem prejuízo das formas específicas de recurso e resolução de litígios previstas, se for caso disso, nas convenções coletivas, os trabalhadores, incluindo aqueles cuja relação de trabalho tenha terminado, tenham acesso a mecanismos eficazes, oportunos e imparciais de resolução de litígios, bem como um direito de recurso, em caso de violação dos direitos em matéria de salários mínimos nacionais ou de proteção salarial mínima, se esses direitos estiverem previstos no direito nacional ou em convenções coletivas.

2. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para proteger os trabalhadores e os representantes dos trabalhadores, incluindo os que são membros ou representantes de sindicatos, 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 em caso de violação dos direitos à proteção salarial mínima, se esses direitos estiverem previstos no direito nacional ou em convenções coletivas.

### *Artigo 13.º*

#### *Sanções*

Os Estados- Membros estabelecem as regras relativas às sanções aplicáveis em caso de violação dos direitos e obrigações abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva, na medida em que esses direitos e obrigações estejam previstos no direito nacional ou em convenções coletivas. Nos Estados-Membros sem salários mínimos nacionais, essas regras podem incluir ou limitar-se a uma referência a indemnizações e/ou a sanções contratuais previstas, se for caso disso, nas regras de aplicação das convenções coletivas. As sanções previstas devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas.

## **Capítulo IV**

### **Disposições finais**

#### *Artigo 14.º*

##### *Divulgação de informações*

Os Estados-Membros asseguram que as disposições 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*

Até ... [sete anos após a data de entrada em vigor da presente diretiva], a Comissão, após consulta aos Estados-Membros e aos parceiros sociais a nível da União, procede a uma avaliação da presente diretiva. A Comissão apresenta em seguida ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório em que examina a aplicação da presente 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, nomeadamente no que diz respeito à diminuição ou à supressão dos salários mínimos.
2. A presente diretiva não afeta a prerrogativa de os Estado-Membros aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores ou de favorecerem ou permitirem a aplicação de convenções coletivas que sejam mais favoráveis aos trabalhadores. Não deve ser interpretada como impedindo os Estados-Membros de aumentarem os salários mínimos nacionais.
3. A presente diretiva é aplicável sem prejuízo de quaisquer direitos conferidos aos trabalhadores por outros atos jurídicos da União.

*Artigo 17.º*

*Transposição e execução*

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

As disposições adotadas pelos Estados-Membros fazem referência à presente diretiva ou são acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. Os Estados-Membros estabelecem o modo como é feita a referência.

2. Os Estados-Membros comunicam à Comissão o texto das principais disposições de direito interno que adotarem no domínio regulado pela presente diretiva.
3. Os Estados-Membros tomam, de acordo com o respetivo direito e prática nacionais, as medidas adequadas para assegurar a participação efetiva dos parceiros sociais, tendo em vista a execução da presente diretiva. Para o efeito, podem confiar aos parceiros sociais essa execução, integral ou parcial, incluindo no que diz respeito ao estabelecimento do plano de ação a que se refere o artigo 4.º, n.º 2, caso os parceiros sociais o solicitem em conjunto. Ao fazê-lo, os Estados-Membros tomam todas as medidas necessárias para, em qualquer altura, garantir o cumprimento das obrigações previstas na presente diretiva.

4. A comunicação referida no n.º 2 deve incluir uma descrição da participação dos parceiros sociais na execução da 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 Estrasburgo, em

*Pelo Parlamento Europeu*  
*A Presidente*

*Pelo Conselho*  
*O Presidente / A Presidente*