



Bruxelas, 26 de novembro de 2021
(OR. en)

14366/21

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

**SOC 692
EMPL 520
CODEC 1544**

NOTA

de:	Comité de Representantes Permanentes (1.ª Parte)
para:	Conselho
n.º doc. Com.:	COM(2020) 682 final
Assunto:	Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa a um quadro para salários mínimos adequados na União Europeia – Orientação geral

I. INTRODUÇÃO

Em 28 de outubro de 2020, a Comissão apresentou uma proposta de diretiva relativa a salários mínimos adequados na União Europeia. A proposta visa criar quatro obrigações principais para os Estados-Membros, nomeadamente no sentido de:

- 1) promover a negociação coletiva, em particular sobre a fixação dos salários;
- 2) respeitar várias obrigações processuais, se e quando os Estados-Membros fixarem/atualizarem os salários mínimos nacionais e avaliarem a adequação dos mesmos;

- 3) tomar medidas para melhorar o acesso efetivo à proteção salarial mínima por parte dos trabalhadores, que têm direito a um salário mínimo nos termos da legislação nacional; e
- 4) recolher dados e comunicá-los à Comissão, a fim de acompanhar a cobertura e a adequação da proteção salarial mínima.

Através desta iniciativa, a Comissão visa contribuir, em particular, para a aplicação dos princípios 6 (Salários) e 8 (Diálogo social e participação dos trabalhadores) do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

Nos termos da base jurídica aplicável, ou seja, o artigo 153.º, n.º 2, do TFUE, em combinação com o artigo 153.º, n.º 1, alínea b), o Conselho delibera por maioria qualificada, de acordo com o processo legislativo ordinário.

O Parlamento Europeu adotou o seu mandato em 25 de novembro de 2021.

O Comité Económico e Social Europeu adotou o seu parecer na sua reunião plenária de 25 de março de 2021¹.

O Comité das Regiões adotou o seu parecer na sua reunião plenária de 19 de março de 2021².

II. DEBATES DURANTE A PRESIDÊNCIA ESLOVENA

O trabalho da Presidência Eslovena baseou-se nos progressos satisfatórios realizados durante as presidências dos seus parceiros do Trio, a Alemanha e Portugal, tal como consta do relatório intercalar da Presidência portuguesa³. A Presidência eslovena apresentou ao Grupo das Questões Sociais quatro propostas de compromisso sucessivas, que foram debatidas durante seis dias de reuniões do grupo e em muitos debates bilaterais a todos os níveis.

¹ Documento 7886/21

² Documento 7421/21

³ Documento 9142/21 + COR1

Os objetivos da Presidência na orientação dos debates a nível dos grupos eram múltiplos:

- 1) Tendo em conta a exclusão específica prevista no artigo 153.º, n.º 5, do TFUE, que salvaguarda a competência dos Estados-Membros na fixação de salários mínimos, a Presidência procurou adaptar o texto à luz do parecer escrito do Serviço Jurídico do Conselho⁴
- 2) A Presidência ouviu atenta e intensamente as preocupações manifestadas pelas delegações, que decorrem dos diferentes modelos nacionais de mercado de trabalho e sistemas nacionais de fixação de salários. A Presidência também trabalhou com perseverança no intuito de melhorar a qualidade técnica global do texto.
- 3) Os trabalhos aturados centraram-se na procura de soluções de compromisso para ir ao encontro de várias preocupações manifestadas pelas delegações, a fim de alcançar um equilíbrio adequado no texto e de obter o apoio de uma grande maioria dos Estados-Membros.

Apresenta-se em seguida uma síntese das principais questões debatidas nas instâncias preparatórias do Conselho.

⁴ Documento 6817/21

Principais questões abordadas nas instâncias preparatórias do Conselho

- 1) Quadro processual para salários mínimos adequados (Título, artigo 1.º, considerando 15)

O grupo debateu exaustivamente o carácter e o objeto desta diretiva, bem como o tipo de obrigação nela prevista. Na sequência desse debate, foi clarificado, através de alterações introduzidas no título da diretiva e ao longo do texto, que esta diretiva estabelece efetivamente um quadro da União de natureza processual para salários mínimos adequados.

Foi igualmente clarificado que o objetivo da adequação é prosseguido por diferentes meios, consoante a proteção salarial mínima esteja assegurada por salários mínimos nacionais, exclusivamente pela negociação coletiva sobre a fixação dos salários ou por uma combinação destas duas abordagens:

Relativamente à fixação de salários mínimos nacionais, o Capítulo II estabelece diferentes obrigações processuais para promover que sejam fixados a um nível adequado, sem interferir com a competência dos Estados-Membros para definir este nível.

Relativamente aos salários mínimos fixados por negociação coletiva, nomeadamente nos Estados-Membros em que os salários se baseiam exclusivamente na negociação coletiva, a promoção da mesma permite melhorar a proteção salarial mínima, uma vez que uma cobertura mais elevada da negociação coletiva contribui para a promoção de salários mínimos adequados (considerando 19).

A fim de refletir melhor as principais disposições da diretiva, o artigo 1.º (e o considerando 15) foram simplificados: No artigo 1.º, n.º 1, a alínea a) corresponde ao Capítulo II da Diretiva relativa à promoção de salários mínimos nacionais adequados, a alínea a-A) (nova) corresponde ao artigo 4.º sobre a promoção da negociação coletiva e a alínea b) corresponde aos artigos 8.º, 9.º, 10.º-A, 11.º e 12.º, que dizem respeito à aplicação dos direitos individuais existentes dos trabalhadores a um salário mínimo.

2) Assimilação das convenções coletivas de aplicação geral às convenções coletivas (artigo 3.º)

A proposta contém disposições diferentes para os salários mínimos nacionais e para os salários mínimos fixados por convenções coletivas. Por conseguinte, distinguir entre estes dois é fundamental. No entanto, uma vez que o conteúdo das convenções coletivas de aplicação geral decorre do acordo com os parceiros sociais e não de um ato de direito público, que as torna aplicáveis a um determinado grupo de trabalhadores, foi esclarecido que as convenções coletivas de aplicação geral não devem ser consideradas salários mínimos nacionais.

Seguindo a mesma lógica, foi clarificado que o resultado do mecanismo de fixação do salário mínimo para os marítimos no âmbito da Convenção do Trabalho Marítimo deverá ser tratado da mesma forma que uma convenção coletiva.

3) Promoção da negociação coletiva na fixação dos salários (artigos 4.º, 13.º e 19.º, considerando 19)

Foi clarificado que o aumento da cobertura da negociação coletiva tem por objetivo melhorar a fixação de salários assegurada por convenções coletivas, promovendo assim salários mínimos adequados. Dado que os Estados-Membros não podem obrigar os parceiros sociais a celebrar convenções coletivas, ficou claramente estabelecido no considerando que a percentagem de 70 % da cobertura da negociação coletiva não constitui um objetivo, mas apenas um limiar que impõe a obrigação de prever um quadro de condições favoráveis e um plano de ação para promover a negociação coletiva. Foi também explicitamente referido no artigo 13.º que os Estados-Membros podem autorizar os parceiros sociais a estabelecerem o plano de ação em conjunto.

4) Promoção da adequação dos salários mínimos nacionais (artigo 5.º, considerandos 20 a 21)

O artigo 5.º esteve no centro dos trabalhos do grupo em todas as suas reuniões, sendo que muitas delegações apelaram a que as obrigações fossem atenuadas, enquanto outras defenderam a proposta inicial da Comissão. Na sequência destes debates, foram efetuados alguns ajustamentos. No entanto, as sucessivas presidências deixaram inalterado o núcleo das disposições relativas à promoção da adequação dos salários mínimos nacionais.

Não obstante vários apelos das delegações no sentido de permitir uma utilização mais flexível dos elementos previstos no artigo 5.º, n.º 2, a Presidência manteve a obrigação de utilizar todos os quatro elementos previstos neste artigo. No entanto, tendo em conta o parecer escrito do Serviço Jurídico do Conselho, foi clarificado que a relevância e o peso relativo destes elementos poderão ser decididos pelos Estados-Membros de acordo com as suas condições socioeconómicas nacionais.

De acordo com a mesma lógica, manteve-se a obrigação de os Estados-Membros utilizarem os valores de referência indicativos para avaliar a adequação dos salários mínimos nacionais, embora tenha sido tornado mais explícito que cada Estado-Membro pode escolher os valores de referência que utiliza. Muitos Estados-Membros criticaram o facto de a proposta inicial da Comissão colocar uma forte ênfase nas percentagens de 50 % do salário médio bruto e 60 % do salário mediano bruto como potenciais valores de referência indicativos. Estes Estados-Membros apelaram a que se reconhecesse que a adequação não diz respeito apenas à equidade (a relação entre o salário mínimo e os outros salários num determinado Estado-Membro), mas também à dignidade do salário mínimo, em consonância com o artigo 5.º, n.º 1, e com o princípio 6 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais⁵. Os indicadores de dignidade são utilizados principalmente a nível nacional. Por conseguinte, a Presidência limitou a descrição dos valores de referência que consta do artigo 5.º, n.º 3, aos valores de referência "habitualmente utilizados" e expandiu a lista de exemplos destes valores de referência no considerando 21. Assim, a Presidência teve em conta o facto de na última reunião do Grupo das Questões Sociais ainda terem sido feitas muitas observações sobre esta matéria. Os Estados-Membros tinham apelado a uma maior clareza, tendo alguns deles solicitado a supressão dos valores de referência de 50 % e 60 % e tendo outros pretendido regressar a um valor mais próximo da proposta da Comissão, embora nenhuma destas abordagens tenha sido apoiada pela maioria.

⁵ "Princípio 6 (Salários)

- a) *Os trabalhadores têm direito a salários justos que garantam um nível de vida decente.*
- b) *Deve ser garantido um salário mínimo adequado, de forma a permitir a satisfação das necessidades dos trabalhadores e das suas famílias, à luz das condições económicas e sociais nacionais, assegurando, ao mesmo tempo, o acesso ao emprego e incentivos à procura de trabalho. Deve lutar-se contra a pobreza no trabalho."*

Não foi alterada a obrigação imposta a todos os Estados-Membros de atualizarem os seus salários mínimos nacionais de forma regular e atempada, utilizando os critérios estabelecidos no artigo 5.º, n.ºs 1 e 2. No entanto, para ter em conta a situação específica de vários Estados-Membros, que utilizam uma fórmula de indexação para aumentar o valor dos seus salários mínimos nacionais no intervalo entre estas atualizações regulares, foram acrescentados um novo número 2-A e um novo considerando 20-A.

5) Variações e descontos (artigo 6.º, artigo 7.º, alínea c) e recital 22)

No considerando 22, foi tornado mais explícito que as variações e deduções podem, em alguns casos, afetar negativamente a adequação dos salários mínimos nacionais e que, por conseguinte, é importante evitar a sua utilização generalizada. Foi também tornado mais explícito que os Tratados deixam a competência para fixar salários mínimos – e portanto também para tomar decisões sobre variações e descontos – aos Estados-Membros, que têm de respeitar os princípios da não discriminação e da proporcionalidade enquanto princípios gerais do direito da União.

6) Contratos públicos (artigo 9.º, considerando 24)

Em consonância com a intenção da Comissão Europeia de recordar, numa disposição de carácter declarativo, as obrigações que constam das diretivas relativas aos contratos públicos, a fim de apoiar e reforçar a aplicação destas, as Presidências alinharam o artigo e o considerando em maior medida pela redação das referidas diretivas.

7) Monitorização e recolha de dados (artigo 10.º, considerando 25)

As disposições do artigo 10 relativas à monitorização e recolha de dados foram motivo de grande preocupação para muitos Estados-Membros, que receavam burocracias adicionais sem um valor acrescentado claro. Suscitou especial preocupação a obrigação de fornecer dados desagregados, nomeadamente dados desagregados em função da deficiência, uma vez que estes raramente são recolhidos, por razões de privacidade. Depois das intensas trocas de pontos de vista que a Presidência e as delegações realizaram com a Comissão Europeia, o texto do artigo 10.º foi modificado do seguinte modo, por forma a ir ao encontro das preocupações dos Estados-Membros:

- Tendo em conta que, em regra, os salários mínimos não se alteram drasticamente de um ano para o outro, muitos Estados-Membros consideraram que a obrigação de apresentar um relatório anual constituía um encargo desnecessário, pelo que passou a ser obrigatório apresentar um relatório de dois em dois anos.
- No considerando, foi clarificado que compete aos Estados-Membros escolherem as fontes de dados que utilizam, e em especial, que podem utilizar dados nacionais, inquéritos por amostragem e estimativas, na ausência de fontes de dados melhores.
- A obrigação de fornecer dados desagregados é agora acompanhada pela salvaguarda de que estes dados só têm de ser fornecidos se estiverem disponíveis para o Estado-Membro.
- A descrição dos dados a fornecer pelos Estados-Membros foi reestruturada por motivos de redação. A fim de reduzir as obrigações de apresentação de relatórios e de ter em conta os dados que estão facilmente disponíveis, foram efetuados os seguintes ajustamentos:
 - Os Estados-Membros só têm de fornecer uma descrição dos descontos e variações dos salários mínimos nacionais;
 - No que respeita à proteção salarial mínima garantida apenas por convenções coletivas,
 - a apresentação de relatórios sobre os salários mínimos nas convenções coletivas está limitada às renumerações salariais mais baixas fixadas por convenções coletivas que abrangem os trabalhadores que auferem salários baixos ou uma a estimativa das mesmas, bem como à percentagem de trabalhadores por elas abrangidos;
 - os relatórios sobre os salários dos trabalhadores não abrangidos por convenções coletivas podem ser apresentados com base nos salários pagos.
- A proposta da Comissão incluía uma disposição que a habilitaria explicitamente a solicitar aos Estados-Membros a apresentação de dados suplementares numa base casuística. Esta disposição careceu de apoio. Tendo em conta que a Comissão pode sempre solicitar dados no âmbito do princípio geral da boa cooperação, esta disposição foi suprimida.

- A proposta da Comissão previa, no artigo 10.º, n.º 5, que o Comité do Emprego, deveria proceder anualmente a uma análise da promoção da negociação coletiva sobre a fixação dos salários e da adequação dos salários mínimos nos Estados-Membros. Uma vez que as funções do Comité do Emprego decorrem diretamente do artigo 150.º do TFUE, e que essa disposição habilita o Conselho a adotar uma decisão para criar o referido comité, a presente diretiva não deverá especificar ainda mais essas funções. Por conseguinte, a referência à análise efetuada pelo Comité do Emprego foi transferida para o considerando, recordando que, nos termos do Tratado, o Conselho e a Comissão podem solicitar um análise. Tendo em conta que o Comité do Emprego trata apenas das políticas de emprego (título IX, artigos 143.º a 150.º do TFUE), enquanto o Comité da Proteção Social trata da política social (título X, artigos 151.º a 160.º do TFUE, incluindo as condições de trabalho – artigo 153, n.º 2, alínea b)), este último foi aditado ao considerando.

8) Informações aos trabalhadores (artigo 10.º-A (novo), considerando 25-A (novo))

A proposta da Comissão incluía, no artigo 8.º, n.º 3, e no artigo 10.º, n.º 3, disposições relativas à prestação de informações aos trabalhadores sobre a proteção salarial mínima a que têm direito. A fim de simplificar o texto, estas duas disposições foram fundidas no novo artigo 10.º-A.

9) Direito de recurso e sanções (artigos 11.º e 12.º, considerandos 26 e 26-A)

Na sequência de um pedido das delegações, foi clarificado que o direito de recurso e a obrigação de aplicar sanções apenas dizem respeito aos direitos relacionados com a proteção salarial mínima, que já estejam estabelecidos no direito nacional. Quanto às sanções a adotar pelos Estados-Membros em caso de violação dos direitos relativos aos salários mínimos, foi clarificado que as sanções contratuais referidas nas regras de aplicação das convenções coletivas são suficientes para cumprir o artigo 12.º.

Na reunião do Coreper de 24 de novembro de 2021, uma ampla maioria das delegações apoiou o trabalho realizado pela Presidência e concordou que o texto apresentado por esta refletia o centro de gravidade do Conselho. Várias delegações insistiram que não deveriam ser feitas mais alterações ao texto, uma vez que este representava um equilíbrio delicado, sem mais margem de ajustamento. As delegações concordaram que o texto tinha maturidade suficiente para ser enviado ao Conselho para debate e acordo e apenas DK indicou que votará contra.

Reservas pendentes

Reservas gerais de análise: AT, DE, EE, FI, HU, PL, RO, SE

Reservas de análise parlamentar: NL

III. CONCLUSÃO

Convida-se o Conselho (EPSCO) a dar o seu acordo sobre o texto (orientação geral) que consta do anexo ao presente relatório e a conferir à Presidência um mandato para encetar negociações sobre este dossiê com os representantes do Parlamento Europeu e da Comissão.

Proposta de

DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

relativa a um quadro para salários mínimos adequados na União Europeia

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

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

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Após transmissão do projeto de ato legislativo aos parlamentos nacionais,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu⁶,

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões⁷,

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário,

Considerando o seguinte:

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

⁶ JO C , , p. .

⁷ JO C , , p. .

- (2) O artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia⁸ consagra o direito de todos os trabalhadores a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas.
- (3) A Carta Social Europeia estabelece que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho justas. Reconhece, nomeadamente, o direito de todos os trabalhadores a uma remuneração suficiente para lhes assegurar, assim como às suas famílias, um nível de vida decente, o direito de todos os trabalhadores e empregadores à liberdade de associação em organizações nacionais ou internacionais em prol da proteção dos seus interesses económicos e sociais e o direito à negociação coletiva.
- (4) O capítulo II do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado em Gotemburgo em 17 de novembro de 2017, estabelece um conjunto de princípios que servem de orientação para garantir condições de trabalho justas. O princípio 6 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais reafirma o direito dos trabalhadores a salários justos que garantam um nível de vida digno. Estabelece ainda que deve ser garantido um salário mínimo adequado, de forma a permitir a satisfação das necessidades dos trabalhadores e das suas famílias, à luz das condições económicas e sociais nacionais, assegurando, ao mesmo tempo, o acesso ao emprego e incentivos à procura de trabalho. Além disso, recorda que a pobreza no trabalho deve ser prevenida e que todos os salários devem ser fixados de forma transparente e previsível, de acordo com as práticas nacionais no respeito da autonomia dos parceiros sociais.

⁸ Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, 2012/C 326/02, JO C 326/391 de 26.10.2012.

- (5) A Orientação n.º 5 da Decisão (UE) 2020/1512 do Conselho exorta os Estados-Membros⁹ a assegurar uma participação efetiva dos parceiros sociais na fixação dos salários, garantindo salários justos que possibilitem um nível de vida digno e uma capacidade de resposta adequada dos salários à evolução da produtividade, numa perspetiva de convergência ascendente. A orientação apela também aos Estados-Membros para que promovam o diálogo social e a negociação coletiva na fixação dos salários. Apela também aos Estados-Membros e aos parceiros sociais para que garantam a todos os trabalhadores o direito a salários adequados e justos, mercê de convenções coletivas ou de salários mínimos nacionais adequados e tendo em conta o seu impacto na competitividade, na criação de emprego e na pobreza no trabalho. A Estratégia Anual de Crescimento Sustentável 2021¹⁰ exorta os Estados-Membros a adotar medidas para garantir condições de trabalho justas. A Estratégia Anual de Crescimento Sustentável 2020¹¹ recorda que, no contexto das crescentes clivagens sociais, é importante assegurar que cada trabalhador receba um salário justo. Foram igualmente dirigidas recomendações específicas a vários Estados-Membros no domínio dos salários mínimos.
- (6) Melhores condições de trabalho e de vida, nomeadamente através de salários mínimos adequados, beneficiam tanto os trabalhadores como as empresas na União e são um requisito prévio para um crescimento inclusivo e sustentável. Eliminar as acentuadas diferenças na cobertura e na adequação dos salários mínimos contribui para melhorar a equidade do mercado de trabalho da UE, promover o progresso económico e social e a convergência ascendente. A concorrência no mercado único deve basear-se em elevados padrões sociais, na inovação e na melhoria da produtividade, assegurando simultaneamente condições de concorrência equitativas.

⁹ Decisão 2020/1512/UE do Conselho, de 13 de outubro de 2020, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados Membros (JO L 344 de 19.10.2020, p. 22-28).

¹⁰ Comunicação da Comissão COM(2020) 575 final.

¹¹ Comunicação da Comissão COM(2019) 650 final.

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

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

- (16) No pleno respeito das competências dos Estados-Membros consagradas no do artigo 153.º, n.º 5, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, a presente diretiva não tem por objetivo harmonizar o nível dos salários mínimos em toda a UE, nem estabelecer um mecanismo uniforme de fixação de salários mínimos. A iniciativa não interfere com a liberdade de os Estados-Membros estabelecerem salários mínimos nacionais ou promoverem o acesso a uma proteção salarial mínima através de convenções coletivas, de acordo com as leis, as práticas e as especificidades de cada país e no pleno respeito das competências nacionais e da liberdade contratual dos parceiros sociais. A presente diretiva estabelece obrigações de caráter processual, não impõe aos Estados-Membros em que a proteção do salário mínimo é garantida exclusivamente através de convenções coletivas a introdução de um salário mínimo nacional, nem que as convenções coletivas sejam declaradas de aplicação geral. A diretiva também não estabelece o nível das remunerações, matéria que faz parte da autonomia contratual dos parceiros sociais à escala nacional e é da competência dos Estados-Membros.
- (17) Respeitando embora o Regulamento (CE) 593/2008, de 17 de junho de 2008, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I), a presente diretiva é aplicável no que respeita aos trabalhadores que tenham um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho conforme definido na legislação, nas convenções coletivas ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro, tendo em conta os critérios estabelecidos pelo Tribunal de Justiça da União Europeia (Tribunal de Justiça) para determinar o estatuto de trabalhador. Desde que preenchidos tais critérios, os trabalhadores domésticos, os trabalhadores ocasionais, os trabalhadores intermitentes, os trabalhadores por cheque-serviço, os falsos trabalhadores independentes, os trabalhadores de plataformas digitais, os estagiários e os aprendizes podem ser abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva.

- (17-A – novo) Os trabalhadores genuinamente independentes não são abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva, uma vez que não preenchem os critérios em questão. O abuso do estatuto de trabalhador independente, tal como é definido no direito nacional, tanto à escala nacional como em situações transfronteiriças, constitui uma forma de trabalho falsamente declarado que está frequentemente associada a trabalho não declarado. Verifica-se uma situação de falso trabalho independente quando uma pessoa preenche as condições típicas de uma relação de trabalho, mas está declarada como trabalhador independente, a fim de evitar o cumprimento de certas obrigações legais ou fiscais. Estas pessoas devem ser abrangidas pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. A determinação da existência de uma relação de trabalho deve basear-se nos factos relativos à prestação efetiva de trabalho e não no modo como as partes descrevem a relação.
- (17-B – novo) A diretiva tem em conta que a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, conforme alterada, estabelece um mecanismo de fixação do salário mínimo para os marítimos. Para efeitos da presente diretiva, as decisões do Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho decorrentes desse mecanismo de fixação do salário mínimo e aplicadas por um Estado-Membro deverão ser consideradas convenções coletivas.
- (18) Uma negociação coletiva eficaz em matéria de fixação de salários é um meio importante para garantir que os trabalhadores estejam protegidos por salários mínimos adequados. Nos Estados-Membros com salários mínimos nacionais, a negociação coletiva acompanha a evolução geral dos salários e, por conseguinte, contribui para melhorar a adequação dos salários mínimos. Nos Estados-Membros em que a proteção salarial mínima é garantida exclusivamente pela negociação coletiva, o nível dos salários mínimos, bem como a percentagem de trabalhadores protegidos são diretamente determinados pelo funcionamento do sistema de negociação coletiva e pelo grau de cobertura da mesma. Uma negociação coletiva forte e eficiente, juntamente com uma extensa cobertura das convenções coletivas setoriais ou interprofissionais, reforça a adequação e a cobertura dos salários mínimos.

- (19) Num contexto em que a cobertura da negociação coletiva diminui, é fundamental que os Estados-Membros a promovam, melhorando assim a fixação dos salários proporcionada por convenções coletivas, a fim de melhorar a proteção salarial mínima dos trabalhadores. Os Estados-Membros onde a cobertura da negociação coletiva é extensa tendem a ter uma baixa percentagem de trabalhadores com salários baixos e salários mínimos elevados. Os Estados-Membros com uma percentagem reduzida de trabalhadores com salários baixos apresentam uma taxa de cobertura da negociação coletiva superior a 70 %. Do mesmo modo, a maioria dos Estados-Membros onde os salários mínimos são elevados em relação ao salário mediano tem uma cobertura de negociação coletiva superior a 70 %. Por conseguinte, os Estados-Membros com uma cobertura de negociação coletiva inferior a 70 % deverão adotar medidas tendo em vista o reforço dessa cobertura. No entanto, a fim de respeitar a autonomia dos parceiros sociais, que inclui o seu direito à negociação coletiva e exclui qualquer obrigação de celebrar convenções coletivas, o limiar de 70 % da cobertura de negociação coletiva não deverá ser entendido como um objetivo, mas apenas ser utilizado como indicador que determina as obrigações de prever um quadro de mecanismos e disposições institucionais facilitadores da negociação coletiva, bem como de estabelecer um plano de ação. Este plano pode assumir qualquer forma e pode ter sido adotado antes da entrada em vigor da presente diretiva, desde que contenha ações destinadas a promover efetivamente a negociação coletiva e tenha sido estabelecido em consulta com os parceiros sociais.
- (20) É necessário que haja regras, práticas e procedimentos robustos para a fixação e a atualização dos salários mínimos nacionais, a fim de assegurar a sua adequação, salvaguardando ao mesmo tempo os empregos e a competitividade das empresas, incluindo as pequenas e médias empresas. Aqui se inclui uma série de componentes para preservar a adequação dos salários mínimos nacionais, incluindo critérios para orientar os Estados-Membros na fixação e atualização dos salários mínimos e indicadores para avaliar a sua adequação, atualizações regulares e atempadas, a existência de órgãos consultivos e a participação dos parceiros sociais. Uma participação atempada e efetiva destes últimos na fixação e atualização dos salários mínimos nacionais, bem como na criação ou modificação de fórmulas de indexação automáticas, caso estas existam, é também um elemento de boa governação que permite um processo decisório fundamentado e inclusivo.

- (20-A – novo) Os Estados-Membros que utilizem um mecanismo automático de indexação, incluindo mecanismos semiautomáticos que garantam um aumento mínimo obrigatório do salário mínimo, deverão assegurar que, caso este mecanismo faça parte do seu quadro, este último exija igualmente atualizações atempadas do salário mínimo nacional em intervalos regulares, a fim de continuar a promover a sua adequação. Estas 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 da indexação automática, por um lado, e das atualizações do salário mínimo nacional, por outro, poderão variar.
- (21) Os salários mínimos são considerados adequados se forem justos em relação à distribuição salarial no país e se proporcionarem um nível de vida digno. A adequação dos salários mínimos nacionais é determinada e avaliada por cada Estado-membro em função das suas condições socioeconómicas nacionais, incluindo o crescimento, a competitividade, assim como da evolução da situação no plano regional e setorial, tendo em conta o poder de compra, os níveis e a evolução da produtividade, bem como os níveis salariais brutos, a distribuição salarial e o crescimento dos salários. A utilização de indicadores e valores de referência associados pode ajudar os Estados-Membros, orientando a sua avaliação da adequação do salário mínimo. Estes indicadores devem ser escolhidos pelos Estados-Membros entre os indicadores habitualmente utilizados a nível internacional e, conforme adequado, os indicadores habitualmente utilizados a nível nacional. Podem incluir valores de referência habitualmente utilizados a nível internacional, como o rácio entre o salário mínimo bruto e 60 % do salário mediano bruto, o rácio entre o salário mínimo bruto e 50 % do salário médio bruto e o rácio do salário mínimo líquido e 50 % ou 60 % do salário médio líquido, bem como valores de referência associados a indicadores habitualmente utilizados a nível nacional, como a comparação entre o salário mínimo líquido e o limiar de pobreza e o poder de compra dos salários mínimos.

- (22) Os Estados-Membros devem envolver os parceiros sociais caso fixem níveis diferentes de salários mínimos (variações) ou permitam reduções da remuneração paga abaixo do nível do salário mínimo nacional (descontos). Sem prejuízo da competência dos Estados-Membros para fixar o salário mínimo e eventuais variações e descontos, a fim de promover a adequação dos salários mínimos, é importante evitar a utilização generalizada de variações e descontos e assegurar que estes respeitem os princípios da não discriminação e da proporcionalidade. Alguns descontos nos salários mínimos nacionais podem efetivamente ser adequados, por cumprirem objetivos legítimos, por exemplo, quando ordenados por uma autoridade judicial ou administrativa. Outros, como os descontos relacionados com o equipamento necessário para desempenhar funções ou os descontos em prestações em espécie, como o alojamento, podem afetar negativamente a adequação do salário mínimo.
- (23) É necessário um sistema de execução eficaz, incluindo controlos e inspeções no local, para assegurar o funcionamento dos quadros normativos nacionais em matéria de salário mínimo. Para reforçar a eficácia das autoridades competentes pela aplicação da lei, é também necessária uma cooperação estreita com os parceiros sociais, nomeadamente para dar resposta a desafios críticos como os relacionados com a subcontratação, os trabalhadores migrantes, o falso trabalho independente ou as horas extraordinárias não registadas.

(24) A aplicação efetiva de uma proteção salarial mínima estabelecida nas disposições legais ou prevista nas convenções coletivas é essencial na execução dos contratos públicos e dos contratos de concessão. De facto, é possível que, na execução desses contratos ou na cadeia de subcontratação subsequente, não sejam respeitadas convenções coletivas que preveem um nível salarial mínimo num determinado setor, resultando no pagamento de salários inferiores ao nível salarial acordado nas convenções coletivas setoriais. Para prevenir estas situações, é importante que as autoridades adjudicantes de contratos públicos garantam – em conformidade com o artigo 18.º, n.º 2, e o artigo 71.º, n.º 1, da Diretiva 2014/24/UE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa aos contratos públicos¹², com o artigo 36.º, n.º 2, e o artigo 88.º, n.º 1, da Diretiva 2014/25/UE do Parlamento Europeu e do Conselho¹³ relativa aos contratos públicos celebrados pelas entidades que operam nos setores da água, da energia, dos transportes e dos serviços postais e com o artigo 30.º, n.º 3, e o artigo 42.º, n.º 1, da Diretiva 2014/23/UE do Parlamento Europeu e do Conselho¹⁴ relativa à adjudicação de contratos de concessão – que os operadores económicos remunerem os respetivos trabalhadores de acordo com as convenções coletivas em vigor no setor ou na área geográfica em questão, a fim de cumprir as obrigações aplicáveis no domínio do direito laboral, mas sem que a presente diretiva crie qualquer obrigação adicional em relação a estas diretivas.

¹² 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).

¹³ 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).

¹⁴ 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).

- (25) A fiabilidade da monitorização e da recolha de dados é um aspeto essencial para mapear a evolução dos salários mínimos. Os Estados-Membros podem escolher a forma como recolhem os dados. Podem, em particular, recorrer a inquéritos por amostragem suficientemente representativos, bases de dados nacionais, dados harmonizados da UE provenientes do Eurostat e outras fontes acessíveis ao público, como a OCDE. Quando os dados pertinentes não estiverem prontamente disponíveis, podem utilizar estimativas. A Comissão deverá apresentar de dois em dois anos um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho, dando conta de como avalia a evolução da adequação e da cobertura dos salários mínimos, com base em dados e informações a fornecer pelos Estados-Membros. Os progressos deverão ser acompanhados no âmbito do processo de coordenação das políticas económicas e de emprego ao nível da UE. 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, que analisem, no respetivo domínio de competência, a promoção da negociação coletiva na fixação de salários e da adequação dos salários mínimos nos Estados-Membros, com base no relatório elaborado pela Comissão e noutros instrumentos de supervisão multilateral, como a avaliação comparativa.
- (25-A – novo) Os trabalhadores devem ter facilmente acesso a informações adequadas sobre os salários mínimos em vigor, para garantir um grau adequado de transparência e previsibilidade no que diz respeito às suas condições de trabalho.
- (26) Os trabalhadores devem estar em condições de defender os seus direitos sempre que estiver em causa a proteção salarial mínima estabelecida na legislação nacional. A fim de evitar que os trabalhadores sejam privados dos seus direitos, caso eles existam nos termos da legislação nacional, e sem prejuízo das vias específicas de recurso e resolução de litígios previstas nas convenções coletivas, incluindo os sistemas de resolução coletiva de litígios, os Estados-Membros deverão tomar as medidas necessárias para lhes garantir o acesso a mecanismos eficazes e imparciais de resolução de litígios e um direito de recurso, bem como uma proteção eficaz contra qualquer forma de prejuízo quando decidem exercer os seus direitos de defesa.

- (26-A – novo) Os Estados-Membros deverão estabelecer regras em matéria de sanções em caso de violação das disposições nacionais que prevejam salários mínimos resultantes da legislação nacional ou de convenções coletivas. Estas 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.
- (27) A Comissão deve proceder a uma avaliação que forneça a base para uma análise da aplicação da presente diretiva. O Conselho e o Parlamento Europeu devem ser informados dos resultados dessa análise.
- (28) Embora constituam passos na direção certa, as reformas e as medidas adotadas pelos Estados-Membros para promover uma proteção salarial mínima dos trabalhadores nem sempre foram exaustivas e sistemáticas. Além disso, se forem tomadas a nível da UE, as medidas podem contribuir para melhorar ainda mais as condições de vida e de trabalho na União e podem dissipar eventuais preocupações quanto aos impactos económicos adversos resultantes de medidas isoladas dos Estados-Membros no sentido de melhorar a adequação e a cobertura dos salários mínimos. Atendendo a que os objetivos da presente diretiva não podem ser suficientemente alcançados pelos Estados-Membros, mas podem, devido à dimensão ou aos efeitos da ação, ser mais bem alcançados ao nível da União, a União pode tomar medidas, em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado da União Europeia. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade consagrado no mesmo artigo, a presente diretiva não excede o necessário para alcançar esses objetivos.
- (29) A presente diretiva fixa prescrições mínimas para um quadro processual, deixando aos Estados-Membros a prerrogativa de introduzir ou manter disposições mais favoráveis. Os direitos adquiridos ao abrigo do regime jurídico nacional em vigor devem continuar a ser aplicáveis, salvo disposições mais favoráveis que sejam introduzidas pela presente diretiva. A presente diretiva não pode ser utilizada para reduzir direitos existentes para os trabalhadores, nem pode constituir um motivo válido para diminuir o nível geral de proteção proporcionado aos trabalhadores nos domínios abrangidos pela presente diretiva.

- (30) Ao dar execução à presente diretiva, os Estados-Membros deverão evitar impor restrições administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e ao desenvolvimento das micro, pequenas e médias empresas. Assim, os Estados-Membros são convidados a avaliar o impacto do seu ato de transposição nas pequenas e médias empresas, a fim de garantir que não sejam afetadas de forma desproporcionada, dedicando especial atenção às microempresas e aos encargos administrativos, e a publicar os resultados dessas avaliações. Caso as micro, pequenas e médias empresas sejam desproporcionadamente afetadas, os Estados-Membros devem considerar a possibilidade de adotar medidas para ajudar essas empresas a adaptar as respetivas estruturas remuneratórias às novas exigências.
- (31) O Instrumento de Assistência Técnica¹⁵ e o Fundo Social Europeu Mais¹⁶ encontram-se à disposição dos Estados-Membros para o desenvolvimento ou a melhoria dos aspetos técnicos ligados aos enquadramentos nacionais dos salários mínimos, incluindo a avaliação da adequação, a monitorização e a recolha de dados, o alargamento do acesso, a execução e as capacidades globais para a implementação desses enquadramentos.

¹⁵ Proposta de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho de 28 de maio de 2020, que cria um Instrumento de Assistência Técnica, COM/2020/409 final.

¹⁶ Proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece o Fundo Social Europeu Mais, COM(2018) 382 final.

ADOTARAM A PRESENTE DIRETIVA:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objeto

1. A fim de melhorar as condições de vida e de trabalho na União, em especial a adequação dos salários mínimos, a presente diretiva estabelece um quadro para:
 - a) A promoção de níveis adequados de salários mínimos nacionais;
 - a-A – novo) A promoção da negociação coletiva na fixação dos salários;
 - b) O reforço do acesso efetivo dos trabalhadores à proteção salarial mínima [...], caso exista.
- 1-A (novo).A presente diretiva não prejudica a competência dos Estados-Membros para fixar o nível dos salários mínimos nem o pleno respeito da autonomia dos parceiros sociais, nem o direito destes últimos de negociar e celebrar convenções coletivas.
2. A presente diretiva não prejudica a escolha dos Estados-Membros de fixar salários mínimos nacionais, de promover o acesso à proteção salarial mínima proporcionada por convenções coletivas ou de combinar estas duas abordagens.
3. Nada na presente diretiva deve entender-se como a imposição de uma obrigação
 - a) Aos Estados-Membros em que a fixação dos salários se faz exclusivamente através de convenções coletivas de introduzirem um salário mínimo nacional,
 - b) A nenhum Estado-Membro de que quaisquer convenções coletivas sejam declaradas de aplicação geral.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

A presente diretiva é aplicável no que respeita aos trabalhadores na União que têm um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho conforme definido pela legislação, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia.

Artigo 3.º

Definições

Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:

- 1) "salário mínimo", a remuneração mínima que um empregador deve pagar aos trabalhadores, de acordo com a legislação nacional ou convenções coletivas, pelo trabalho realizado durante um determinado período, calculada com base no tempo ou na produção;
- 2) "salário mínimo nacional", um salário mínimo fixado por lei, ou outras disposições legais vinculativas, excluindo os salários mínimos fixados por uma convenção coletiva declarada de aplicação geral, sem que a autoridade de adoção tenha qualquer margem discricionária quanto ao conteúdo das disposições aplicáveis;
- 3) "negociação coletiva", qualquer negociação, em conformidade com a legislação e as práticas nacionais de cada Estado-Membro, entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, por um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores, por outro, para a determinação das condições de trabalho e de emprego; e/ou para regular as relações entre empregadores e trabalhadores; e/ou para regular as relações entre os empregadores ou as respetivas organizações e uma ou mais organizações de trabalhadores, cujo resultado previsto seja uma convenção coletiva;
- 4) "convenção coletiva", todos os acordos escritos relativos às condições de trabalho e de emprego celebrados pelas partes referidas no n.º 3, incluindo as convenções que são declaradas de aplicação geral.

Um mecanismo de fixação do salário mínimo adotado nos termos da Convenção do Trabalho Marítimo e aplicado por um Estado-Membro é considerado uma convenção coletiva nesse Estado-Membro.

- 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:
- a) O número de trabalhadores abrangidos por convenções coletivas, incluindo as que não contêm disposições em matéria de salários e
 - b) O número de trabalhadores cujas condições de trabalho podem ser regidas por convenções coletivas, em conformidade com a legislação e as práticas nacionais.

Artigo 4.º

Promoção da negociação coletiva na fixação dos salários

1. Com o objetivo de aumentar a cobertura da negociação coletiva, melhorando assim a fixação dos salários ao abrigo de convenções coletivas, os Estados-Membros, em consulta com os parceiros sociais e em conformidade com a legislação e as práticas nacionais, devem:
 - a) Promover a criação e o reforço da capacidade dos parceiros sociais de participarem na negociação coletiva sobre a fixação dos salários, inclusive ao nível setorial ou intersetorial; e
 - b) Promover negociações construtivas, pertinentes e fundamentadas sobre os salários entre os parceiros sociais.
2. Além disso, os Estados-Membros devem, sempre que a cobertura da negociação coletiva seja inferior a um limiar de 70 %, prever um quadro de condições favoráveis à negociação coletiva, seja por lei após consulta dos parceiros sociais ou por acordo com eles, e devem, em consulta com os parceiros sociais, estabelecer um plano de ação para promover a negociação coletiva. O plano de ação deve ser tornado público e notificado à Comissão Europeia.

CAPÍTULO II

SALÁRIOS MÍNIMOS NACIONAIS

Artigo 5.º

Promoção da adequação dos salários mínimos nacionais

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

- 2-A. (novo) Além das obrigações estabelecidas nos n.ºs 1, 2 e 4, os Estados-Membros podem utilizar um mecanismo automático de indexação para adaptar os salários mínimos nacionais, com base nos critérios adequados e em conformidade com a legislação e as práticas nacionais.
3. Os Estados-Membros devem utilizar valores de referência indicativos habitualmente utilizados para orientar a sua avaliação da adequação dos salários mínimos nacionais.
4. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para assegurar a atualização regular e atempada dos salários mínimos nacionais, a fim de continuar a promover a sua adequação.
5. Os Estados-Membros devem assegurar que estão disponíveis órgãos consultivos para aconselhar as autoridades competentes sobre questões relacionadas com os salários mínimos nacionais.

Artigo 6.º

Variações e descontos

Sempre que os Estados-Membros autorizem 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, devem garantir que estas variações e descontos respeitem os princípios da não discriminação e da proporcionalidade.

Artigo 7.º

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

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

- a) Seleção e aplicação dos critérios referidos no artigo 5.º, n.ºs 1 e 2; para a determinação dos níveis dos salários mínimos nacionais;

- a-A) novo Estabelecimento e modificação de uma fórmula de indexação automática, caso exista;
- b-B) novo Seleção e aplicação dos valores de referência indicativos referidos no artigo 5.º, n.º 3;
- b) Atualizações dos níveis dos salários mínimos nacionais a que se refere o artigo 5.º, n.º 4;
- c) Estabelecimento de variações e descontos nos salários mínimos nacionais que se refere o artigo 6.º;
- d) Decisões sobre a recolha de dados e a realização de estudos para informar as autoridades responsáveis pela fixação dos salários mínimos nacionais.

Artigo 8.º

Acesso efetivo dos trabalhadores aos salários mínimos nacionais

Os Estados-Membros devem, em consulta ou cooperação com os parceiros sociais, tomar as seguintes medidas, se for caso disso, para melhorar o acesso dos trabalhadores a uma proteção salarial mínima:

- a) Prever controlos adequados e inspeções no local efetuados pelas inspeções do trabalho ou pelos organismos responsáveis pela aplicação dos salários mínimos nacionais; estes controlos e as inspeções devem ser proporcionados e não discriminatórios; e
- b) Desenvolver orientações para que as autoridades responsáveis pela aplicação da lei identifiquem e sancionem os empregadores não cumpridores;

CAPÍTULO III

DISPOSIÇÕES HORIZONTAIS

Artigo 9.º

Contratos públicos

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

Artigo 10.º

Monitorização e recolha de dados

1. Os Estados-Membros devem monitorizar a cobertura e a adequação dos salários mínimos.
2. Os Estados-Membros devem comunicar à Comissão, de dois em dois anos os seguintes dados e informações, antes de 1 de outubro do ano de informação:
 - a-0) novo A taxa de cobertura da negociação coletiva;
 - a) No que respeita aos salários mínimos nacionais:
 - i) o nível dos salários mínimos nacionais e o número de trabalhadores por eles abrangidos;
 - ii) uma descrição das variações e descontos existentes;

- b) 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 que auferem salários baixos ou uma estimativa das mesmas, bem como a percentagem de trabalhadores por elas abrangidos;
 - iii) 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 pelas mesmas.

Os Estados-Membros não são obrigados a comunicar os dados referidos no artigo 10.º, n.º 2, alínea b), subalínea i) no caso das convenções coletivas a nível das empresas.

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

4. A Comissão analisará os dados e as informações transmitidos pelos Estados-Membros nos relatórios referidos no n.º 2 e apresentará um relatório sobre os mesmos ao Parlamento Europeu e ao Conselho de dois em dois anos.

Artigo 10.º-A (novo)

Informações sobre a proteção salarial mínima

Os Estados-Membros devem assegurar que as informações sobre a proteção salarial mínima são disponibilizadas ao público de forma exaustiva e facilmente acessível. Tal não se aplica às convenções coletivas a nível das empresas.

Artigo 11.º

Direito de recurso e proteção contra tratamentos ou consequências desfavoráveis

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

Artigo 12.º

Sanções

Os Estados-Membros estabelecem as regras relativas às sanções aplicáveis em caso de violação dos direitos e obrigações relativos aos salários mínimos, na medida em que esses direitos e obrigações estejam previstos na legislação nacional ou em convenções coletivas. As sanções previstas devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas.

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 13.º

Execução

Os Estados-Membros podem confiar aos parceiros sociais a execução da presente diretiva na sua totalidade ou parcialmente, incluindo o estabelecimento do plano de ação nos termos do artigo 4.º, n.º 2, caso os parceiros sociais o solicitem em conjunto. Ao fazê-lo, devem tomar todas as medidas necessárias para, em qualquer altura, garantir que as obrigações estabelecidas pela presente diretiva são cumpridas.

Artigo 14.º

Divulgação de informações

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

Artigo 15.º

Avaliação e revisão

A Comissão procederá a uma avaliação da presente diretiva [cinco anos após a data da transposição]. A Comissão apresentará em seguida um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho em que analisa a aplicação da 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 previsto para os trabalhadores nos Estados-Membros.
2. A presente diretiva não prejudica a faculdade de os Estados-Membros aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores ou favorecerem ou permitirem a aplicação de convenções coletivas que sejam mais favoráveis aos trabalhadores.
3. A presente diretiva é aplicável sem prejuízo de quaisquer direitos conferidos aos trabalhadores por outros atos jurídicos da União.

Artigo 17.º

Transposição

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

As disposições adotadas pelos Estados-Membros devem fazer referência à presente diretiva ou ser acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. As modalidades dessa referência são estabelecidas pelos Estados-Membros.

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

Artigo 18.º

Entrada em vigor

A presente diretiva entra em vigor no vigésimo dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial da União Europeia*.

Artigo 19.º

Destinatários

Os destinatários da presente diretiva são os Estados-Membros.

Feito em Bruxelas, em

Pelo Parlamento Europeu

O Presidente

Pelo Conselho

O Presidente
