

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento

[COM(2021) 93 final — 2021/0050 (COD)]

(2021/C 341/13)

Relator: **Pekka RISTELÄ**

Consulta	Parlamento Europeu, 11.3.2021 Conselho, 15.3.2021
Base jurídica	Artigo 304.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)
Competência	Secção do Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania
Adoção em secção	26.5.2021
Adoção em plenária	9.6.2021
Reunião plenária n.º	561
Resultado da votação (votos a favor/votos contra/abstenções)	147/87/11

1. Conclusões e recomendações

1.1. O Comité Económico e Social Europeu (CESE) acolhe favoravelmente a proposta da Comissão, que visa tornar mais fácil para os trabalhadores o exercício do seu direito à igualdade de remuneração nos casos em que considerem ter sido vítimas de discriminação salarial e contribuir para reforçar a transparência nas estruturas de remuneração e o papel dos organismos nacionais na aplicação deste princípio.

1.2. O CESE assinala o facto de a proposta de diretiva ter um âmbito de aplicação abrangente, aplicável a todos os trabalhadores dos setores público e privado, e reconhecer a dimensão interseccional da discriminação.

1.3. Contudo, o CESE considera que a proposta deve ser reforçada em vários aspetos, nomeadamente quanto aos critérios utilizados para determinar o valor do trabalho, ao âmbito de algumas das principais obrigações em matéria de transparência e ao papel dos parceiros sociais e da negociação coletiva na aplicação do princípio da igualdade de remuneração.

1.4. O CESE considera oportuno disponibilizar orientações mais pormenorizadas sobre os critérios objetivos a utilizar na determinação do valor do trabalho de forma neutra na perspetiva do género. Tais critérios devem incluir as competências e as características do trabalho tipicamente realizado por mulheres, visto que são amiúde ignoradas ou subvalorizadas na determinação do valor do trabalho, nomeadamente as competências interpessoais. Estes critérios devem ser desenvolvidos com ou pelos parceiros sociais e ser formulados de forma a conceder-lhes margem para introduzir especificações suplementares.

1.5. Embora considere adequado que a proposta tenha em conta preocupações relacionadas com a criação de encargos suplementares para as PME, o CESE entende que não se justifica uma isenção completa para os empregadores com menos de 250 trabalhadores. No entanto, poderá ser adequado prever regras especiais para as PME. Além disso, os Estados-Membros devem ter a obrigação de prestar apoio, formação e assistência técnica aos empregadores, em especial às PME, no tocante às obrigações de transparência salarial.

1.6. O CESE preconiza a adoção de medidas para promover a negociação coletiva em matéria de igualdade salarial, bem como outras medidas destinadas a eliminar as disparidades salariais entre os géneros, sem prejuízo da autonomia dos parceiros sociais. A negociação coletiva pode desempenhar um papel benéfico considerável na promoção sistemática da igualdade de remuneração e da igualdade de género ao nível da empresa, setorial, regional ou nacional.

1.7. O CESE salienta que as medidas previstas na proposta representam apenas uma parte das ações necessárias para resolver os problemas estruturais subjacentes às disparidades salariais entre os géneros. Será necessária uma abordagem holística, que aprofunde e reforce a aplicação da regulamentação, a fim de assegurar a igualdade de remuneração na prática. Tal deve incluir o reforço do combate à segregação no mercado de trabalho, aos estereótipos de género e à subavaliação do trabalho realizado predominantemente por mulheres, a disponibilização de serviços de acolhimento de crianças adequados e acessíveis e disposições adequadas sobre licenças parentais para os parceiros, bem como iniciativas para aumentar a sensibilização para as disparidades salariais, promover oportunidades de carreira para as mulheres, assegurar uma melhor representação das mulheres em cargos com poder de decisão e eliminar as medidas fiscais que desincentivam o emprego das mulheres.

2. Introdução

2.1. A igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual é um dos direitos e princípios fundamentais da União Europeia ⁽¹⁾ e dos instrumentos de proteção dos direitos humanos internacionais e europeus ⁽²⁾. Foi reafirmada recentemente no Princípio 2 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, estando igualmente consagrada no artigo 4.º da Diretiva relativa à igualdade de género ⁽³⁾, que proíbe a discriminação, direta ou indireta, em razão do sexo no que respeita à remuneração por trabalho igual ou de valor igual.

2.2. O quadro da UE em matéria de igualdade de remuneração está em vigor há várias décadas ⁽⁴⁾ e tem contribuído para combater a discriminação salarial e os preconceitos de género nas estruturas de remuneração. De acordo com o EIGE, 9 % (de um total de 14,1 %) das disparidades salariais entre os géneros (a parte «sem explicação») devem-se tanto a características não observáveis do trabalhador que não são detetadas pelo modelo como à discriminação ⁽⁵⁾. Outras causas da disparidade salarial entre os géneros são, por exemplo, o facto de as mulheres assumirem uma parcela maior das responsabilidades de prestação de cuidados não remunerada, o que afeta a sua participação no mercado de trabalho, nomeadamente por trabalharem a tempo parcial, bem como a segregação profissional horizontal e vertical. Alguns destes aspetos são abordados por outros instrumentos jurídicos e estratégicos da União ⁽⁶⁾.

2.3. Estas medidas têm contribuído para a realização de progressos no combate à disparidade salarial entre os géneros na UE. No entanto, o nível médio das disparidades salariais dos trabalhadores a tempo inteiro na UE permanece nos 14,1 %, com poucos progressos ao longo da última década. A situação varia consoante o Estado-Membro e, nalguns deles, registou-se inclusive um agravamento das disparidades salariais ⁽⁷⁾. O facto de as mulheres, em média, continuarem a auferir uma remuneração por hora inferior à dos homens contribui para as disparidades de género em matéria de rendimentos anuais globais (36,7 % ⁽⁸⁾) e pensões (30 % ⁽⁹⁾), embora este não seja o único fator subjacente a tais disparidades. As disparidades nos rendimentos globais devem-se, em grande medida, ao facto de as mulheres efetuarem menos horas de trabalho remunerado, em boa parte para poderem prestar cuidados não remunerados ⁽¹⁰⁾. O trabalho a tempo inteiro tem um impacto considerável nos rendimentos e nas oportunidades de carreira, mas o acesso a esta modalidade tanto por homens como por mulheres requer estruturas de apoio, nomeadamente serviços de prestação de cuidados, a partilha das responsabilidades familiares e a eliminação de medidas fiscais que desincentivam o emprego das mulheres.

2.4. A jurisprudência dos organismos de supervisão dos instrumentos internacionais e europeus de proteção dos direitos humanos demonstra claramente que são necessárias melhorias consideráveis na maior parte dos Estados-Membros, tanto na legislação como na prática, no que respeita à garantia do direito à igualdade salarial e à fiscalização da aplicação desse direito, incluindo em matéria de transparência salarial ⁽¹¹⁾.

⁽¹⁾ Consagrada no artigo 119.º do Tratado de Roma (1957), atualmente prevista no artigo 157.º, n.º 1, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia. O artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia estabelece que deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de remuneração.

⁽²⁾ Ver, em particular, o artigo 7.º, alínea a), subalínea i), do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC) da ONU, a Convenção n.º 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (1951) e o artigo 4.º, ponto 3, da Carta Social Europeia do Conselho da Europa (1961, revista em 1996).

⁽³⁾ JO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

⁽⁴⁾ Diretiva relativa à igualdade de remuneração (JO L 45 de 19.2.1975, p. 19).

⁽⁵⁾ Estudo do EIGE (2020), «Gender inequalities in care and consequences for the labour market» [Desigualdades de género na prestação de cuidados e consequências para o mercado de trabalho], p. 26.

⁽⁶⁾ JO L 188 de 12.7.2019, p. 79 ; COM(2020) 152 final, 5.3.2020 e COM(2017) 678 final, 20.11.2017.

⁽⁷⁾ Dados do Eurostat de 2019, Estatísticas sobre as disparidades salariais em função do género.

⁽⁸⁾ Dados do Eurostat de 2016, Estatísticas sobre as disparidades da remuneração global em função do género.

⁽⁹⁾ Dados do Eurostat de 2018, «Closing the gender pension gap?» [Colmatar as disparidades de género nas pensões?].

⁽¹⁰⁾ Eurostat (2019b). «Why do people work part-time?» [Por que razão trabalham as pessoas a tempo parcial?].

⁽¹¹⁾ Ver, por exemplo, a jurisprudência da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações da OIT (CEACR) no referente à Convenção n.º 100 sobre a igualdade de remuneração (1951), as decisões adotadas pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais do Conselho da Europa em relação às queixas coletivas apresentadas pela University of Women Europe (UWE) contra 15 Estados-Membros da UE e as conclusões do Comité Europeu dos Direitos Sociais sobre o incumprimento das disposições do artigo 4.º, n.º 3, da Carta Social Europeia no âmbito do procedimento normal de informação.

2.5. A pandemia de COVID-19 teve um impacto profundo na sociedade, na economia, nos trabalhadores, nos empresários e nas empresas. Em particular, a pandemia colocou em evidência que a remuneração das mulheres continua a ser inferior à dos homens e que, muitas vezes, o trabalho realizado em profissões essenciais dominadas por mulheres continua a ser subvalorizado. Além disso, a pandemia tem afetado as mulheres de forma desproporcionada, no local de trabalho e noutros contextos, sendo provável que, na ausência de medidas decisivas, venha a ter repercussões negativas na igualdade de género ⁽¹²⁾.

2.6. A proposta de diretiva em apreço, que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento [2021/0050 (COD)], reconhece a urgência de adotar medidas para promover a igualdade de remuneração entre homens e mulheres neste contexto. A proposta visa combater alguns dos principais obstáculos à efetiva aplicação e fiscalização do cumprimento do quadro da UE relativo à igualdade de remuneração na prática, que continuam a constituir um desafio ⁽¹³⁾. A Comissão considera que uma redução de três pontos percentuais nas disparidades salariais entre os géneros «sem explicação» constitui uma estimativa razoável do impacto das medidas propostas, mas a falta de dados mais pormenorizados sobre a dimensão da discriminação salarial dificulta a avaliação desse impacto ⁽¹⁴⁾.

2.7. A este respeito, a Comissão identificou três conjuntos de desafios principais: falta de clareza relativamente a conceitos jurídicos fundamentais, como o conceito de «trabalho de valor igual», falta de transparência nos sistemas de remuneração, bem como diversos entraves processuais, nomeadamente despesas de contencioso elevadas ou níveis de indemnização insuficientes ⁽¹⁵⁾. Em 2014, a Comissão publicou a Recomendação relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, que visava a resolução de alguns destes problemas ⁽¹⁶⁾. Tal recomendação tem sido pouco aplicada nos Estados-Membros ⁽¹⁷⁾, mas alguns deles já adotaram várias medidas de transparência salarial, embora diverjam quanto à forma e à abrangência ⁽¹⁸⁾.

2.8. No início do seu mandato, a presidente da Comissão Europeia, Ursula von der Leyen, identificou o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual enquanto princípio fundador da nova Estratégia da UE para a Igualdade de Género e estabeleceu a adoção de medidas vinculativas em matéria de transparência salarial como uma das suas prioridades políticas. Subsequentemente, a Comissão introduziu medidas vinculativas em matéria de transparência salarial na Estratégia da UE para a Igualdade de Género 2020-2025. O Parlamento Europeu manifestou o seu apoio à adoção de tais medidas, nas suas resoluções sobre a disparidade salarial entre homens e mulheres ⁽¹⁹⁾ e sobre a Estratégia para a Igualdade de Género ⁽²⁰⁾. O CESE apelou igualmente à Comissão para que intervenha neste domínio, a fim de combater situações em que o trabalho normalmente desempenhado pelas mulheres é subvalorizado, nomeadamente adotando medidas vinculativas em matéria de transparência salarial, mas também medidas que assegurem a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho e combatam a segregação de género vertical e horizontal em função da profissão ⁽²¹⁾.

3. Observações na generalidade

3.1. O CESE afirmou previamente que a adoção de medidas vinculativas é necessária para reforçar o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres ⁽²²⁾. A experiência com a recomendação relativa à transparência salarial, de 2014, demonstrou que medidas sem caráter vinculativo dificilmente produzirão o resultado desejado, que consiste em assegurar a aplicação efetiva do princípio da igualdade de remuneração na prática, ao ritmo necessário.

⁽¹²⁾ C. Wenham (2020) «*The gendered impact of the COVID-19 crisis and post-crisis period*» [O impacto de género da crise da COVID-19 e do período pós-crise], Parlamento Europeu; Eurofound (2020) «*Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?*» [As mulheres e a igualdade no mercado de trabalho: terá a COVID-19 apagado avanços recentes?]; Comissão Europeia, «*2021 report on gender equality in the EU*» [Relatório de 2021 sobre a igualdade de género na UE].

⁽¹³⁾ De acordo com o Relatório da Comissão Europeia sobre a aplicação da Diretiva 2006/54/CE [COM(2013) 861 final] e com a avaliação das disposições da Diretiva 2006/54/CE que aplicam o princípio previsto no Tratado da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual (SWD/2020/50 final).

⁽¹⁴⁾ Avaliação de impacto que acompanha a proposta, p. 116.

⁽¹⁵⁾ COM(2013) 861 final; SWD(2020) 50 final.

⁽¹⁶⁾ JO L 69 de 8.3.2014, p.112.

⁽¹⁷⁾ COM(2017) 671 final.

⁽¹⁸⁾ A. Veldman (2017) «*Pay Transparency in the EU: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*» [Transparência salarial na UE: Uma análise jurídica da situação nos Estados-Membros da UE, Islândia, Liechtenstein e Noruega], Luxemburgo, Serviço das Publicações da União Europeia.

⁽¹⁹⁾ Resolução do Parlamento Europeu de 30.1.2020.

⁽²⁰⁾ Resolução do Parlamento Europeu de 21.1.2021.

⁽²¹⁾ JO C 110 de 22.3.2019, p. 26, JO C 240 de 16.7.2019, p. 3, JO C 364 de 28.10.2020, p. 77.

⁽²²⁾ JO C 364 de 28.10.2020, p. 77.

3.2. O CESE acolhe favoravelmente a proposta da Comissão, que visa tornar mais fácil para os trabalhadores o exercício do seu direito à igualdade de remuneração nos casos em que considerem ter sido vítimas de discriminação salarial e contribuir para reforçar a transparência nas estruturas de remuneração e o papel dos organismos nacionais na aplicação deste princípio.

3.3. Contudo, o CESE considera que a proposta deve ser reforçada em vários aspetos, nomeadamente quanto aos critérios utilizados para determinar o valor do trabalho e o âmbito de algumas das principais obrigações em matéria de transparência, mas também no tocante ao papel dos parceiros sociais e da negociação coletiva na aplicação do princípio da igualdade de remuneração, estando os parceiros sociais idealmente posicionados para reavaliar o valor das competências e das profissões⁽²³⁾. O CESE receia que, sem esse reforço, as medidas propostas tenham benefícios limitados para muitos trabalhadores e sejam insuficientes para produzir as transformações sistémicas necessárias à eliminação da discriminação salarial e dos preconceitos de género nas estruturas de remuneração.

3.4. O CESE salienta que as medidas previstas na proposta representam apenas uma parte das ações necessárias para resolver os problemas estruturais subjacentes às disparidades salariais entre os géneros. Será necessária uma abordagem holística, que inclua novas medidas e reforce a aplicação da regulamentação, a fim de assegurar a igualdade de remuneração na prática. Tal deve incluir o reforço do combate à segregação no mercado de trabalho, aos estereótipos de género e à subavaliação do trabalho realizado predominantemente por mulheres, a disponibilização de serviços de acolhimento de crianças adequados e acessíveis e disposições adequadas sobre licenças parentais para os parceiros, bem como iniciativas para aumentar a sensibilização para as disparidades salariais, promover oportunidades de carreira para as mulheres, assegurar uma melhor representação das mulheres em cargos com poder de decisão e eliminar as medidas fiscais que desincentivam o emprego das mulheres.

4. Observações na especialidade

4.1. Âmbito de aplicação e definições

4.1.1. O CESE assinala que a diretiva proposta tem um âmbito de aplicação alargado (artigo 2.º), sendo aplicável tanto ao setor público como ao setor privado e a todos os trabalhadores que tenham um contrato de trabalho ou uma relação laboral, baseando-se a determinação da existência de tal relação em factos relativos à prestação efetiva do trabalho. Tal abrange os trabalhadores em empregos atípicos, como o trabalho a pedido ou em plataformas digitais, sempre que os factos relativos à prestação efetiva do trabalho indiquem que tais critérios são satisfeitos⁽²⁴⁾. A existência de um contrato de trabalho ou de uma relação laboral é definida pela legislação, pelas convenções coletivas e/ou pelas práticas em vigor em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça.

4.1.2. A definição de «categorias de trabalhadores» no artigo 3.º prevê que estas sejam especificadas pelo empregador. É fundamental que haja mecanismos para assegurar que as categorias de trabalhadores sejam determinadas de forma neutra do ponto de vista do género, nomeadamente assegurando a participação dos sindicatos/representantes dos trabalhadores nessa classificação, em conformidade com o direito e a prática nacionais.

4.1.3. O CESE saúda o facto de a definição de discriminação salarial incluir a discriminação resultante de uma superposição de fatores de discriminação, entre os quais o género⁽²⁵⁾, reconhecendo a dimensão interseccional da discriminação. A Comissão deve fornecer orientações adicionais para assegurar que os casos em que a discriminação salarial resulta da superposição de fatores relacionados com o género e de qualquer outra característica protegida possam ser identificados e tratados enquanto tal.

4.1.4. O CESE destaca que, ao longo da proposta, são atribuídas responsabilidades aos «representantes dos trabalhadores», sem que este termo seja definido. A exposição de motivos da proposta refere que, «caso não existam representantes formais dos trabalhadores na organização, o empregador deve designar um ou mais trabalhadores para esse efeito». A fim de prevenir qualquer interferência indevida nos sistemas nacionais de relações laborais e evitar que representantes dos trabalhadores escolhidos pelo empregador contornem os direitos e prerrogativas sindicais dos trabalhadores⁽²⁶⁾, a proposta deve assegurar que os representantes legítimos dos trabalhadores são sempre escolhidos pelos

⁽²³⁾ JO C 110 de 22.3.2019, p. 26.

⁽²⁴⁾ Considerando 11 da proposta.

⁽²⁵⁾ Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica (JO L 180 de 19.7.2000, p. 22) e Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional (JO L 303 de 2.12.2000, p. 16).

⁽²⁶⁾ A jurisprudência do Comité da OIT para a Liberdade de Associação (CFA) e da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações da OIT (CEACR) estabelece claramente que as prerrogativas dos sindicatos não podem ser contornadas ou exercidas por outras organizações, associações ou (grupos de) trabalhadores individuais (escolhidos pelo empregador). Ver, em especial, a ficha de jurisprudência do CFA da OIT (pontos 1214, 1222-1230, 1234, 1342-1349) e o inquérito geral da CEACR de 2012, p. 96-97.

trabalhadores. Cumpre estabelecer que esta garantia deve ser conforme com as convenções e a jurisprudência pertinentes da OIT no tocante à liberdade de associação, ao direito à sindicalização e ao direito à negociação coletiva.

4.2. Igualdade de remuneração e trabalho de valor igual

4.2.1. No artigo 4.º, n.º 3, a proposta especifica alguns dos critérios objetivos a utilizar na determinação do valor do trabalho, em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), e exige que os Estados-Membros adotem medidas para assegurar a criação de instrumentos ou metodologias para determinar o valor do trabalho. Estas disposições ajudarão os trabalhadores que procuram fazer valer os seus direitos a identificar um ponto de comparação adequado e assegurarão maior coerência entre os Estados-Membros na determinação do valor do trabalho. Além disso, auxiliarão os parceiros sociais na conceção de estruturas de remuneração neutras do ponto de vista do género e na determinação das categorias de trabalhadores que realizam um trabalho de valor igual, aspetos que são essenciais para a aplicação de outras disposições da diretiva proposta.

4.2.2. No entanto, as disposições propostas enumeram apenas alguns critérios gerais. O CESE considera desejável disponibilizar elementos mais concretos sobre os critérios objetivos a utilizar para determinar o valor do trabalho, procurando em especial assegurar que se têm em conta as competências e as características exigidas para o trabalho normalmente desempenhado por mulheres. Se essas competências e características forem ignoradas, a avaliação do valor do trabalho não será neutra do ponto de vista do género. Por exemplo, os referidos critérios deverão identificar subcritérios a ter em conta, incluindo as competências interpessoais normalmente associadas ao trabalho realizado em muitas profissões dominadas por mulheres, como a prestação de cuidados⁽²⁷⁾. A disponibilização de elementos mais pormenorizados contribuirá para assegurar que o trabalho normalmente realizado pelas mulheres não seja subvalorizado. Estes critérios devem ser formulados de forma a conceder aos parceiros sociais margem para introduzir especificações suplementares.

4.2.3. Os parceiros sociais estão idealmente posicionados para avaliar o valor das competências e das profissões. Os critérios, neutros do ponto de vista do género, bem como os instrumentos e as metodologias para determinar o valor do trabalho a que se refere o artigo 4.º, n.º 2, da proposta devem ser desenvolvidos em conjunto com os parceiros sociais ou por eles próprios, sem prejuízo da respetiva autonomia. O diálogo social e a negociação coletiva são fundamentais para alcançar os objetivos pretendidos e para combater as disparidades salariais entre os géneros.

4.2.4. O CESE acolhe com satisfação a introdução da possibilidade de utilizar um elemento de comparação hipotético ou outros indícios que permitam presumir a existência da alegada discriminação, sempre que não seja possível estabelecer um elemento de comparação real. Esta medida ajudará os trabalhadores em setores com elevada segregação em função do género a demonstrarem, se for o caso, que existe discriminação, mesmo na ausência de elementos de comparação real. É particularmente importante assegurar que as trabalhadoras em locais de trabalho com elevado grau de segregação de género possam reclamar igualdade de remuneração, uma vez que os dados apontam para uma correlação entre o grau de feminização de um local de trabalho e uma remuneração mais baixa — ou seja, quanto mais elevada for a proporção de mulheres, menor é a remuneração⁽²⁸⁾.

4.3. Transparência salarial

4.3.1. O CESE toma nota das medidas propostas nos artigos 5.º a 9.º que visam melhorar a disponibilidade de informações em matéria de remuneração, inclusive antes da contratação, e a transparência nas estruturas de remuneração, mas chama a atenção para a necessidade de ter em conta os modelos nacionais de relações laborais. Tais medidas podem contribuir para dar resposta a um dos principais obstáculos à identificação e à eliminação da discriminação salarial e das

⁽²⁷⁾ Por exemplo, pode ser especificado que as «competências» incluem competências interpessoais, o «esforço» inclui não só o esforço físico, mas também o esforço psicológico e psicossocial, ou que a «natureza das funções» inclui o apoio emocional. O documento de trabalho dos serviços da Comissão que acompanha o relatório da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu sobre a aplicação da Diretiva 2006/54/CE [SWD(2013) 512 final, de 16 de dezembro de 2013] contém orientações mais pormenorizadas sobre os tipos de critérios e subcritérios a utilizar para determinar o valor do trabalho.

⁽²⁸⁾ OIT (2018) «*Global wage report 2018/2019: what lies behind gender pay gaps*» [Relatório mundial sobre salários 2018/2019: o que está por detrás das disparidades salariais entre géneros], Genebra, p. 75

disparidades salariais causadas por diferenças de género nas negociações salariais iniciais, que tendem a desfavorecer as mulheres⁽²⁹⁾. O CESE observa que a proposta reconhece que o artigo 5.º não priva os empregadores, os trabalhadores ou os parceiros sociais de negociarem um salário que não se insira no intervalo indicado.

4.3.2. Além disso, as medidas propostas podem incentivar os empregadores a identificarem e a eliminarem as disparidades salariais na sua organização. A comunicação de informações e as avaliações conjuntas podem reforçar significativamente a sensibilização para a discriminação salarial e para os preconceitos de género nas estruturas de remuneração, contribuindo para combater estes problemas de forma mais sistemática e eficaz, em benefício de todos os trabalhadores da organização, e evitando a necessidade de intentar ações em matéria de igualdade de remuneração. Além disso, cabe igualmente melhorar os conhecimentos dos trabalhadores sobre a composição dos seus salários e da sua remuneração e sobre os fatores que a influenciam. As atividades de sensibilização para as questões de género no local de trabalho também contribuiriam significativamente para combater as disparidades salariais. O reforço da transparência salarial pode também ter efeitos benéficos na satisfação, retenção e produtividade dos trabalhadores⁽³⁰⁾.

4.3.3. A formulação do artigo 7.º, n.º 5, da proposta sugere que os trabalhadores podem ser impedidos de falar livremente sobre a sua remuneração para efeitos que não estejam especificamente relacionados com a defesa do seu direito à igualdade de remuneração. O CESE observa que, para assegurar maior transparência, importa deixar claro que os trabalhadores não devem ser impedidos de revelar a sua remuneração a colegas e a outras pessoas, em particular ao seu sindicato. A possibilidade de debater livremente as questões de remuneração com outras pessoas permite aos trabalhadores identificarem situações de violação do princípio da igualdade de remuneração.

4.3.4. Além disso, os empregadores não devem poder impedir os trabalhadores de revelarem ao seu sindicato as informações obtidas, mediante pedido, sobre os níveis de remuneração nas categorias de trabalhadores e que possam indiciar a prática de discriminação salarial (artigo 7.º, n.º 6). No entanto, o destinatário das informações poderá ser obrigado a tratar as informações de forma confidencial, salvo para efeitos de aplicação efetiva do princípio da igualdade de remuneração.

4.3.5. O facto de só as organizações que empreguem 250 ou mais trabalhadores estarem sujeitas à obrigação de comunicação de informações sobre disparidades salariais (artigo 8.º, n.º 1), ficando isentas as pequenas e médias empresas (PME), significa que apenas um terço de todos os trabalhadores da UE poderá beneficiar desta medida⁽³¹⁾. Além disso, as mulheres estão sobrerrepresentadas nas pequenas empresas⁽³²⁾, o que significa que uma proporção ainda menor de trabalhadoras beneficiará desta medida. Esta isenção representa um retrocesso em relação à recomendação de 2014 da Comissão, que propõe requisitos de comunicação de informações para empregadores com 50 ou mais trabalhadores⁽³³⁾.

4.3.6. O CESE reconhece que as PME podem dispor de recursos mais limitados para dar cumprimento às obrigações estabelecidas na diretiva proposta. Com efeito, a proposta deve atender às preocupações sobre os encargos adicionais para as PME, especialmente tendo em conta a importância que estas empresas poderão ter no processo de recuperação pós-pandemia, que poderá ainda estar em curso aquando da entrada em vigor da diretiva proposta. No entanto, as

⁽²⁹⁾ Os dados disponíveis indicam, por exemplo, que as mulheres tendem a evitar as negociações salariais e os homens têm mais sucesso na negociação dos resultados no mercado de trabalho. Ver M. Recalde e L. Vesterlund, «*Gender Differences in Negotiation and Policy for Improvement*» [Diferenças de género na negociação e políticas para a melhoria], documento de trabalho da Agência Nacional de Investigação Económica dos EUA (disponível em <https://www.nber.org/papers/w28183>); A. Leibbrandt e J. A. List, «*Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large Scale, Natural Field Experiment*» [As mulheres evitam as negociações salariais? Dados de uma experiência em contexto real em grande escala], documento de trabalho da Agência Nacional de Investigação Económica dos EUA (disponível em <https://www.nber.org/papers/w18511>).

⁽³⁰⁾ Ver avaliação de impacto, p. 17-18, e Chamberlain, A., «*Is Salary Transparency More Than a Trend?*» [A transparência salarial é mais do que uma moda?], Glassdoor Economic Research Report, 2015; Wall, A., «*Pay openness movement: Is it merited? Does it influence more desirable employee outcomes than pay secrecy?*» [Publicidade dos salários: Será que se justifica e influencia positivamente os resultados dos trabalhadores em relação ao sigilo salarial?], *Organization Management Journal*, 2018.

⁽³¹⁾ As PME representam cerca de dois terços do emprego na UE e 99,8% das empresas, estatísticas sobre as PME.

⁽³²⁾ Estudo do EIGE (2020), «*Gender inequalities in care and consequences for the labour market*» [Desigualdades de género na prestação de cuidados e consequências para o mercado de trabalho], p. 29.

⁽³³⁾ Recomendação 4.

estimativas da Comissão indicam que os custos de comunicação de informações serão moderados ⁽³⁴⁾. Por conseguinte, não se justifica uma isenção absoluta de todos os empregadores com menos de 250 trabalhadores, mas poderá ser adequado prever regras especiais para as PME.

4.3.7. O estabelecimento de regras especiais para pequenas empresas que prevejam a redução da frequência da comunicação de informações diminuiria os custos, mantendo simultaneamente a obrigação de os empregadores identificarem e eliminarem as disparidades salariais, em benefício dos trabalhadores. O limiar para as obrigações de comunicação de informações não deve ser superior a 50 trabalhadores, mas poderia reduzir-se a frequência da comunicação de informações nas empresas com mais de 50 e menos de 250 trabalhadores.

4.3.8. A limitação da obrigação de realizar uma avaliação conjunta apenas a empregadores com 250 ou mais trabalhadores (artigo 9.º) levanta receios semelhantes. Segundo as estimativas, os custos da realização de uma avaliação conjunta serão um pouco mais elevados em relação à elaboração de relatórios ⁽³⁵⁾, mas não justificam uma isenção total para os empregadores com menos de 250 trabalhadores. Poderá ser adequado prever regras especiais para as PME.

4.3.9. Os Estados-Membros devem igualmente ser obrigados a prestar apoio, formação e assistência técnica aos empregadores, em especial às PME, no tocante às obrigações de transparência salarial, incluindo mediante o desenvolvimento de ferramentas e metodologias de cálculo das disparidades salariais. Sempre que possível e adequado, os Estados-Membros devem também recorrer à possibilidade prevista no artigo 8.º, n.º 4, de compilar informações sobre as disparidades salariais entre empresas, em especial no que diz respeito às pequenas e médias empresas.

4.3.10. O CESE assinala que a proposta difere da recomendação na medida em que exige que os empregadores comuniquem informações apenas sobre as disparidades salariais entre os homens e mulheres por categoria de trabalhador e em toda a organização. A fim de assegurar maior transparência e responsabilização, os sindicatos/representantes dos trabalhadores devem poder verificar o método utilizado pelo empregador para calcular as disparidades salariais e se os cálculos estão corretos, em conformidade com a legislação e a prática nacionais. Na senda da recomendação, as obrigações de comunicação de informações devem abranger a informação sobre os níveis de remuneração médios dos trabalhadores do sexo masculino e feminino por categoria de trabalhadores. Tal permite aos trabalhadores e a outros organismos avaliar as diferenças reais de remuneração nas diferentes categorias de trabalhadores, o que é essencial para assegurar a aplicação efetiva do princípio da igualdade de remuneração.

4.3.11. O CESE observa que a proposta não especifica com que frequência os empregadores devem comunicar informações sobre a remuneração nas diferentes categorias de trabalhadores (artigo 8.º, n.º 1, alínea g)). Estas informações devem ser disponibilizadas anualmente, tal como outros tipos de informação. Poderiam prever-se disposições especiais relativas à frequência da comunicação de informações para as PME, tal como sugerido no ponto 4.3.7.

4.3.12. O CESE apoia a proposta de impor aos empregadores uma obrigação de retificação da situação, em cooperação com os sindicatos/representantes de trabalhadores e outros organismos, bem como a obrigação de adotarem medidas para eliminar quaisquer disparidades identificadas e de apresentarem um relatório sobre a eficácia de tais medidas no contexto da avaliação conjunta (artigo 8.º, n.º 7, e artigo 9.º, n.ºs 2 e 3). Estas disposições são fundamentais para assegurar que as obrigações de comunicação de informações e de avaliação conjunta são eficazes na promoção do princípio da igualdade de remuneração.

4.3.13. O artigo 10.º, n.º 1, estabelece que a prestação de informações por força das obrigações anteriormente referidas que impliquem o tratamento de dados pessoais tem de respeitar o Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho (RGPD) (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados) ⁽³⁶⁾. Cabe especificar que o RGPD não deve ser utilizado pelos empregadores como pretexto para recusarem prestar as informações necessárias para a identificação de situações de discriminação salarial. O artigo 10.º, n.º 3, contém salvaguardas adequadas para assegurar a privacidade de cada trabalhador, estabelecendo que, nos casos em que um trabalhador possa ser identificado individualmente, as informações pertinentes só devem ser disponibilizadas aos sindicatos/representantes dos trabalhadores ou ao organismo de promoção da igualdade. Estes últimos devem, por sua vez, aconselhar o trabalhador quanto à existência ou não de fundamentos para uma ação por discriminação salarial.

⁽³⁴⁾ A avaliação de impacto da Comissão situou o custo adicional médio entre um mínimo de 379-508 euros e um máximo de 721-890 euros no primeiro ano, prevendo-se uma diminuição dos custos nos anos seguintes: Avaliação de impacto [SWD(2021) 41 final, página 59]. Ver também Eurofound (2020), «Measures to promote gender pay transparency in companies: How much do they cost and what are their benefits and opportunities?» [Medidas para promover a transparência salarial entre os géneros nas empresas: Quanto custam e que benefícios e oportunidades trazem?] Documento de trabalho da Eurofound, WPEF20021.

⁽³⁵⁾ O custo médio foi estimado entre um mínimo de 1 180-1 724 euros e um máximo de 1 911-2 266 euros, prevendo-se uma diminuição nas avaliações subsequentes: Avaliação de impacto [SWD(2021) 41 final, página 61].

⁽³⁶⁾ Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados) (JO L 119 de 4.5.2016, p. 1).

4.4. *Negociação coletiva e diálogo social sobre a igualdade de remuneração*

4.4.1. A proposta reconhece a importância de os parceiros sociais terem devidamente em conta a igualdade de remuneração no contexto da negociação coletiva e prevê que os Estados-Membros adotem medidas para incentivar os parceiros sociais a atenderem adequadamente às questões relativas à igualdade de remuneração, nomeadamente ao nível adequado de negociação coletiva⁽³⁷⁾. Além disso, prevê que devem ser respeitadas as diferentes características dos sistemas nacionais de diálogo social e de negociação coletiva em toda a União, assim como a autonomia e a liberdade contratual dos parceiros sociais na sua qualidade de representantes dos trabalhadores e dos empregadores⁽³⁸⁾. No entanto, ao contrário da recomendação de 2014, a proposta não inclui disposições para assegurar que a questão da igualdade de remuneração possa ser debatida ao nível adequado de negociação coletiva.

4.4.2. O artigo 11.º estabelece apenas que os direitos e as obrigações decorrentes da diretiva devem ser debatidos com os parceiros sociais. Importa aduzir o que isto implica. Em particular, é importante assegurar especificamente a adoção de medidas para promover a negociação coletiva sobre questões de igualdade salarial e outras medidas destinadas a eliminar as disparidades salariais entre os géneros, sem prejuízo da autonomia dos parceiros sociais. A negociação coletiva pode desempenhar um papel benéfico considerável na promoção sistémica da igualdade de remuneração e da igualdade de género ao nível da empresa, setorial ou nacional.

4.4.3. Além disso, deve incentivar-se a adoção de outras medidas que promovam o diálogo social, o debate sobre a igualdade de remuneração e o desenvolvimento de sistemas de avaliação profissional neutros do ponto de vista do género pelos parceiros sociais, bem como a sua sensibilização para as questões de igualdade de remuneração, e a partilha de boas práticas.

4.4.4. A capacidade de atuação dos sindicatos/representantes dos trabalhadores em nome dos trabalhadores deve ser reforçada, nomeadamente concedendo-lhes o direito de solicitar informações sobre os níveis de remuneração, repartidos por género, por categoria de trabalhadores. Tais informações permitiriam aos sindicatos/representantes dos trabalhadores identificar situações de discriminação salarial e tomar medidas para as combater, nomeadamente através da negociação coletiva.

4.4.5. O CESE salienta que os sindicatos/representantes dos trabalhadores devem dispor dos conhecimentos técnicos e da formação necessários para desempenhar a sua função de identificação de situações de discriminação salarial, de aconselhamento e de representação dos trabalhadores em relação às questões pertinentes. Há que deixar claro que os sindicatos têm o direito de representar os seus membros.

4.5. *Vias de recurso e execução*

4.5.1. O CESE toma conhecimento das disposições propostas para combater os entraves processuais enfrentados pelos trabalhadores que procuram intentar uma ação por discriminação salarial, tais como as despesas de contencioso elevadas, os níveis de indemnização inadequados e os prazos de prescrição. A este respeito, reconhece a diversidade das tradições jurídicas no que diz respeito à regulamentação nos Estados-Membros. O CESE destaca que é necessária flexibilidade para respeitar os sistemas judiciais nacionais e as diferentes características dos sistemas nacionais de diálogo social e de negociação coletiva em toda a União, assim como a autonomia e a liberdade contratual dos parceiros sociais, nomeadamente enquanto representantes dos trabalhadores e dos empregadores.

4.5.2. O CESE apoia a proposta no sentido de assegurar que diversas entidades possam agir em nome ou em apoio de um trabalhador ou de um grupo de trabalhadores, mediante a respetiva aprovação explícita, e que os organismos de promoção da igualdade e os representantes dos trabalhadores possam fazê-lo em nome de vários trabalhadores (artigo 13.º). A possibilidade de uma ação coletiva a nível nacional pode igualmente ser ponderada, pois estima-se que tenha um impacto significativo na aplicação efetiva das obrigações⁽³⁹⁾. O CESE salienta a necessidade de flexibilidade, a fim de respeitar a diversidade de tradições jurídicas e de sistemas judiciais nacionais.

4.5.3. O CESE observa que o artigo 19.º, relativo às despesas e custas judiciais, pode criar dificuldades financeiras às microempresas e a algumas pequenas empresas que sejam demandadas em processos judiciais. Nos casos em que as despesas de contencioso sejam de tal modo elevadas que ameacem a continuidade das atividades empresariais, o não reembolso deve ser considerado manifestamente irrazoável.

⁽³⁷⁾ Proposta, considerando 31.

⁽³⁸⁾ Considerando 31 da proposta.

⁽³⁹⁾ Foubert P. (2017). Ver igualmente Benedi Lahuerta S. (2018).

4.5.4. O CESE assinala que o prazo de prescrição de três anos proposto no artigo 18.º pode exigir mudanças consideráveis e pôr em causa os mecanismos de resolução de litígios em vigor nalguns Estados-Membros. Neste caso, os Estado-Membros devem ter a possibilidade de preservar os respetivos sistemas judiciais e as respetivas tradições jurídicas, desde que tal não comprometa o objetivo do artigo 18.º, que visa evitar prazos de prescrição demasiado curtos que impeçam as vítimas de discriminação salarial de exercer o seu direito à igualdade salarial.

4.6. *Organismos de promoção da igualdade e de supervisão*

4.6.1. O CESE congratula-se com o facto de a proposta reforçar o papel dos organismos de promoção da igualdade na fiscalização do cumprimento do princípio da igualdade de remuneração e assegurar a cooperação entre estes organismos e outros órgãos que têm uma função de inspeção (artigo 25.º). Além disso, devem adotar-se medidas para assegurar a cooperação estreita dos organismos de promoção da igualdade com os parceiros sociais e com o organismo de supervisão, se este for diferente do organismo de promoção da igualdade, respeitando a autonomia dos parceiros sociais.

4.6.2. O CESE congratula-se, em particular, com a disposição relativa à afetação de recursos adequados aos organismos de promoção da igualdade para o exercício efetivo das funções respetivas (artigo 25.º, n.º 3). Saúda igualmente a exigência proposta de que cada Estado-Membro designe um organismo de supervisão para apoiar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração (artigo 26.º). No entanto, a fim de reforçar ainda mais o papel dos organismos nacionais, a proposta deveria assegurar que o organismo de supervisão e os serviços de inspeção do trabalho são dotados de recursos adequados para desempenharem as suas funções eficazmente.

4.6.3. O CESE considera que a composição do organismo de supervisão deve incluir os parceiros sociais associados à aplicação do princípio da igualdade de remuneração, nomeadamente os sindicatos e as confederações de empregadores, bem como as organizações da sociedade civil que promovem a igualdade de género e a igualdade salarial.

4.7. *Disposições horizontais*

4.7.1. O CESE considera que é possível reforçar a cláusula de não regressão proposta (artigo 24.º), acrescentando que nenhuma disposição da diretiva deve ser interpretada no sentido de restringir ou lesar os direitos e princípios reconhecidos, nos respetivos âmbitos de aplicação, pelo direito da União, pelo direito internacional ou pelas convenções internacionais nas quais a União ou os Estados-Membros são partes.

4.7.2. O artigo 27.º visa assegurar que a diretiva não afeta o direito dos parceiros sociais de negociar, celebrar e aplicar convenções coletivas ou desencadear ações coletivas em conformidade com a legislação ou as práticas nacionais. Além disso, cabe especificar que os parceiros sociais podem estabelecer disposições ou aplicar convenções coletivas que sejam mais favoráveis para os trabalhadores do que as disposições previstas na diretiva.

4.7.3. O CESE observa que o artigo 30.º permite a aplicação da diretiva pelos parceiros sociais quando estes o solicitarem conjuntamente, desde que se assegure em permanência a consecução dos resultados pretendidos pela diretiva. Esta disposição da diretiva garante a possibilidade de escolher diferentes instrumentos de aplicação no âmbito dos diversos sistemas nacionais, assegurando simultaneamente o mesmo nível de proteção dos trabalhadores.

Bruxelas, 9 de junho de 2021.

A Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Christa SCHWENG

ANEXO

As seguintes propostas de alteração foram rejeitadas durante o debate, tendo recolhido, contudo, pelo menos um quarto dos sufrágios expressos (artigo 43.º, n.º 2, do Regimento):

Ponto 3.1 (novo)

Aditar um novo ponto antes do ponto 3.1:

3.1. O Comité Económico e Social Europeu (CESE) apoia plenamente o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor como um dos direitos e princípios fundamentais da União Europeia. O CESE também apoia o objetivo da Comissão de reduzir as disparidades salariais entre géneros e de promover o princípio da igualdade de remuneração. No entanto, para combater as disparidades salariais entre os géneros importa examinar cuidadosamente e identificar corretamente as causas profundas dessas disparidades. O CESE considera que a proposta de diretiva da Comissão relativa à transparência salarial⁽¹⁾ não reconhece devidamente os principais fatores subjacentes às disparidades salariais entre os géneros, como sejam a segregação horizontal e vertical no mercado de trabalho, decorrente de opções educativas e profissionais pessoais, o trabalho a tempo inteiro ou a tempo parcial e os condicionalismos relacionados com a prestação de cuidados não remunerados, bem como o papel dos incentivos fiscais. Assim, em vez das medidas propostas em matéria de transparência salarial, há medidas mais eficazes e proporcionadas do que uma legislação vinculativa da UE para combater estes problemas, assegurando ao mesmo tempo que não há um aumento dos encargos e dos custos administrativos para as empresas, e em especial para as PME. O CESE frisa que as estruturas salariais e a fixação dos salários são um elemento essencial da negociação coletiva e do diálogo social, que são da competência dos Estados-Membros e dos parceiros sociais. O CESE entende que a proposta de diretiva⁽²⁾ não respeita plenamente as competências nacionais no domínio da determinação dos salários e não tem suficientemente em conta a diversidade dos modelos nacionais de relações sociais e laborais e as tradições jurídicas dos Estados-Membros. Além disso, não reflete o facto de que a determinação dos salários também é influenciada pela oferta e procura de competências no mercado de trabalho e pela disponibilidade dos recursos. Por conseguinte, o CESE conclui que a proposta da Comissão sobre transparência salarial é desproporcionada e contrária ao princípio da subsidiariedade. A Comissão deveria reconsiderar ou reformular a sua proposta, e os legisladores devem ter em conta e dar resposta a estas reservas nas próximas etapas do processo legislativo.

Resultado da votação

Votos a favor: 90

Votos contra: 109

Abstenções: 18

Ponto 3.2

Alterar.

3.2. O CESE reconhece que acolhe favoravelmente a proposta da Comissão, que visa tornar mais fácil para os trabalhadores o exercício do seu direito à igualdade de remuneração nos casos em que considerem ter sido vítimas de discriminação salarial e contribuir para reforçar a transparência nas estruturas de remuneração e o papel dos organismos nacionais na aplicação deste princípio.

Resultado da votação

Votos a favor: 85

Votos contra: 131

Abstenções: 17

⁽¹⁾ COM(2021) 93 final.

⁽²⁾ COM(2021) 93 final.

Ponto 3.3 (em relação com a alteração do ponto 1.3)

Alterar.

3.3. Contudo, o CESE considera que a proposta deve ~~ser reforçada~~ reforçar a possibilidade de os Estados-Membros preservarem os seus modelos de relações laborais em vários aspetos, nomeadamente quanto aos critérios utilizados para determinar o valor do trabalho e o âmbito de algumas das principais obrigações em matéria de transparência, mas também no tocante ao papel dos parceiros sociais e da negociação coletiva na aplicação do princípio da igualdade de remuneração, estando os parceiros sociais idealmente posicionados para reavaliar o valor das competências e das profissões ⁽³⁾. O CESE receia que, sem esse reforço, as medidas propostas tenham benefícios limitados para muitos trabalhadores e sejam insuficientes para produzir as transformações sistémicas necessárias à eliminação da discriminação salarial e dos preconceitos de género nas estruturas de remuneração.

Resultado da votação

Votos a favor: 90

Votos contra: 138

Abstenções: 17

Ponto 4.2.4

Alterar.

4.2.4. O CESE ~~tem reservas quanto à acolhe com particular satisfação a~~ introdução da opção de utilizar um elemento de comparação hipotético ou outro elemento de prova que permita presumir a existência da alegada discriminação, quando não for possível estabelecer um elemento de comparação real. ~~Esta medida ajudará os trabalhadores em setores com elevada segregação em função do género a demonstrarem, se for o caso, que existe discriminação, mesmo na ausência de elementos de comparação real. É particularmente importante assegurar que as trabalhadoras em locais de trabalho com elevado grau de segregação de género possam reclamar igualdade de remuneração, uma vez que os dados apontam para uma correlação entre o grau de feminização de um local de trabalho e uma remuneração mais baixa — ou seja, quanto mais elevada for a proporção de mulheres, menor é a remuneração ⁽⁴⁾. Não é claro de que forma tal elemento funcionaria na prática e geraria incerteza jurídica para as empresas. Também não tem em conta a evolução dinâmica das empresas, em que os aspetos que afetam os salários (desempenho económico, competitividade, produtividade, procura), assim como as tarefas e a organização, mudam constantemente. O CESE considera que qualquer eventual discriminação salarial deve ser sempre examinada em relação aos trabalhadores em posições comparáveis numa mesma empresa. Além disso, o CESE assinala que a formação dos salários é essencialmente uma prerrogativa da negociação (coletiva), sujeita a aconselhamento profissional específico, que não deve ser regulamentada. Os salários são determinados pelo mercado de trabalho, remuneram o trabalhador pelo trabalho efetuado e refletem elementos objetivos e o desempenho do trabalhador. São fixados como parte de uma relação contratual entre duas partes privadas ou através de convenções coletivas. A diretiva deve respeitar estes aspetos e as estruturas de fixação salarial.~~

Resultado da votação

Votos a favor: 69

Votos contra: 114

Abstenções: 15

⁽³⁾ JO C 110 de 22.3.2019, p. 26.

⁽⁴⁾ OIT (2018) «Global wage report 2018/2019: what lies behind gender pay gaps» [Relatório mundial sobre salários 2018/2019: o que está por detrás das disparidades salariais entre géneros], Genebra, p. 75

Ponto 4.3.5

Suprimir.

~~4.3.5. O facto de só as organizações que empreguem 250 ou mais trabalhadores estarem sujeitas à obrigação de comunicação de informações sobre disparidades salariais (artigo 8.º, n.º 1), ficando isentas as pequenas e médias empresas (PME), significa que apenas um terço de todos os trabalhadores da UE poderá beneficiar desta medida (5). Além disso, as mulheres estão sobrerrepresentadas nas pequenas empresas (6), o que significa que uma proporção ainda menor de trabalhadoras beneficiará desta medida. Esta isenção representa um retrocesso em relação à recomendação de 2014 da Comissão, que propõe requisitos de comunicação de informações para empregadores com 50 ou mais trabalhadores (7).~~

Resultado da votação

Votos a favor: 81

Votos contra: 125

Abstenções: 13

Ponto 4.3.6 (em relação com a alteração do ponto 1.5)

Alterar.

4.3.6. O CESE reconhece que as PME podem dispor de recursos mais limitados para dar cumprimento às a novas obrigações, pois não dispõem frequentemente de pessoal suficiente estabelecidas na diretiva proposta. Com efeito, a proposta deve atender às preocupações sobre os encargos adicionais para as PME, especialmente tendo em conta a importância que estas empresas poderão ter no processo de recuperação pós-pandemia, que poderá ainda estar em curso aquando da entrada em vigor da diretiva proposta. No entanto, as estimativas da Comissão indicam que os custos de comunicação de informações serão moderados (8), mas subestimam o impacto financeiro nos trabalhadores. Com efeito, os custos totais não podem ser calculados antecipadamente, antes dependerão do custo da produção de novos tipos de dados e compilações estatísticas, do número de conflitos, dos problemas com a execução prática e dos efeitos sobre a formação dos salários e as convenções coletivas. Por conseguinte, não se justifica Cumprir, portanto, apoiar uma isenção absoluta de todos os empregadores com menos de 250 trabalhadores, mas poderá ser adequado prever regras especiais a nível nacional para as PME. Por conseguinte, os Estados-Membros devem ser autorizados a definir limiares adequados.

Resultado da votação

Votos a favor: 90

Votos contra: 121

Abstenções: 13

Ponto 4.3.7

Suprimir.

~~4.3.7. O estabelecimento de regras especiais para pequenas empresas que prevejam a redução da frequência da comunicação de informações diminuiria os custos, mantendo simultaneamente a obrigação de os empregadores identificarem e eliminarem as disparidades salariais, em benefício dos trabalhadores. O limiar para as obrigações de comunicação de informações não deve ser superior a 50 trabalhadores, mas poderia reduzir-se a frequência da comunicação de informações nas empresas com mais de 50 e menos de 250 trabalhadores.~~

(5) As PME representam cerca de dois terços do emprego na UE e 99,8% das empresas, estatísticas sobre as PME.

(6) Estudo do EIGE (2020), «Gender inequalities in care and consequences for the labour market» [Desigualdades de género na prestação de cuidados e consequências para o mercado de trabalho], p. 29.

(7) Recomendação 4.

(8) A avaliação de impacto da Comissão situou o custo adicional médio entre um mínimo de 379-508 euros e um máximo de 721-890 euros no primeiro ano, prevendo-se uma diminuição dos custos nos anos seguintes: Avaliação de impacto [SWD(2021) 41 final, página 59]. Ver também Eurofound (2020), «Measures to promote gender pay transparency in companies: How much do they cost and what are their benefits and opportunities?» [Medidas para promover a transparência salarial entre os géneros nas empresas: Quanto custam e que benefícios e oportunidades trazem?] Documento de trabalho da Eurofound, WPEF20021.

Resultado da votação

Votos a favor: 82

Votos contra: 127

Abstenções: 18

Ponto 4.3.8

Alterar.

4.3.8. A O CESE acolhe também favoravelmente a limitação da obrigação de realizar uma avaliação conjunta apenas a empregadores com 250 ou mais trabalhadores (artigo 9.º) ~~levanta receios semelhantes~~. Segundo as estimativas, os custos da realização de uma avaliação conjunta serão ~~um pouco ligeiramente~~ mais elevados em relação à elaboração de relatórios⁽⁹⁾, pelo que se justifica ~~mas não justificam~~ uma isenção total para os empregadores com menos de 250 trabalhadores. Poderá ser adequado prever regras especiais para as PME a nível nacional.

Resultado da votação

Votos a favor: 82

Votos contra: 130

Abstenções: 20

Ponto 4.3.9

Alterar.

4.3.9. Os Estados-Membros devem igualmente ser obrigados a prestar apoio, formação e assistência técnica aos empregadores, em especial às PME, e a incentivá-los a adotar voluntariamente medidas no tocante à ~~às obrigações de~~ transparência salarial, incluindo mediante o desenvolvimento de ferramentas e metodologias de cálculo das disparidades salariais. Sempre que possível e adequado, os Estados-Membros devem também recorrer à possibilidade prevista no artigo 8.º, n.º 4, de compilar informações sobre as disparidades salariais entre empresas, em especial no que diz respeito às pequenas e médias empresas.

Resultado da votação

Votos a favor: 91

Votos contra: 130

Abstenções: 15

Ponto 4.4.4

Alterar.

4.4.4. Apraz ao CESE que a proposta aumente as possibilidades de os trabalhadores fazerem valer os seus direitos relacionados com o princípio da igualdade de remuneração. A capacidade dos sindicatos e dos representantes dos trabalhadores de agirem em nome dos trabalhadores deve estar sempre sujeita a um mandato claro do trabalhador e deve obedecer ao direito e às práticas nacionais e aos regimes de relações laborais. O direito de solicitar informações sobre os níveis salariais, por género, por categoria de trabalhador não deve ser conferido automaticamente e sim justificado caso a caso e mandatado pelo trabalhador. ~~A capacidade de atuação dos sindicatos/representantes dos trabalhadores em nome dos trabalhadores deve ser reforçada, nomeadamente concedendo-lhes o direito de solicitar informações sobre os níveis de remuneração, repartidos por género, por categoria de trabalhadores. Tais informações permitiriam aos sindicatos/representantes dos trabalhadores identificar situações de discriminação salarial e tomar medidas para as combater, nomeadamente através da negociação coletiva.~~

⁽⁹⁾ O custo médio foi estimado entre um mínimo de 1 180-1 724 euros e um máximo de 1 911-2 266 euros, prevendo-se uma diminuição nas avaliações subsequentes: Avaliação de impacto [SWD(2021) 41 final, página 61].

Resultado da votação

Votos a favor: 88

Votos contra: 127

Abstenções: 11

Ponto 4.5.5 (novo)

Aditar novo ponto após o ponto 4.5.4

4.5.5. O CESE salienta que qualquer forma de discriminação baseada no género deve ser combatida. Contudo, receia que a indemnização integral prevista no artigo 14.º geraria não só incerteza jurídica como também dificuldades na prática, nomeadamente quanto ao período a que se refere a indemnização paga. Assim, as condições específicas para solicitar e obter tal indemnização ou compensação devem ser especificadas a nível nacional.

Resultado da votação

Votos a favor: 89

Votos contra: 127

Abstenções: 20

Ponto 4.5.6 (novo)

Aditar novo ponto após o novo ponto 4.5.5

4.5.6. O CESE assinala que a disposição do artigo 16.º, n.º 2, relativa às circunstâncias adicionais em que o ónus da prova passa a recair sobre o empregador, em particular quando o empregador não cumpra as obrigações em matéria de transparência salarial previstas nos artigos 5.º a 9.º, pode ter consequências graves se aplicada de forma estrita. Por conseguinte, deve ser deixado ao critério dos Estados-Membros a determinação das regras probatórias adequadas quando tal incumprimento constitui negligência do dever de diligência previsto.

Resultado da votação

Votos a favor: 91

Votos contra: 145

Abstenções: 13

Ponto 4.7.2

Alterar.

4.7.2. O artigo 27.º visa assegurar que a diretiva não afeta o direito dos parceiros sociais de negociar, celebrar e aplicar convenções coletivas ou desencadear ações coletivas em conformidade com a legislação ou as práticas nacionais. Importa considerar que os acordos por eles celebrados garantem a proteção desejada. Além disso, cabe especificar que os parceiros sociais podem estabelecer disposições ou aplicar convenções coletivas que sejam mais favoráveis para os trabalhadores do que as disposições previstas na diretiva.

Resultado da votação

Votos a favor: 95

Votos contra: 134

Abstenções: 12

Ponto 4.7.3

Alterar.

4.7.3. O CESE observa que o artigo 30.º permite a aplicação da diretiva pelos parceiros sociais quando estes o solicitarem conjuntamente, desde que se assegure em permanência a consecução dos resultados pretendidos pela diretiva. Esta disposição da diretiva garante a possibilidade de escolher diferentes instrumentos de aplicação no âmbito dos diversos sistemas nacionais, assegurando simultaneamente o mesmo nível de proteção dos trabalhadores. Para maior clareza, a disposição deveria inspirar-se nas diretivas relativas ao trabalho temporário e a condições de trabalho transparentes e previsíveis, segundo as quais tal aplicação é permitida desde que a proteção geral dos trabalhadores seja respeitada.

Resultado da votação

Votos a favor: 86

Votos contra: 142

Abstenções: 9

Ponto 1.1 (em relação com a alteração do ponto 3.1)

Alterar.

1.1. O Comité Económico e Social Europeu (CESE) apoia plenamente o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor como um dos direitos e princípios fundamentais da União Europeia. O CESE também apoia o objetivo da Comissão de reduzir as disparidades salariais entre géneros e de promover o princípio da igualdade de remuneração. No entanto, para combater as disparidades salariais entre os géneros importa examinar cuidadosamente e identificar corretamente as causas profundas dessas disparidades. O CESE considera que a proposta de diretiva da Comissão relativa à transparência salarial⁽¹⁰⁾ não reconhece devidamente os principais fatores subjacentes às disparidades salariais entre os géneros, como sejam a segregação horizontal e vertical no mercado de trabalho, decorrente de opções educativas e profissionais pessoais, o trabalho a tempo inteiro ou a tempo parcial e os condicionalismos relacionados com a prestação de cuidados não remunerados, bem como o papel dos incentivos fiscais. Assim, em vez das medidas propostas em matéria de transparência salarial, há medidas mais eficazes e proporcionadas do que uma legislação vinculativa da UE para combater estes problemas, assegurando ao mesmo tempo que não há um aumento dos encargos e dos custos administrativos para as empresas, e em especial para as PME. O CESE entende que a proposta de diretiva⁽¹¹⁾ não respeita plenamente as competências nacionais no domínio da determinação dos salários e não tem suficientemente em conta a diversidade dos modelos nacionais de relações sociais e laborais e as tradições jurídicas dos Estados-Membros. Além disso, não reflete o facto de que a determinação dos salários também é influenciada pela oferta e procura de competências no mercado de trabalho e pela disponibilidade dos recursos. Por conseguinte, o CESE conclui que a proposta da Comissão sobre transparência salarial é desproporcionada e contrária ao princípio da subsidiariedade. A Comissão deveria reconsiderar ou reformular a sua proposta, e os legisladores devem ter em conta e dar resposta a estas reservas nas próximas etapas do processo legislativo. O Comité Económico e Social Europeu (CESE) acolhe favoravelmente a proposta da Comissão, que visa tornar mais fácil para os trabalhadores o exercício do seu direito à igualdade de remuneração nos casos em que considerem ter sido vítimas de discriminação salarial e contribuir para reforçar a transparência nas estruturas de remuneração e o papel dos organismos nacionais na aplicação deste princípio.

Ponto 1.3 (em relação com a alteração do ponto 3.3)

Alterar.

1.3. Contudo, o CESE considera que a proposta deve reforçar a possibilidade de os Estados-Membros preservarem os seus modelos de relações laborais ser reforçada em vários aspetos, nomeadamente quanto aos critérios utilizados para determinar o valor do trabalho, ao âmbito de algumas das principais obrigações em matéria de transparência e ao papel dos parceiros sociais e da negociação coletiva na aplicação do princípio da igualdade de remuneração.

⁽¹⁰⁾ COM(2021) 93 final.

⁽¹¹⁾ COM(2021) 93 final.

Ponto 1.5 (em relação com a alteração do ponto 4.3.6)

Alterar.

1.5 ~~Embora considere~~ *Considera adequado que a proposta tenha em conta preocupações relacionadas com a criação de encargos suplementares para as PME., e* ~~O CESE entende que não se justifica uma isenção completa para apoiar a proposta da Comissão de isentar os empregadores com menos de 250 trabalhadores mas reconhece que. No entanto,~~ *poderá ser adequado prever regras especiais para as PME a nível nacional. Além disso* ~~Por conseguinte, os Estados-Membros devem ser autorizados a definir limiares adequados, ter a obrigação de~~ *Os Estados-Membros também devem ter a obrigação de* ~~prestar apoio, formação e assistência técnica aos empregadores, em especial às PME, no tocante às obrigações de transparência salarial.~~
