

Bruxelas, 27 de julho de 2026
(OR. en)

12198/26

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

**SOC 518
EMPL 289
CODEC 1508**

NOTA DE ENVIO

de:	Secretária-geral da Comissão Europeia, com a assinatura de Martine DEPREZ, diretora
data de receção:	24 de julho de 2026
para:	Thérèse BLANCHET, secretária-geral do Conselho da União Europeia
n.º doc. Com.:	COM(2026) 388 final
Assunto:	RELATÓRIO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU E AO CONSELHO relativo aos dados e às informações transmitidos pelos Estados-Membros sobre a proteção salarial mínima e os planos de ação para promover a negociação coletiva, em conformidade com o artigo 10.º, n.º 3, da Diretiva (UE) 2022/2041

Envia-se em anexo, à atenção das delegações, o documento COM(2026) 388 final.

Anexo: COM(2026) 388 final



COMISSÃO
EUROPEIA

Bruxelas, 23.7.2026
COM(2026) 388 final

RELATÓRIO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU E AO CONSELHO

**relativo aos dados e às informações transmitidos pelos Estados-Membros sobre a
proteção salarial mínima e os planos de ação para promover a negociação coletiva, em
conformidade com o artigo 10.º, n.º 3, da Diretiva (UE) 2022/2041**

{SWD(2026) 237 final}

Índice

INTRODUÇÃO	3
PARTE I: DADOS E INFORMAÇÕES SOBRE A PROTEÇÃO SALARIAL MÍNIMA	5
PARTE II: PLANOS DE AÇÃO PARA PROMOVER A NEGOCIAÇÃO COLETIVA	12
CONCLUSÃO	16

INTRODUÇÃO

A Diretiva (UE) 2022/2041⁽¹⁾ (a seguir «Diretiva relativa a salários mínimos adequados» ou «diretiva») estabelece um quadro para a adequação dos salários mínimos nacionais, promovendo a negociação coletiva sobre a fixação dos salários e melhorando o acesso efetivo dos trabalhadores a uma proteção salarial mínima. Constitui um dos principais resultados do Pilar Europeu dos Direitos Sociais⁽²⁾, em especial no que diz respeito ao princípio 6 relativo aos salários.

A diretiva exige que todos os Estados-Membros comuniquem regularmente dados e informações sobre a proteção salarial mínima (artigo 10.º, n.º 2). As obrigações específicas de comunicação de informações dependem do sistema de proteção salarial mínima existente em cada Estado-Membro. Requer ainda o estabelecimento de planos de ação para promover a negociação coletiva aos Estados-Membros cuja taxa de cobertura da negociação coletiva seja inferior ao limiar de 80 % (artigo 4.º, n.º 2).

Além disso, o artigo 10.º, n.º 3, da diretiva exige que a Comissão analise os dados e as informações transmitidos pelos Estados-Membros, bem como os seus planos de ação, e apresente um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre esta matéria de dois em dois anos.

O presente relatório é o primeiro relatório periódico elaborado nos termos do artigo 10.º, n.º 3. É constituído por duas partes:

- Parte I relativa aos dados e informações sobre a proteção salarial mínima transmitidos pelos Estados-Membros em conformidade com o artigo 10.º, n.º 2, da diretiva, abrangendo os anos de 2021, 2022 e 2023. Uma vez que a diretiva confere aos Estados-Membros uma margem de discricionariedade significativa na sua comunicação, estes dados e informações podem diferir das estatísticas sobre o salário mínimo publicadas pelo Eurostat⁽³⁾,
- Parte II relativa aos planos de ação para promover a negociação coletiva estabelecidos pelos Estados-Membros com uma taxa de cobertura da negociação coletiva inferior a 80 %, nos termos do artigo 4.º, n.º 2, da diretiva.

O presente relatório baseia-se em dados e informações disponibilizados pelos Estados-Membros e noutras fontes disponíveis ao público. Em nada prejudica a avaliação do cumprimento das medidas nacionais de transposição que está a ser realizada pela Comissão, nem a posição que a Comissão possa tomar em eventuais processos judiciais futuros.

O relatório é acompanhado de um documento de trabalho dos serviços da Comissão⁽⁴⁾, que fornece mais pormenores sobre a análise e publica os dados e informações transmitidos pelos Estados-Membros, tal como exigido pela diretiva.

⁽¹⁾ Diretiva (UE) 2022/2041 do Parlamento Europeu e do Conselho de 19 de outubro de 2022 relativa a salários mínimos adequados na União Europeia, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj/por>.

⁽²⁾ Proclamação Interinstitucional sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2017/C 428/09), https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union_en?prefLang=pt.

⁽³⁾ O Eurostat publica estatísticas sobre o salário mínimo com base em dados comparáveis e harmonizados. Consultar: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics.

⁽⁴⁾ SWD(2026)237.

PARTE I: DADOS E INFORMAÇÕES SOBRE A PROTEÇÃO SALARIAL MÍNIMA

A proteção salarial mínima existe em todos os Estados-Membros, seja sob a forma de salários mínimos nacionais, seja através da negociação coletiva. Dos 27 Estados-Membros da UE, 20 declaram ter um salário mínimo nacional, enquanto sete preveem uma proteção salarial mínima apenas através de convenções coletivas (quadro 1). Esta distinção é crucial, uma vez que algumas disposições da diretiva se aplicam apenas aos Estados-Membros que dispõem de salários mínimos nacionais.

Quadro 1: Sistema predominante de proteção salarial mínima, tal como declarado pelos Estados-Membros

Salários mínimos nacionais	Bulgária, Chéquia, Alemanha, Irlanda, Grécia, Espanha, França, Croácia, Chipre ⁽⁵⁾ , Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Hungria, Malta, Países Baixos, Polónia, Portugal, Roménia, Eslovénia, Eslováquia
Proteção salarial mínima prevista apenas por convenções coletivas	Bélgica, Dinamarca, Estónia, Itália, Áustria, Finlândia, Suécia

Salários mínimos nacionais

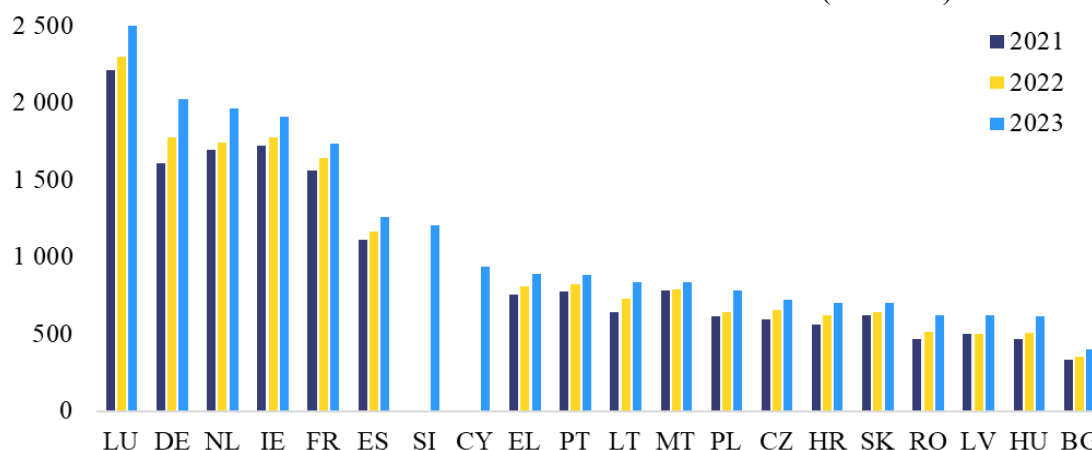
Os níveis dos salários mínimos nacionais variam significativamente, em termos nominais, entre os Estados-Membros (gráfico 1)⁽⁶⁾. Em 2023, o Luxemburgo (2 509 EUR por mês), a Alemanha (2 023 EUR) e os Países Baixos (1 965 EUR) comunicaram os salários mínimos mais elevados, seguidos da Irlanda (1 910 EUR) e da França (1 735 EUR). Em Espanha e na Eslovénia, situavam-se em torno de 1 200 EUR. Em nove Estados-Membros⁽⁷⁾, oscilaram entre 700 EUR e 940 EUR. Os salários mínimos mais baixos encontravam-se na Bulgária (399 EUR), seguida da Hungria (615 EUR), da Letónia (620 EUR) e da Roménia (622 EUR).

⁽⁵⁾ Chipre introduziu o salário mínimo nacional em 2023. Em 2021 e 2022, a proteção salarial mínima foi garantida por convenções coletivas ou, em alguns setores, através de um salário mínimo setorial específico.

⁽⁶⁾ Para melhor comparabilidade, os salários mínimos nacionais comunicados foram convertidos em médias ponderadas dos salários mínimos mensais ao longo do ano.

⁽⁷⁾ Chéquia, Grécia, Croácia, Chipre, Lituânia, Malta, Polónia, Portugal e Eslováquia.

Gráfico 1: Níveis do salário mínimo nacional mensal bruto na UE (em EUR)



Nota: a Eslovênia apenas comunicou dados relativos a 2023. Chipre introduziu o salário mínimo nacional em 2023.

Fonte: contribuições dos Estados-Membros, convertidas em euros e em níveis salariais médios mensais.

As disparidades nos salários mínimos nacionais entre os Estados-Membros são consideravelmente menores após serem tidas em conta as diferenças nos níveis de preços. Em termos nominais, em euros, o salário mínimo mensal bruto mais elevado na UE é cerca de seis vezes superior ao mais baixo. No entanto, esta diferença diminui para menos de três vezes quando é expressa em poder de compra padrão, uma vez que o nível de preços tende a ser mais baixo nos Estados-Membros com salários mínimos mais baixos. Em termos de poder de compra padrão, em 2023, os salários mínimos mensais brutos eram mais elevados no Luxemburgo e na Alemanha, seguidos dos Países Baixos e da França. Os salários mínimos nacionais mais baixos foram registados na Bulgária, seguida da Letónia e da Chéquia.

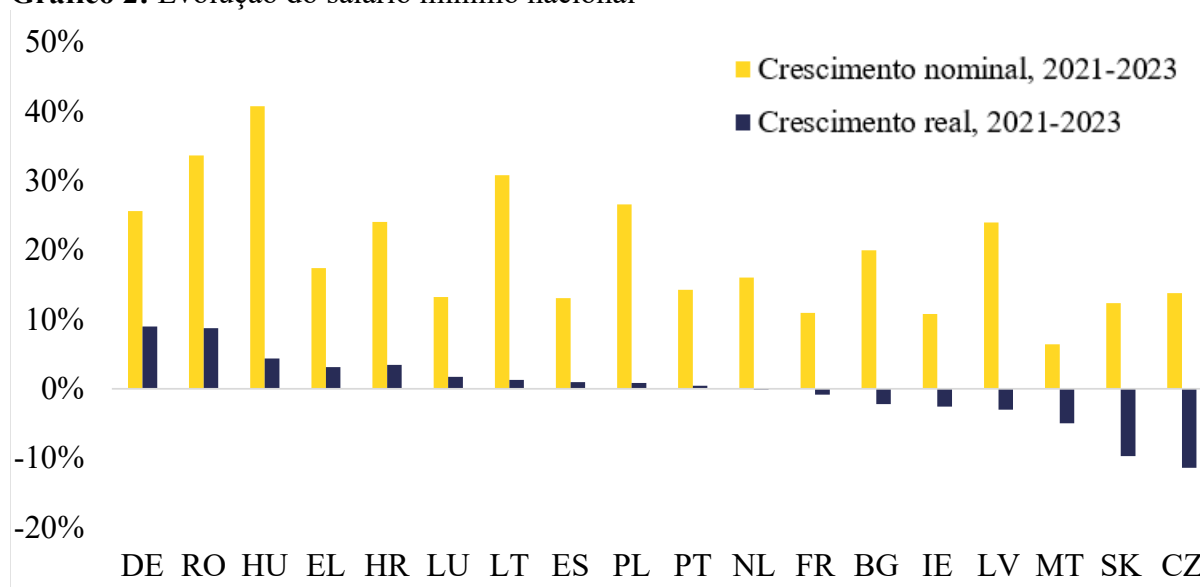
Os salários mínimos nacionais aumentaram mais rapidamente em países com níveis inicialmente mais baixos, contribuindo para a convergência ascendente. Em consonância com os objetivos estabelecidos na diretiva, a variação dos salários mínimos nominais entre os Estados-Membros diminuiu entre 2021 e 2023. Para esta evolução contribuiu a recuperação por parte de Estados-Membros com níveis nominais inicialmente mais baixos, como a Hungria e a Roménia, que registaram o maior crescimento nominal ao longo do período (40,8 % e 33,7 %, respetivamente). Esta convergência ascendente dos salários mínimos nacionais em termos nominais prosseguiu após o período de referência.

No período de 2021 a 2023, os aumentos do salário mínimo nacional compensaram as perdas de poder de compra devidas à elevada inflação em cerca de metade dos Estados-Membros (gráfico 2). Em 2023, os salários mínimos nacionais reais foram mais elevados do que em 2021 em 10 dos 18 Estados-Membros para os quais existiam dados disponíveis⁽⁸⁾. Os maiores aumentos em termos reais foram registados na Alemanha (9 %) e na Roménia (8,7 %), tendo sido observados ganhos acima dos 2 % na Hungria (4,3 %), na Croácia (3,5 %) e na Grécia (3,1 %). Registaram-se aumentos mais modestos (abaixo de 2 %) no Luxemburgo, na Lituânia, em Espanha, na Polónia e em Portugal. Por outro lado, verificaram-se ligeiras descidas inferiores a -1 % nos Países Baixos e em França, e descidas mais acentuadas, entre -2 e -5 %, na Bulgária, na Irlanda, na Letónia e em Malta. As perdas mais significativas nos salários mínimos nacionais reais ocorreram na Eslováquia (-9,7 %) e na Chéquia (-11,4 %),

⁽⁸⁾ No caso de Chipre e da Eslovénia, não foi possível calcular as taxas de crescimento, uma vez que a Eslovénia apenas apresentou dados relativos a 2023 e Chipre introduziu o salário mínimo nacional em 2023.

onde a inflação relativamente elevada foi acompanhada por aumentos limitados do salário mínimo⁽⁹⁾.

Gráfico 2: Evolução do salário mínimo nacional



Nota: a Eslovénia apenas comunicou dados relativos a 2023. Chipre introduziu o salário mínimo nacional em 2023.

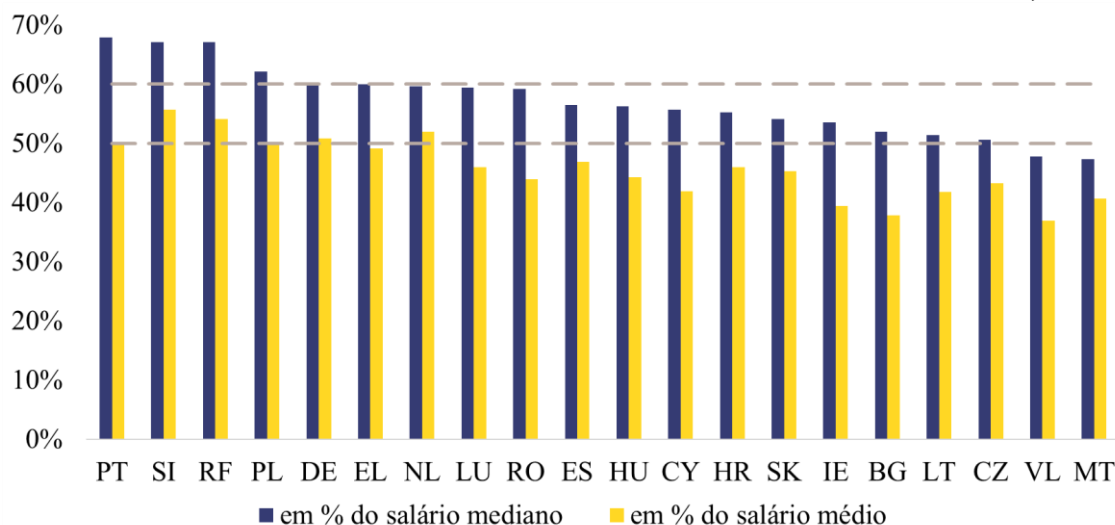
Fonte: cálculos próprios com base nas informações comunicadas pelos Estados-Membros.

Em 2023, os salários mínimos nacionais eram iguais ou superiores a 60 % do salário mediano bruto em seis Estados-Membros e superiores a 50 % do salário médio bruto em quatro deles (gráfico 3). Os salários mínimos nacionais atingiram 60 % do salário mediano em Portugal, na Eslovénia, em França, na Polónia, na Alemanha e na Grécia. Os Países Baixos, o Luxemburgo, a Roménia, Espanha, Chipre, a Hungria e a Croácia situaram-se a cinco pontos percentuais ou menos do valor de referência indicativo de 60 %, enquanto cinco Estados-Membros atingiram valores entre 50 % e 54 % do salário mediano⁽¹⁰⁾. Este índice foi mais baixo na Letónia e em Malta em 2023, sendo inferior a 50 %. Observa-se um panorama semelhante quando se analisam os níveis dos salários mínimos em relação aos salários médios. Os níveis do salário mínimo nacional eram superiores a 50 % do salário médio na Eslovénia, em França, nos Países Baixos e na Alemanha, enquanto na Grécia, em Portugal e na Polónia se situavam a um ponto percentual deste valor.

⁽⁹⁾ Os aumentos subsequentes ocorridos fora do período de referência compensaram ainda mais a perda do poder de compra em toda a UE. Ver, por exemplo, Comissão Europeia, «Labour market and wage developments in Europe — Annual review 2025», 2025.

⁽¹⁰⁾ Bulgária, Chéquia, Irlanda, Lituânia e Eslováquia.

Gráfico 3: Rácio entre o salário mínimo nacional e os salários mediano e médio, 2023



Fonte: cálculos próprios com base nas informações comunicadas pelos Estados-Membros e em cálculos do Eurostat dos salários medianos e médios com recurso ao Inquérito à Estrutura dos Ganhos.

Entre 2021 e 2023, na maior parte dos Estados-Membros, os salários mínimos nacionais aumentaram a um ritmo mais acelerado do que os salários medianos. O maior aumento do rácio entre os salários mínimos nacionais e os salários medianos ocorreu na Alemanha, onde este cresceu 8,1 pontos percentuais entre 2021 e 2023. Outros Estados-Membros que registaram aumentos consideráveis neste rácio foram os Países Baixos, a Grécia, Portugal, Espanha e a Hungria (2 a 3 pontos percentuais), ao passo que França, a Chéquia, a Letónia, a Roménia, a Lituânia, a Irlanda, o Luxemburgo e a Polónia registaram aumentos menores (0,5 a 2 pontos percentuais). Apenas na Croácia, em Malta, na Eslováquia e na Bulgária os salários mínimos cresceram mais lentamente do que os salários medianos (-0,2 a -4,8 pontos percentuais). Esta evolução sugere uma compressão salarial no segmento inferior da escala salarial, uma vez que o nível dos salários mínimos nacionais se aproximou da mediana na maioria dos Estados-Membros. Além disso, os efeitos consequentes sobre os salários próximos do mínimo, após um aumento dos salários mínimos, podem ter reduzido ainda mais a diferença entre os salários baixos e os salários medianos.

A proporção de trabalhadores que auferem o salário mínimo nacional varia consideravelmente entre os Estados-Membros, com reduzidas variações anuais. Os Estados-Membros comunicaram percentagens que variam entre 1 % e 25 %, mas a comparabilidade destas percentagens entre países é muito limitada devido a diferenças nas fontes de dados e nas metodologias⁽¹¹⁾. A percentagem de trabalhadores que auferem o salário mínimo tendeu a ser mais elevada entre os trabalhadores mais jovens, os trabalhadores de empresas de menor dimensão e os trabalhadores dos setores da construção, da hotelaria, dos serviços administrativos e dos serviços de apoio. Na maioria dos Estados-Membros que comunicaram uma desagregação comparável, a percentagem de trabalhadores que auferiam o salário mínimo era mais elevada entre as mulheres. Entre 2021 e 2023, as percentagens mantiveram-se relativamente estáveis, com variações inferiores a um ponto percentual na Hungria, na Chéquia, na Letónia, na Lituânia, nos Países Baixos, no Luxemburgo, em Malta e na Irlanda. A percentagem diminuiu entre um e dois pontos percentuais na Polónia e na

⁽¹¹⁾ Os dados harmonizados publicados pelo Eurostat indicam que, em 2022, a percentagem de trabalhadores que auferiam menos de 105 % do salário mínimo nacional variou entre 2,6 % na Chéquia e 13,0 % na Bulgária.

Eslováquia e perto de três pontos percentuais na Bulgária, na Croácia e em Portugal. Em contrapartida, aumentou ligeiramente mais de um ponto percentual em Espanha, e entre quatro e seis pontos percentuais na Alemanha, em França e na Roménia. Os maiores aumentos da percentagem de trabalhadores que auferem o salário mínimo sugerem uma compressão salarial no segmento inferior da escala salarial.

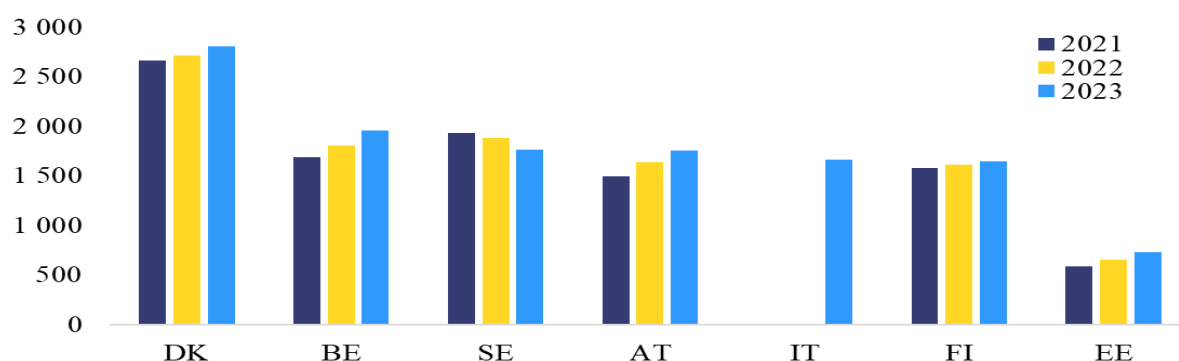
Alguns Estados-Membros permitem aos empregadores pagar salários inferiores ao salário mínimo nacional a grupos específicos de trabalhadores. As variações aplicáveis a trabalhadores jovens (Chipre, França, Alemanha, Irlanda, Luxemburgo, Malta, Países Baixos), trabalhadores recém-contratados (Chipre, Alemanha) ou trabalhadores com deficiência (Países Baixos, Portugal) visam facilitar a integração destes trabalhadores no mercado de trabalho. As variações aplicáveis a estudantes, aprendizes e estagiários (França, Países Baixos, Portugal) têm como objetivo adicional incentivar os empregadores a oferecer formação profissional.

Além disso, diversos Estados-Membros aplicam variações do salário mínimo nacional para trabalhadores em regiões, setores ou profissões específicos. Estas variações são normalmente justificadas pela situação económica na região (por exemplo, em Maiote, um departamento ultramarino francês) ou pela natureza específica do setor ou da profissão. Em Chipre, os trabalhadores do setor hoteleiro auferem salários mínimos específicos para o setor e para a profissão, que assentam num acordo com os parceiros sociais. Em França, as variações aplicáveis às amas e aos cuidadores visam equilibrar os interesses dos trabalhadores nestas profissões com os dos seus empregadores, nomeadamente a necessidade de estes serviços de assistência se manterem a preços acessíveis. Os salários mínimos mais baixos para os trabalhadores que trabalham em obras públicas na Hungria e para os reclusos na Letónia visam, respetivamente, incentivar os trabalhadores a procurar emprego no setor privado e apoiar a sua reintegração. Por outro lado, Malta e a Roménia introduziram variações que exigem que os trabalhadores recebam um salário superior ao salário mínimo nacional em setores afetados pela volatilidade económica ou em que os trabalhadores têm menos poder de negociação.

Vários Estados-Membros permitem aos empregadores aplicar deduções que podem reduzir a remuneração paga a um trabalhador para um nível inferior ao salário mínimo nacional. Estas deduções podem estar relacionadas com alojamento disponibilizado pelo empregador (Chipre, Irlanda, Países Baixos), alimentação (Chipre, Irlanda), seguro de saúde (Países Baixos), coimas por ausências injustificadas e violações da regulamentação em matéria de saúde e segurança (Polónia), indemnizações por danos causados ao empregador (Lituânia, Polónia), bem como pensões de alimentos e outras deduções impostas por via administrativa ou judicial (Croácia, Chéquia, França, Lituânia, Polónia). Em muitos casos, o montante das deduções está limitado a uma determinada percentagem do salário do trabalhador (que varia geralmente entre 5 % e 30 %). Só podem ser aplicadas outras deduções se estiver garantido ao beneficiário um nível mínimo de rendimento.

As taxas de remuneração mais baixas em convenções coletivas que abrangem os trabalhadores com baixos salários ⁽¹²⁾ variam consideravelmente entre os Estados-Membros em causa (gráfico 4). Em 2023, a Dinamarca registou a taxa mais elevada (2 807 EUR mensais), seguida da Bélgica (1 955 EUR). Alguns Estados-Membros comunicaram taxas de remuneração entre 1 600 EUR e 1 800 EUR, a saber, a Suécia (1 762 EUR), a Áustria (1 750 EUR), a Itália (1 659 EUR)⁽¹³⁾ e a Finlândia (1 642 EUR). No extremo inferior, a Estónia comunicou a taxa de remuneração mais baixa (725 EUR)⁽¹⁴⁾. Nestes Estados-Membros, os trabalhadores que não estavam abrangidos por uma convenção coletiva ganhavam geralmente menos do que os que beneficiavam dessa cobertura.

Gráfico 4: Taxas de remuneração mensais mais baixas previstas em convenções coletivas (em EUR)



Nota: na Suécia, a diminuição das taxas de remuneração nominais mais baixas em euros deve-se a variações na taxa de câmbio. O montante nominal na moeda nacional aumentou durante o período. A Itália apenas comunicou dados relativos a 2023.

Fonte: contribuições dos Estados-Membros, convertidas em euros e em níveis salariais mensais.

As disparidades entre os Estados-Membros nas taxas de remuneração mais baixas acordadas por meio de convenção coletiva são menores após serem tidas em conta as diferenças nos níveis de preços. Em 2023, as taxas de remuneração nominais mais baixas na Dinamarca eram quase quatro vezes superiores às da Estónia. Quando expressas em poder de compra padrão para ajustar ao facto de os Estados-Membros com taxas de remuneração mais elevadas tenderem a ter um nível de preços mais elevado, esta diferença diminui para menos do triplo. Em termos de poder de compra padrão, em 2023, as taxas de remuneração mais baixas acordadas por meio de convenção coletiva foram mais elevadas na Dinamarca, seguida da Itália, da Bélgica, da Áustria, da Suécia e da Finlândia. As taxas de remuneração mais baixas em termos de poder de compra — por uma margem significativa — registaram-se na Estónia.

Na maioria dos Estados-Membros que dependem apenas da negociação coletiva, os aumentos das taxas de remuneração mais baixas acordadas por meio de convenção coletiva ficaram aquém da inflação durante o período de referência (gráfico 5). Entre 2021

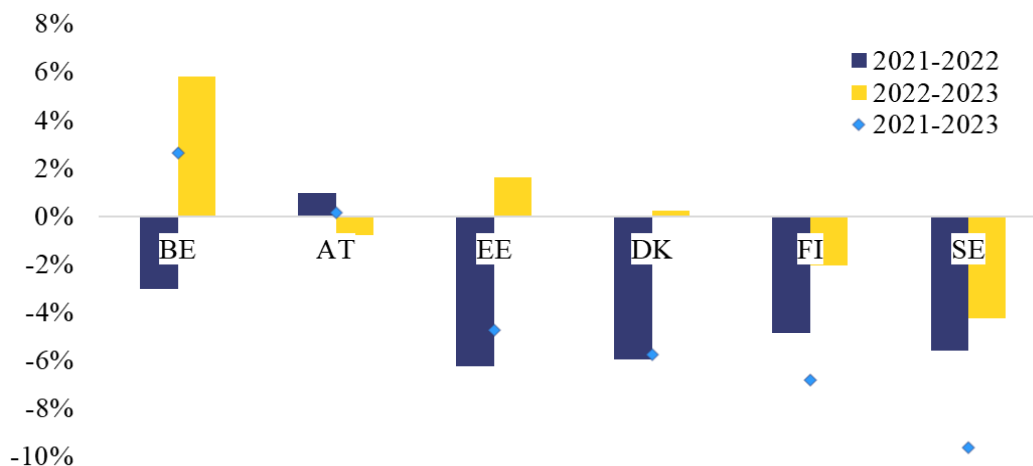
⁽¹²⁾ O Eurostat define os trabalhadores com baixos salários como os trabalhadores que auferem dois terços ou menos da mediana nacional da remuneração horária bruta. No entanto, a diretiva permite aos Estados-Membros utilizar as suas próprias definições.

⁽¹³⁾ A Itália comunicou a taxa de remuneração correspondente ao percentil 25, em vez da taxa de remuneração mais baixa, das convenções coletivas selecionadas que abrangem os trabalhadores com baixos rendimentos.

⁽¹⁴⁾ Os Estados-Membros identificaram convenções coletivas que abrangem os trabalhadores com baixos salários e apresentaram dados sobre as taxas de remuneração mais baixas encontradas entre eles.

e 2023, o poder de compra dos trabalhadores com as taxas de remuneração mais baixas diminuiu entre -5 % e -10 % em todos os países, exceto na Áustria e na Bélgica. A maior perda registou-se na Suécia (-10 %). Observaram-se perdas menores, mas ainda assim significativas, na Finlândia (-7 %), na Dinamarca (-6 %) e na Estónia (-5 %). Na Áustria, as taxas de remuneração mais baixas mantiveram-se relativamente estáveis em termos reais (0,2 %), enquanto na Bélgica cresceram 3 %.

Gráfico 5: Crescimento real das taxas de remuneração mais baixas, 2021-2023



Nota: as taxas de crescimento relativas à Itália não estavam disponíveis, uma vez que apenas foram disponibilizados dados relativos a 2023.

Fonte: comunicações dos Estados-Membros.

A dimensão das perdas de poder de compra entre os trabalhadores que auferem o salário mínimo reflete a capacidade de os sistemas de proteção salarial mínima se ajustarem atempadamente à inflação elevada. Em vários países com uma proteção salarial mínima prevista apenas em convenções coletivas, os trabalhadores que auferem as taxas de remuneração mais baixas sofreram perdas salariais reais entre 2021 e 2023, ao passo que o panorama é mais heterogéneo entre os Estados-Membros com salários mínimos nacionais. Nos casos em que a fixação do salário mínimo exige a participação na negociação coletiva, é possível que os ajustamentos a circunstâncias imprevistas, como aumentos súbitos da inflação, demorem mais tempo⁽¹⁵⁾. Além disso, a forma como as expectativas de inflação são consideradas no processo de fixação dos salários difere entre os Estados-Membros. No entanto, o impacto económico e social foi atenuado pelo facto de as taxas de remuneração mais baixas nos Estados-Membros que dependem de convenções coletivas para a proteção salarial mínima tenderem a ser relativamente elevadas em comparação com os salários mínimos nacionais noutros países da UE.

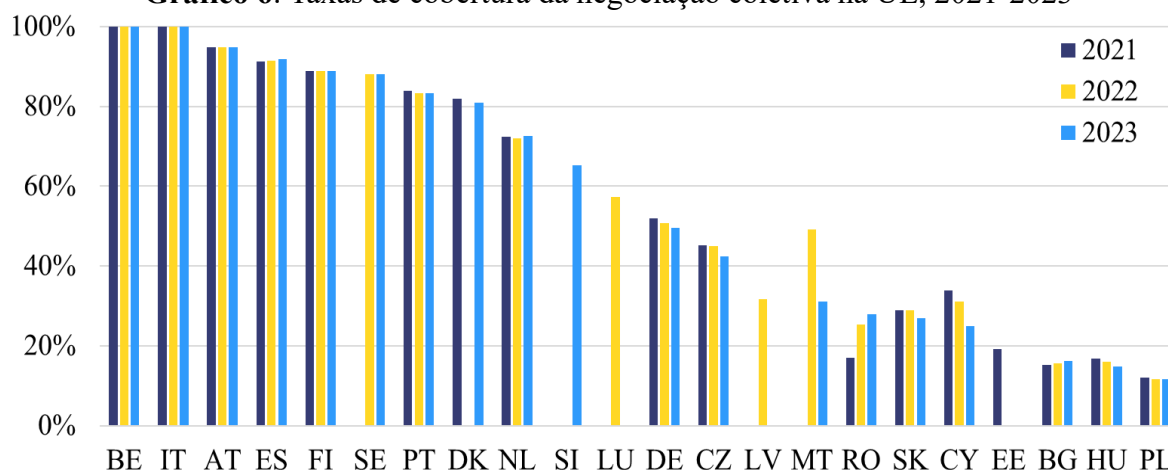
Cobertura da negociação coletiva

As taxas de cobertura da negociação coletiva variam consideravelmente, com as convenções coletivas a abranger todos os trabalhadores em alguns Estados-Membros e menos de um quinto dos trabalhadores noutros (gráfico 6). A Bélgica e a Itália apresentaram taxas de cobertura da negociação coletiva de 100 % em 2023, enquanto seis outros Estados-Membros apresentaram taxas acima do limiar de 80 %, a saber, a Áustria (94,9 %), Espanha (91,8 %), a Finlândia (88,8 %), a Suécia (88 %), Portugal (83,3 %) e a Dinamarca (81 %). Abaixo deste limiar, mais de metade de todos os trabalhadores estavam

⁽¹⁵⁾ OCDE, *Employment Outlook* 2023.

abrangidos por convenções coletivas nos Países Baixos (72,6 %), na Eslovénia (65,3 %) e no Luxemburgo (57,3 %). Entre um quinto e metade dos trabalhadores estavam abrangidos na Alemanha (49,5 %), na Chéquia (42,4 %), na Letónia (31,6 %), em Malta (31 %), na Roménia (28,0 %), na Eslováquia (27 %) e em Chipre (24,9 %). Por último, as taxas mais baixas de cobertura da negociação coletiva, inferiores a 20 %, foram comunicadas pela Estónia (19,1 %), pela Bulgária (16,2 %), pela Hungria (14,8 %) e pela Polónia (11,6 %)⁽¹⁶⁾. Entre 2021 e 2023, as taxas de cobertura da negociação coletiva variaram relativamente pouco, exceto em Chipre, em Malta e na Roménia⁽¹⁷⁾.

Gráfico 6: Taxas de cobertura da negociação coletiva na UE, 2021-2023



Nota: a Croácia, a França, a Grécia, a Irlanda e a Lituânia não apresentaram dados relativos a nenhum dos três anos. Malta utilizou diferentes fontes de dados para cada ano de referência — o Inquérito à Estrutura dos Ganhos para 2022 e um estudo realizado pelo Ministério das Relações Laborais e de Emprego para 2023. A Suécia utilizou um método diferente para calcular a cobertura da negociação coletiva em 2021. A Eslovénia, o Luxemburgo, a Letónia e a Estónia forneceram dados apenas para anos específicos.

Fonte: comunicações dos Estados-Membros.

PARTE II: PLANOS DE AÇÃO PARA PROMOVER A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Existem atualmente 18 Estados-Membros onde a taxa de cobertura da negociação coletiva é inferior ao limiar de 80 %⁽¹⁸⁾. Por conseguinte, estes Estados-Membros estão obrigados a estabelecer um plano de ação para promover a negociação coletiva, em conformidade com o artigo 4.º, n.º 2, da diretiva. A diretiva prevê ainda que os planos de ação sejam tornados públicos e notificados à Comissão. Embora a diretiva não especifique um prazo

⁽¹⁶⁾ Devido à disponibilidade de dados, as taxas de cobertura da negociação coletiva relativas ao Luxemburgo e à Letónia nesta comparação referem-se ao ano de 2022, ao passo que a taxa para a Estónia se refere a 2021.

⁽¹⁷⁾ Em Chipre, a diminuição comunicada é consistente com o declínio há muito observado da densidade sindical no país. Na Roménia, o aumento comunicado reflete provavelmente a evolução institucional, designadamente as reformas do diálogo social, bem como a metodologia de medição. O declínio em Malta deve-se à utilização de diferentes fontes de dados.

⁽¹⁸⁾ Bulgária, Chéquia, Alemanha, Estónia, Irlanda, Grécia, Croácia, Chipre, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Hungria, Malta, Países Baixos, Polónia, Roménia, Eslovénia e Eslováquia.

para o estabelecimento dos planos de ação, pode inferir-se que tal deve ser feito sem demora injustificada.

Até 15 de junho de 2026, a Comissão recebeu os planos de ação de 12 Estados-Membros ⁽¹⁹⁾. O âmbito da análise limita-se, por conseguinte, aos planos de ação destes Estados-Membros. Nos restantes seis Estados-Membros ⁽²⁰⁾, os planos de ação estão a ser debatidos com os parceiros sociais. A Comissão está a acompanhar de perto a situação nestes países e espera que estabeleçam os seus planos de ação nos próximos meses.

Conforme disposto na diretiva, os planos de ação recebidos foram estabelecidos com a participação dos parceiros sociais ⁽²¹⁾. A maioria dos Estados-Membros especifica nos seus planos de ação que estes foram estabelecidos após consulta dos parceiros sociais ⁽²²⁾ ou mediante acordo com estes ⁽²³⁾, ao passo que, nos restantes casos, o facto de os parceiros sociais terem sido consultados pode ser inferido de fontes publicamente disponíveis ⁽²⁴⁾.

Todos incluem um calendário claro para a sua plena execução. A maioria dos planos de ação transmitidos à Comissão deve ser executada no prazo de cinco anos ⁽²⁵⁾. Tal coincide com a duração máxima que devem ter antes da sua atualização obrigatória, em conformidade com o artigo 4.º, n.º 2, da diretiva. Alguns planos de ação ⁽²⁶⁾ têm um prazo mais curto, de dois anos. Para além do calendário geral, a maioria dos planos de ação tem prazos específicos para cada uma das medidas neles incluídas ⁽²⁷⁾.

Os planos de ação recebidos incluem também medidas concretas para promover a negociação coletiva. A diretiva deixa ao critério dos Estados-Membros a determinação dos melhores meios de alcançar o objetivo de aumentar gradualmente a cobertura da negociação coletiva. A este respeito, os Estados-Membros podem inspirar-se noutros instrumentos não vinculativos da UE, como a Recomendação do Conselho relativa ao reforço do diálogo social ⁽²⁸⁾, bem como a Orientação n.º 7 das Orientações para o Emprego da UE ⁽²⁹⁾.

⁽¹⁹⁾ Bulgária, Chéquia, Estónia, Irlanda, Grécia, Letónia, Lituânia, Malta, Países Baixos, Polónia, Roménia e Eslováquia.

⁽²⁰⁾ Alemanha, Croácia, Chipre, Luxemburgo, Hungria e Eslovénia.

⁽²¹⁾ O artigo 4.º, n.º 2, da diretiva estipula que os planos de ação são estabelecidos 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.

⁽²²⁾ Bulgária, Estónia, Irlanda, Grécia, Lituânia, Países Baixos, Polónia e Eslováquia.

⁽²³⁾ Chéquia.

⁽²⁴⁾ Letónia, Malta e Roménia.

⁽²⁵⁾ É o caso dos planos de ação da Bulgária, da Chéquia, da Grécia, da Irlanda, de Malta, da Polónia, da Roménia e da Eslováquia, que deverão ser executados até 2030. O plano de ação da Lituânia, que foi estabelecido antes dos restantes (2024), prevê um prazo de execução de quatro anos (de 2024 a 2028).

⁽²⁶⁾ Estónia, Letónia e Países Baixos.

⁽²⁷⁾ Com exceção dos da Estónia, da Letónia e de Malta, que apenas definem um calendário geral.

⁽²⁸⁾ Recomendação do Conselho, de 12 de junho de 2023, relativa ao reforço do diálogo social na União Europeia (C/2023/1389), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023H01389>.

⁽²⁹⁾ Decisão (UE) 2024/3134 do Conselho, de 2 de dezembro de 2024, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202403134.

As medidas concretas para promover a negociação coletiva incluídas nos planos de ação podem ser classificadas, segundo o seu objetivo principal, nas seis categorias principais seguintes.

- 1) **Reforço da capacidade dos parceiros sociais.** Estas medidas visam capacitar os parceiros sociais para participarem de forma mais eficaz na negociação coletiva a todos os níveis. Geralmente incluem formação, desenvolvimento de competências e intercâmbio de conhecimentos. Nove dos 12 Estados-Membros incluem este tipo de medidas nos seus planos de ação⁽³⁰⁾.
- 2) **Melhoria do quadro regulamentar da negociação coletiva.** As medidas desta categoria visam eliminar os obstáculos jurídicos e processuais, clarificar os direitos e as obrigações dos parceiros sociais e possibilitar a negociação aos níveis adequados (por exemplo, facilitando a negociação coletiva a nível setorial ou no contexto de novas formas de trabalho). A maioria dos planos de ação prevê este tipo de medidas⁽³¹⁾.
- 3) **Sensibilização e promoção dos benefícios da negociação coletiva.** Estas medidas visam combater as barreiras informativas e culturais entre os trabalhadores, os empregadores e o público em geral. Incluem campanhas de informação, publicações ou portais Web. As medidas desta categoria estão incluídas em 10 dos 12 planos de ação⁽³²⁾.
- 4) **Melhoria da recolha, da monitorização e da transparência dos dados sobre a negociação coletiva.** Esta categoria refere-se a medidas e instrumentos como registos de convenções coletivas, estatísticas de cobertura e relatórios periódicos sobre as convenções coletivas e a sua cobertura. São 10 os planos de ação que incluem medidas deste tipo⁽³³⁾.
- 5) **Incentivos e mecanismos de apoio para fomentar a negociação coletiva.** Alguns exemplos dos diferentes planos de ação no âmbito desta categoria são a introdução de incentivos fiscais para as empresas que têm uma convenção coletiva, ou a criação de unidades especializadas no seio dos parceiros sociais para prestar apoio e orientação metodológica no processo de negociação de convenções coletivas. Sete planos de ação contemplam medidas que podem ser classificadas nesta categoria⁽³⁴⁾.
- 6) **Mecanismos de aplicação da lei e de resolução de litígios.** Estas medidas incluem o reforço do papel das inspeções do trabalho na aplicação das convenções coletivas e a disponibilização de formação e recursos adicionais a mediadores e árbitros. Medidas deste tipo figuram nos planos de ação de seis Estados-Membros⁽³⁵⁾.

⁽³⁰⁾ Bulgária, Chéquia, Irlanda, Grécia, Lituânia, Malta, Polónia, Roménia e Eslováquia.

⁽³¹⁾ Bulgária, Chéquia, Estónia, Irlanda, Grécia, Letónia, Lituânia, Malta, Países Baixos, Polónia e Eslováquia.

⁽³²⁾ Bulgária, Chéquia, Estónia, Irlanda, Letónia, Lituânia, Países Baixos, Polónia, Roménia e Eslováquia.

⁽³³⁾ Bulgária, Chéquia, Estónia, Irlanda, Grécia, Letónia, Lituânia, Países Baixos, Roménia e Eslováquia.

⁽³⁴⁾ Bulgária, Irlanda, Letónia, Lituânia, Países Baixos, Polónia e Roménia.

⁽³⁵⁾ Bulgária, Irlanda, Grécia, Países Baixos, Roménia e Eslováquia.

O documento de trabalho dos serviços da Comissão que acompanha o presente relatório inclui uma descrição mais pormenorizada das medidas previstas nos planos de ação em cada uma destas categorias.

Avaliação dos planos de ação pela Comissão

Pode considerar-se que todos os planos de ação recebidos cumprem formalmente os requisitos legais estabelecidos no artigo 4.º, n.º 2, da diretiva. Todos foram estabelecidos com a participação dos parceiros sociais e incluem um calendário claro e uma série de medidas concretas destinadas a aumentar a taxa de cobertura da negociação coletiva.

A eficácia dos planos de ação tem de ser avaliada à luz das especificidades de cada sistema nacional de negociação coletiva. Em conformidade com a diretiva, os planos de ação visam alcançar um aumento progressivo da taxa de cobertura da negociação coletiva. No entanto, não existe uma metodologia normalizada para avaliar *ex ante* a eficácia das medidas de promoção da negociação coletiva, uma vez que tal dependerá em grande medida da forma como são aplicadas na prática. Além disso, as tradições e práticas nacionais em matéria de diálogo social devem ser tidas em conta em cada caso.

Em última análise, a eficácia dos planos de ação refletir-se-á na evolução das taxas de cobertura da negociação coletiva nos próximos anos. Neste sentido, é ainda demasiado cedo para tirar conclusões quanto à probabilidade de cada plano de ação conseguir aumentar a taxa de cobertura.

Por outro lado, é já possível fazer algumas observações no que toca a melhores práticas:

- **nível de detalhe das medidas institucionais.** A maioria dos planos de ação descreve em termos concretos as medidas de sensibilização e informação previstas⁽³⁶⁾, suscetíveis de contribuir para a criação de um clima mais favorável à negociação coletiva. No entanto, são frequentemente mais vagos quando se trata de explicar as futuras alterações institucionais que serão introduzidas no quadro da negociação coletiva⁽³⁷⁾. Uma vez que as medidas institucionais têm frequentemente um impacto positivo direto nas taxas de cobertura da negociação coletiva, seria preferível que todos os planos de ação as especificassem em termos mais concretos,
- **calendário de execução.** Todos os planos de ação incluem um calendário geral para a sua execução, mas alguns deles não definem prazos específicos para cada medida individual que incluem⁽³⁸⁾. A este respeito, a fixação de prazos e marcos intermédios pode ser considerada uma boa prática, uma vez que pode ajudar a assegurar progressos constantes e permitir um melhor acompanhamento da execução,
- **participação dos parceiros sociais no acompanhamento da execução.** Embora todos os planos de ação incluam referências ao acompanhamento da sua execução (em alguns

⁽³⁶⁾ Tais como campanhas de sensibilização, iniciativas de recolha de dados ou registos públicos de convenções coletivas.

⁽³⁷⁾ Enquanto alguns Estados-Membros, como a Bulgária e a Grécia, especificam o conteúdo das alterações regulamentares que tencionam introduzir, outros, como a Letónia, a Lituânia ou a Eslováquia, deixam-no mais em aberto e não incluem qualquer indicação sobre o possível conteúdo dessas alterações ou limitam-se a referir a necessidade de mais estudos e análises.

⁽³⁸⁾ É o caso dos planos de ação da Estónia, da Letónia e de Malta.

casos, com indicadores pormenorizados), apenas alguns deles preveem expressamente a participação dos parceiros sociais nesta tarefa⁽³⁹⁾. Esta é também considerada uma boa prática, uma vez que os parceiros sociais estarão geralmente em condições de avaliar se as medidas constantes do plano de ação estão a ser corretamente aplicadas na prática.

CONCLUSÃO

Entre 2021 e 2023, os salários mínimos nacionais aumentaram em todos os Estados-Membros. Em cerca de metade dos Estados-Membros, os aumentos compensaram a perda de poder de compra causada pela elevada inflação. Os salários mínimos também aumentaram mais acentuadamente nos países onde eram inicialmente mais baixos, o que contribuiu para a convergência ascendente dos salários mínimos, em consonância com os objetivos da diretiva.

Nos Estados-Membros em que a proteção salarial mínima é assegurada apenas através de convenções coletivas, as taxas de remuneração mais baixas acordadas coletivamente variaram consideravelmente. Na maioria dos países, os aumentos das taxas de remuneração mais baixas acordadas coletivamente durante o período de referência ficaram aquém da inflação. Não obstante, essa diferença foi parcialmente atenuada pelo facto de estas taxas serem, em geral, relativamente mais elevadas do que as dos países com salários mínimos nacionais.

Existem atualmente 18 Estados-Membros onde a taxa de cobertura da negociação coletiva é inferior ao limiar de 80 %. Por conseguinte, estes Estados-Membros estão obrigados, por força da diretiva, a estabelecer um plano de ação para promover a negociação coletiva. No entanto, até 15 de junho de 2026, a Comissão apenas havia recebido os planos de ação de 12 Estados-Membros.

Os planos de ação notificados à Comissão cumprem os requisitos estabelecidos na diretiva. Foram estabelecidos com a participação dos parceiros sociais e incluem medidas concretas para promover a negociação coletiva, acompanhadas de um calendário claro para a sua aplicação. Uma avaliação preliminar identificou algumas boas práticas, como a introdução de explicações pormenorizadas sobre as medidas institucionais previstas. Os Estados-Membros poderão querer ter em conta estes elementos no contexto da futura revisão e atualização dos seus planos de ação.

A Comissão tenciona acompanhar de perto o impacto dos planos de ação na evolução da taxa de cobertura da negociação coletiva nos Estados-Membros em causa e reavaliará a eficácia desses planos de ação no seu próximo relatório periódico ao Parlamento Europeu e ao Conselho, nos termos do artigo 10.º, n.º 3, da diretiva.

⁽³⁹⁾ Chéquia, Grécia, Polónia e Roménia e Eslováquia.