



Council of the  
European Union

Brussels, 17 May 2021  
(OR. en, es)

8829/21

---

---

**Interinstitutional File:**  
**2021/0050(COD)**

---

---

**SOC 280**  
**EMPL 207**  
**GENDER 32**  
**ANTIDISCRIM 29**  
**CODEC 704**  
**IA 90**  
**INST 185**  
**PARLNAT 110**

#### COVER NOTE

---

From: The Portuguese Parliament  
date of receipt: 5 May 2021  
To: The President of the Council of the European Union

---

Subject: Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms.  
[6750/21 + ADD 1 + ADD 2 + ADD 3 - COM(2021) 93 final]  
- Opinion on the application of the Principles of Subsidiarity and Proportionality<sup>1</sup>

---

Delegations will find enclosed the opinion of the Portuguese Parliament on the above.

---

<sup>1</sup> translation(s) of the opinion may be available on the Interparliamentary EU Information Exchange website (IPEX) at the following address: <https://secure.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/document/COM20210093.do>



**ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA**  
**COMISSÃO DE ASSUNTOS EUROPEUS**

---

**PARECER**  
**COM (2021) 93**

**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**



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

### COMISSÃO DE ASSUNTOS EUROPEUS

---

#### PARTE I - NOTA INTRODUTÓRIA

Nos termos do artigo 7.º da Lei n.º 43/2006, de 25 de agosto, que regula o acompanhamento, apreciação e pronúncia pela Assembleia da República no âmbito do processo de construção da União Europeia, com as alterações introduzidas pelas Lei n.º 21/2012, de 17 de maio, pela Lei n.º 18/2018, de 2 de maio, e pela Lei n.º 64/2020 de 2 de novembro, bem como da Metodologia de escrutínio das iniciativas europeias aprovada em 1 de março de 2016, a Comissão de Assuntos Europeus recebeu 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]

A supra identificada iniciativa foi sinalizada à Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias e à Comissão de Trabalho e Segurança Social comissões competentes em razão da matéria, as quais analisaram a referida iniciativa e aprovaram os respetivos relatórios que se anexam ao presente Parecer, dele fazendo parte integrante.

#### PARTE II – CONSIDERANDOS

1 – A presente iniciativa diz respeito à 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.

2 – Importa começar por relembrar que o direito à igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual é um dos princípios fundadores da União Europeia, consagrado já no Tratado de Roma.

Com efeito, o artigo 2.º e o artigo 3.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia *consagram o direito à igualdade entre homens e mulheres como um dos valores e atribuições essenciais da União*. Também os artigos 8.º e 10.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) *estabelecem que a União tem por objetivo eliminar as*



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

### COMISSÃO DE ASSUNTOS EUROPEUS

*desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, bem como combater, na realização de todas as suas ações, a discriminação em razão do sexo.*

O artigo 157.º, n.º 1, do TFUE obriga os Estados-Membros a assegurarem o respeito do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual. Também 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 emprego, trabalho e remuneração. E o Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, proclamado conjuntamente pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho e pela Comissão, incorpora entre os seus princípios a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, e o direito à igualdade de remuneração por trabalho de valor igual.

3 – Assim, e nesta sequência, relembramos que a exigência de assegurar a igualdade de remuneração foi formulada na Diretiva 2006/54/CE («diretiva reformulada»)<sup>2</sup> posteriormente complementada pela recomendação da Comissão de 2014 relativa à transparência salarial («recomendação de 2014»)<sup>3</sup>.

No entanto, e apesar deste enquadramento jurídico, é referido na presente iniciativa que a aplicação e a fiscalização do cumprimento deste princípio continuam a deparar com obstáculos na União Europeia.

A falta de transparência salarial tem sido identificada como um dos principais obstáculos<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_pt](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt)

<sup>2</sup> Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (JO L 204 de 26.7.2006, p. 23). A referida diretiva consolidou várias diretivas em vigor em matéria de igualdade de género no domínio laboral, incorporando a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, nomeadamente a Diretiva 75/117/CEE relativa à igualdade de remuneração, a Diretiva 86/378/CEE (alterada pela Diretiva 96/97/CEE) relativa à igualdade de tratamento nos regimes profissionais de segurança social, a Diretiva 76/207/CEE (alterada pela Diretiva 2002/73/CE) relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres, e a Diretiva 97/80/CE (alterada pela Diretiva 98/52/CE) relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo.

<sup>3</sup> Recomendação 2014/124/UE da Comissão, de 7 de março de 2014, relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres (JO L 69 de 8.3.2014, p. 112).

<sup>4</sup> Ver a avaliação (SWD (2020) 50) e o relatório da Comissão sobre a aplicação da diretiva (COM(2013) 861 final).



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

### COMISSÃO DE ASSUNTOS EUROPEUS

---

4 – Com efeito, a disparidade salarial entre homens e mulheres<sup>5</sup> na União é ainda (e lamentavelmente) de cerca de 14 %.

As disparidades salariais têm um impacto a longo prazo na qualidade de vida das mulheres, agravando o risco da sua exposição à pobreza e perpetuando a disparidade salarial nas pensões pagas na UE, que é de 33 %<sup>6</sup>.

5 – Nesta sequência, a presente iniciativa refere que a pandemia da Covid-19 e as suas consequências económicas e sociais tornam ainda mais premente solucionar este problema, uma vez que a crise afetou de forma mais grave as mulheres trabalhadoras<sup>7</sup>.

6 – Neste contexto, a presente iniciativa menciona que o Parlamento Europeu tem apelado reiteradamente à adoção de novas medidas da UE para reforçar a aplicação das disposições em matéria de igualdade de remuneração e o Conselho instou os Estados-Membros e a Comissão a adotarem medidas, tendo, em junho de 2019, exortado a Comissão a adotar medidas concretas para aumentar a transparência salarial<sup>8</sup>.

Também o Pilar Europeu dos Direitos Sociais incluiu (aliás, já acima referido) a igualdade de género e o direito à igualdade salarial entre os 20 princípios que consagra. No seu plano de ação 2017-2019 para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres<sup>9</sup>, a Comissão analisou a necessidade de se adotar novas medidas legislativas para garantir o respeito do princípio da igualdade de remuneração e de oportunidades, a fim de melhorar a transparência salarial.

Também nas suas orientações políticas<sup>10</sup>, a Presidente Úrsula von der Leyen anunciou que a Comissão tencionava introduzir novas medidas vinculativas em

---

<sup>5</sup> O indicador da disparidade salarial entre homens e mulheres mede a diferença entre a remuneração horária média bruta dos homens e mulheres assalariados, expressa em percentagem da remuneração horária média bruta dos homens assalariados, Eurostat, sdg\_05\_20.

<sup>6</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1>

<sup>7</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains>

<sup>8</sup> Conclusões do Conselho EPSCO, junho de 2019, documento n.º 10349/19).

<sup>9</sup> COM(2017) 678 final, ver também o correspondente relatório de execução (COM(2020) 101 final).

<sup>10</sup> [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission\\_pt.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_pt.pdf).



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

### COMISSÃO DE ASSUNTOS EUROPEUS

---

matéria de transparência salarial. Este compromisso foi reafirmado na Estratégia para a Igualdade de Género para 2020-2025<sup>11</sup>.

7 - A presente iniciativa surge, assim, na sequência da avaliação retrospectiva<sup>12</sup> das disposições jurídicas pertinentes efetuada pela Comissão («avaliação de 2020») e de vários relatórios publicados sobre esta matéria<sup>13</sup>.

Essas avaliações concluíram que, na prática, o direito à igualdade de remuneração não é devidamente aplicado nem feito cumprir e que muitos Estados-Membros não asseguram a transparência salarial.

8 – Deste modo, a presente iniciativa visa combater a persistente aplicação inadequada do direito fundamental à igualdade de remuneração e assegurar o respeito deste direito em toda a União Europeia, estabelecendo normas em matéria de transparência salarial que permitam aos trabalhadores reivindicar o direito à igualdade de remuneração

A presente iniciativa prossegue esses objetivos, nomeadamente:

- *assegurando a transparência salarial nas diferentes organizações;*
- *facilitando a aplicação dos conceitos fundamentais em matéria de igualdade de remuneração, nomeadamente «remuneração» e «trabalho de valor igual»; e*
- *reforçando os mecanismos de fiscalização do cumprimento.*

9 - A presente iniciativa introduz, assim, regras novas e mais pormenorizadas para fazer cumprir o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual.

Nesta sequência, é mencionado que *o Pilar Europeu dos Direitos Sociais e os 20 princípios nele consagrados têm servido de bússola à União para construir uma Europa mais justa e promover melhores condições de vida e de trabalho para todas as*

---

<sup>11</sup> COM(2020) 152 final.

<sup>12</sup> SWD(2020)50.

<sup>13</sup> Relatório de execução da Diretiva 2006/54/CE (SWD(2013) 512 final); avaliação de impacto que acompanha a Recomendação relativa à transparência salarial (SWD(2014) 59 final); relatório sobre a aplicação da Recomendação da Comissão relativa ao reforço do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres através da transparência (COM(2017) 671 final).



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

### COMISSÃO DE ASSUNTOS EUROPEUS

---

*peçoas*. Em 3 de março de 2021, a Comissão apresentou um plano de ação *ambicioso* para garantir a sua implementação em toda a UE.

10 – Com efeito, é indicado na presente iniciativa que a mesma faz parte de um pacote mais vasto de medidas e iniciativas que se destinam a combater as causas mais profundas da disparidade salarial entre os géneros e promover a emancipação económica das mulheres.

É forçoso, pois, lembrar que a discriminação salarial e a parcialidade nas estruturas salariais são apenas uma das causas profundas da disparidade salarial de 14 % existente entre homens e mulheres, para além de outras causas e fatores, como a segregação horizontal ou vertical no mercado laboral, o trabalho a tempo parcial em detrimento do trabalho a tempo inteiro ou as limitações impostas pela prestação de cuidados não remunerados.

Mesmo sem as referidas causas e fatores, subsistem as chamadas disparidades salariais entre homens e mulheres «não justificadas», que representam dois terços das disparidades salariais entre os géneros nos Estados-Membros da UE, e que a presente iniciativa visa precisamente combater.

Importa, igualmente, referir que o percurso profissional, incluindo a disparidade salarial entre os géneros, juntamente com a forma como o sistema de pensões está concebido, afeta a disparidade de pensões entre homens e mulheres.

11 – É, ainda, mencionado que a presente iniciativa se insere numa abordagem pluridimensional que inclui, nomeadamente, a Diretiva Equilíbrio Trabalho-Vida<sup>14</sup>, iniciativas setoriais para combater os estereótipos que visam uma maior igualdade entre os géneros, assim como uma outra iniciativa (proposta de diretiva) relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração das grandes empresas da UE cotadas em bolsa<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho (JO L 188 de 12.7.2019, p. 79).

<sup>15</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52012PC0614>



**ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA**  
**COMISSÃO DE ASSUNTOS EUROPEUS**

---

12 – A presente iniciativa menciona, ainda, neste contexto, que *o papel dos parceiros sociais assume uma importância fundamental para se conceber como serão aplicadas as medidas de transparência salarial nos Estados-Membros, nomeadamente naqueles que dispõem de uma extensa cobertura de negociação coletiva.*

Por conseguinte, *os Estados-Membros devem ter a possibilidade de confiar aos parceiros sociais a implementação total ou parcial da presente iniciativa, desde que tomem todas as medidas necessárias para assegurar que os resultados pretendidos serão garantidos a todo o tempo.*

13 – Deste modo, e ao dar execução à presente iniciativa, é referido que os Estados-Membros deverão evitar impor restrições administrativas, financeiras e jurídicas que obstem à criação e desenvolvimento das micro, pequenas e médias empresas. Os Estados-Membros são, por conseguinte, convidados a avaliar no respetivo ato de transposição o impacto nas pequenas e médias empresas, a fim de garantir que não serão afetadas desproporcionalmente, prestando especial atenção às microempresas e aliviando a respetiva carga administrativa, assim como a publicar os resultados das avaliações efetuadas.

---

14 – Nesta sequência, é imperativo fazermos referência ao facto de Portugal consagrar já, no seu ordenamento jurídico interno, a **Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e ao Decreto -Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.**

15 – Por último, é ainda indicado que a presente iniciativa está em plena consonância com o compromisso da União quanto à Agenda 2030 da ONU, contribuindo para a





## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

### COMISSÃO DE ASSUNTOS EUROPEUS

---

consecução dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, designadamente o ODS5 «Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas»<sup>16</sup>.

Atentas as disposições da presente iniciativa, cumpre suscitar as seguintes questões:

#### **a) Da Base Jurídica**

A presente iniciativa baseia-se no artigo 157.º, n.º 3, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, que exige à União que adote medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho, incluindo o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual.

#### **b) Do Princípio da Subsidiariedade**

Sem uma intervenção à escala da União Europeia não é expectável que sejam envidados esforços comparáveis em toda a União para promover a igualdade de remuneração. É necessária, pois, uma abordagem coordenada, sem a qual pode ficar comprometida a concretização, a nível nacional, da igualdade de remuneração entre homens e mulheres, nos termos do artigo 157.º do TFUE.

Aliás, o facto de as medidas adotadas a nível nacional em matéria de transparência salarial serem fragmentadas e escassas agrava o risco de distorção da concorrência devido à existência de diferentes níveis de normas sociais.

É, pois, necessária uma ação a nível da UE para assegurar um nível semelhante de proteção dos trabalhadores em toda a União e criar condições de concorrência equitativas para os operadores no mercado interno.

A presente iniciativa baseia-se, deste modo, *na harmonização mínima dos sistemas dos Estados-Membros, permitindo-lhes adotar normas mais rigorosas se assim o entenderem. Permite-lhes expressamente confiar a sua execução aos parceiros sociais, desde que se mantenham sempre em condições de garantir a consecução dos resultados exigidos pela presente iniciativa.*

---

<sup>16</sup> [https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals\\_pt](https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals_pt)



**ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA**  
**COMISSÃO DE ASSUNTOS EUROPEUS**

---

Assim, a presente iniciativa visa assegurar uma aplicação melhor e mais eficaz do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual através do estabelecimento de requisitos mínimos comuns a aplicar a todas as empresas e organizações de toda a União Europeia.

Uma vez que este objetivo não pode ser suficientemente alcançado pelos Estados-Membros, individualmente, devendo, por conseguinte, ser alcançado a nível da União, esta pode adotar medidas em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado da União Europeia.

É, pois, cumprido e respeitado o princípio da subsidiariedade.

***c) Do Princípio da Proporcionalidade***

O artigo 5.º, n.º 4, do Tratado da União Europeia estabelece que *«[e]m virtude do princípio da proporcionalidade, o conteúdo e a forma da ação da União não devem exceder o necessário para alcançar os objetivos dos Tratados»*.

---

A adoção de medidas jurídicas vinculativas constitui uma resposta proporcionada à necessidade evidente de medidas concretas em prol do princípio da igualdade de remuneração, não excedendo o necessário para alcançar esse objetivo.

O princípio da proporcionalidade é plenamente respeitado, uma vez que as medidas de transparência salarial e os mecanismos de fiscalização do seu cumprimento são concebidos de modo a reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres. Por um lado, a presente iniciativa assegura aos trabalhadores o direito à informação, com base no qual poderão detetar discriminações salariais em razão do género e defender o seu direito à igualdade de remuneração. Por outro, tem em conta os eventuais custos e encargos para os empregadores, em especial para as micro, pequenas e médias empresas.

É, pois, cumprido e respeitado o princípio da proporcionalidade.

**PARTE III - PARECER**



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

### COMISSÃO DE ASSUNTOS EUROPEUS

---


Em face dos considerandos expostos e atentos os relatórios das comissões competentes, a Comissão de Assuntos Europeus é de parecer que:

1 – A presente iniciativa não viola os princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade, na medida em que o objetivo a alcançar será mais eficazmente atingido através de uma ação da União e o proposto não excede o necessário para tal.

2 - Em relação à iniciativa em análise, o processo de escrutínio está concluído.

Palácio de S. Bento, 4 de maio de 2021

**A Deputada Autora do Parecer**

  
**(Clara Marques Mendes)**

**O Presidente da Comissão**

  
**(Luís Capoulas Santos)**

#### PARTE IV – ANEXO

Relatório da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias.

Relatório da Comissão de Trabalho e Segurança Social.

Nota Técnica efetuada pelos serviços da Comissão de Assuntos Europeus.

**Relatório da Comissão de  
Assuntos Constitucionais,  
Direitos, Liberdades e Garantias**

**COM(2021)93**

**Relatora:** Deputada Elza Pais

**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**

## I – NOTA PRELIMINAR

Nos termos dos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 7.º da Lei n.º 43/2006, de 25 de agosto<sup>1</sup>, que regula o acompanhamento, apreciação e pronúncia pela Assembleia da República no âmbito do processo de construção da União Europeia, 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, foi distribuída à Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias, atento o seu objeto, para efeitos de análise e elaboração do presente relatório.

## II – DO OBJETO, CONTEÚDO E MOTIVAÇÃO DA INICIATIVA

A iniciativa de âmbito europeu aqui em análise, propõe a aplicação e a fiscalização do cumprimento do direito à igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual, estabelecendo normas em matéria de transparência salarial que permitam aos trabalhadores exigir o direito à igualdade de remuneração. Com efeito, pretende-se combater a aplicação inadequada do direito fundamental à igualdade de remuneração e assegurar o respeito deste direito em toda a UE, sendo de destacar que o Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>2</sup> incluiu a igualdade de género e o direito à igualdade salarial entre os seus 20 princípios (Princípio 2), revelando a importância desta matéria.

No texto da presente iniciativa é referido que *“O direito à igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual é um dos princípios fundadores da União Europeia e ficou consagrado no Tratado de Roma.*

---

<sup>1</sup> Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 21/2012, de 17 de maio, Lei n.º 18/2018, de 2 de maio e Lei n.º 64/2020, de 2 de novembro.

<sup>2</sup> [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_pt](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt)

*A exigência de assegurar a igualdade de remuneração foi formulada na Diretiva 2006/54/CE («diretiva reformulada»)<sup>3</sup>, posteriormente complementada pela recomendação da Comissão de 2014 relativa à transparência salarial («recomendação de 2014»)<sup>4</sup>. Apesar deste enquadramento jurídico, a aplicação e a fiscalização do cumprimento deste princípio continuam a deparar-se com muitos obstáculos na UE.*

*A falta de transparência salarial tem sido identificada como um dos principais obstáculos<sup>5</sup>. A disparidade salarial entre homens e mulheres<sup>6</sup> na UE é ainda de cerca de 14 %. As disparidades salariais têm um impacto a longo prazo na qualidade de vida das mulheres, agravando o risco da sua exposição à pobreza e perpetuando a disparidade salarial nas pensões pagas na UE, que é de 33 %<sup>7</sup>. A pandemia de Covid-19 e as suas consequências económicas e sociais tornam ainda mais premente solucionar este problema, uma vez que a crise afetou de forma mais grave as mulheres trabalhadoras<sup>8</sup>.”*

Tal como consta da nota técnica elaborada pelos serviços, o Parlamento Europeu tem apelado<sup>9</sup>, reiteradamente, à adoção de novas medidas da UE para reforçar a aplicação das disposições em matéria de igualdade de remuneração, e, o Conselho tem instado os Estados-Membros e a Comissão Europeia a adotarem medidas, chegando mesmo, em

<sup>3</sup> Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (JO L 204 de 26.7.2006, p. 23). A referida diretiva consolidou várias diretivas em vigor em matéria de igualdade de género no domínio laboral, incorporando a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, nomeadamente a Diretiva 75/117/CEE relativa à igualdade de remuneração, a Diretiva 86/378/CEE (alterada pela Diretiva 96/97/CEE) relativa à igualdade de tratamento nos regimes profissionais de segurança social, a Diretiva 76/207/CEE (alterada pela Diretiva 2002/73/CE) relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres, e a Diretiva 97/80/CE (alterada pela Diretiva 98/52/CE) relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo.

<sup>4</sup> Recomendação 2014/124/UE da Comissão, de 7 de março de 2014, relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres (JO L 69 de 8.3.2014, p. 112).

<sup>5</sup> Ver a avaliação (SWD (2020) 50) e o relatório da Comissão sobre a aplicação da diretiva (COM(2013) 861 final).

<sup>6</sup> O indicador da disparidade salarial entre homens e mulheres mede a diferença entre a remuneração horária média bruta dos homens e mulheres assalariados, expressa em percentagem da remuneração horária média bruta dos homens assalariados, Eurostat, [sdg\\_05\\_20](#).

<sup>7</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1>

<sup>8</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains>

<sup>9</sup> <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20170203STO61042/igualdade-de-genero-acabar-com-disparidades-entre-mulheres-e-homens>

junho de 2019, a exortar a Comissão<sup>10</sup> para adotar medidas concretas para aumentar a transparência salarial.

Com a adoção do Plano de Ação 2017-2019<sup>11</sup>, para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres, e com as respetivas conclusões extraídas do relatório de execução desse Plano<sup>12</sup>, a Comissão Europeia conclui que o direito à Igualdade de remuneração não é devidamente aplicado, e que muitos Estados-Membros não asseguram a transparência salarial, sendo necessária a adoção de novas medidas legislativas para o efeito. Assim, a Presidente Ursula von der Leyen anunciou<sup>13</sup> que a Comissão tencionava introduzir novas medidas vinculativas em matéria de transparência salarial, tendo esse compromisso sido reafirmado com a adoção da Estratégia para a Igualdade de Género para 2020-2025<sup>14</sup>.

### Objetivos da Proposta

De um modo geral a Proposta de Diretiva pretende:

- i) assegurar a transparência salarial nas diferentes organizações;
- ii) facilitar a aplicação dos conceitos fundamentais em matéria de igualdade de remuneração, nomeadamente com a definição de «remuneração» e de «trabalho de valor igual»;
- iii) reforçar os mecanismos de fiscalização do cumprimento.

A transparência salarial vai permitir detetar eventuais discriminações em razão do sexo, assim como revelar a existência de preconceitos de género em sistemas de remuneração e classificação profissional que não valorizam o trabalho de homens e mulheres de forma equitativa e neutra em termos de género. Uma vez que este preconceito é muitas vezes inconsciente, a transparência salarial contribuirá para a identificação de diferenças discriminatórias não intencionais, promovendo a pedagogia da mudança.

<sup>10</sup> <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10349-2019-INIT/pt/pdf>

<sup>11</sup> <https://secure.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/document/COM20170678.do#dossier-COM20170678>

<sup>12</sup> <https://secure.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/document/COM20200101.do>

<sup>13</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/ip\\_20\\_358](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/ip_20_358)

<sup>14</sup> <https://secure.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/document/COM20200152.do>

### **Coerência com outras disposições e políticas da União**

A presente Proposta de Diretiva introduz regras novas e mais pormenorizadas para fazer cumprir o princípio da Igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual de valor igual. Esta proposta faz parte de um pacote mais vasto de medidas e iniciativas que se destinam a combater as causas mais profundas das desigualdades salariais e promover a emancipação económica das mulheres, nomeadamente a segregação horizontal e vertical no mercado de trabalho, o trabalho a tempo parcial, ou as limitações impostas pela prestação de cuidados não remunerados.

Esta Proposta de Diretiva visa combater as disparidades salariais «não justificadas», que representam dois terços das disparidades salariais entre homens e mulheres nos Estados-Membros da EU, que afetam, obviamente, também o regime de pensões.

Nesta medida, com a presente iniciativa é dado um grande foco à transparência salarial que é considerada como essencial para dissipar as dúvidas sobre a Igualdade de remuneração entre homens e mulheres, bem como um importante instrumento para combater preconceitos de género nas práticas salariais, podendo assim, de um modo geral, contribuir para a promoção de uma revisão das políticas em matéria de Igualdade de Género a nível das empresas.

A proposta de Diretiva está em plena consonância com o compromisso da UE quanto à Agenda 2030 da ONU, contribuindo para a cumprimento dos ODS, nomeadamente ODS5 que visa “alcançar a Igualdade de Género e empoderar todas as mulheres e raparigas”.

### **III - BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDADE E PROPORCIONALIDADE**

A iniciativa em análise tem por base jurídica o n.º 3 do artigo 157.º do TFUE que determina que “o Parlamento Europeu e o Conselho (...) adotarão medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho, incluindo o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual.”



O n.º 3 do artigo 5.º do TUE estabelece que *“em virtude do princípio da subsidiariedade, nos domínios que não sejam da sua competência exclusiva, a União intervém apenas se e na medida em que os objetivos da ação considerada não possam ser suficientemente alcançados pelos Estados-Membros, tanto ao nível central como ao nível regional e local, podendo contudo, devido às dimensões ou aos efeitos da ação considerada, ser mais bem alcançados ao nível da União.”*

Quanto ao princípio da proporcionalidade, o artigo 5.º, n.º 4, do TUE refere que *“em virtude do princípio da proporcionalidade, o conteúdo e a forma da ação da União não devem exceder o necessário para alcançar os objetivos dos Tratados”*.

Neste sentido, a Diretiva proposta baseia-se na harmonização mínima dos sistemas dos Estados-Membros, permitindo a estes a possibilidade de conservarem ou adotarem normas mais favoráveis aos trabalhadores, mas tendo sempre em consideração, a diversidade dos modelos dos mercados laborais de toda a UE.

Encontramo-nos perante questões que ultrapassam as fronteiras de um Estado-Membro, tornando-se claro que, caso se deixasse aos Estados-Membros a decisão individual para a tomada de decisão sobre medidas cabais para responder a estas matérias, aquelas não teriam uma resposta satisfatória face a um problema e a uma abordagem que é comum ao nível da União Europeia e que se destina a resolver também um problema comum.

Uma vez que o objetivo de melhorar a transparência salarial não pode ser suficientemente alcançado pelos Estados-Membros, mas pode (dada a necessidade de estabelecer requisitos mínimos comuns) ser mais bem alcançado à escala da UE, a União pode tomar medidas, em conformidade com os princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade.

Importa, assim, considerar que a proposta de diretiva não excede o necessário para alcançar o objetivo dos Tratados, respeitando o princípio da proporcionalidade, tanto na forma de ação da União, como no conteúdo, cingindo-se ao estritamente necessário para alcançar os objetivos dos Tratados.

#### **IV – RESULTADOS DE AVALIAÇÃO DE IMPACTO E ADEQUAÇÃO DA REGULAMENTAÇÃO E SIMPLIFICAÇÃO**

É importante salientar os seguintes aspetos no relatório de avaliação de impacto que acompanha a proposta de Diretiva:

- descreve os problemas suscitados pela aplicação do enquadramento jurídico em vigor e pela fiscalização do seu acompanhamento;
- define opções estratégicas para resolver esses problemas;
- avalia o impacto social e económico nas diferentes opções estratégicas.

As opções estratégicas implicam a criação de transparência a nível dos trabalhadores individuais e a nível dos empregadores, bem como a facilitação da aplicação do enquadramento jurídico em vigor.

Destaca-se ainda que uma maior Igualdade Salarial “poderá gerar um aumento do total de rendimentos brutos a nível da UE e uma redução das desigualdades de rendimentos em todos os Estados-Membros”. E, ainda, a diminuição da taxa de risco da pobreza sobretudo no que se refere aos agregados sociais monoparentais, dos quais as mulheres representam 85%. De igual modo, a eliminação de preconceitos de género nas práticas de fixação de salários terá um efeito positivo na satisfação profissional e na motivação dos trabalhadores, um contexto crucial no pós-Crise. Poderá igualmente, através da fixação de talentos, gerar lucros potenciais mais elevados.

Ao nível da regulação e simplificação, a Comissão analisou a possibilidade de simplificar os encargos, em particular para as empresas de menor dimensão, tendo a proposta em conta o princípio da proporcionalidade. Assim, a obrigação da comunicação de informações só será exigida aos empregadores que empregam mais de 250 trabalhadores. A avaliação salarial conjunta aplicar-se-á apenas aos empregadores

relativamente aos quais, na sequência da comunicação de informações anuais, existam fortes indícios da existência de problemas de desigualdade salarial entre homens e mulheres. As medidas previstas visam, assim, reforçar o direito à igualdade de remuneração, limitando ao mesmo tempo os eventuais custos e encargos, dada a difícil situação económica causada pela Pandemia da Covid-19.

#### V – ENQUADRAMENTO LEGAL

O princípio da Igualdade de remuneração encontra-se consagrado pela UE desde o Tratado que instituiu a Comunidade Económica Europeia em 1957 (artigo 119.º do Tratado CEE<sup>15</sup>, posterior artigo 141.º do Tratado CE e atual artigo 157.º do TFUE), confirmando a importância deste tema no seio da União.

A exigência de assegurar a Igualdade de remuneração foi formulada na Diretiva 2006/54/CE<sup>16</sup> (que Portugal já transpôs) concretamente no seu artigo 4.º, proibindo igualmente as discriminações diretas ou indiretas entre homens e mulheres relativamente às condições de contratação, de acesso ao emprego, de despedimento, de formação e de promoção profissional e de filiação nas organizações de trabalhadores ou patronais.

Esta Diretiva consolidou vários instrumentos jurídicos em matéria de Igualdade de Género no domínio laboral, nomeadamente a Diretiva 75/117/CEE<sup>17</sup> relativa à Igualdade de remuneração, a Diretiva 86/378/CEE<sup>18</sup> (alterada pela Diretiva 96/97/CEE) relativa à igualdade de tratamento nos regimes profissionais de segurança social, a Diretiva 76/207/CEE<sup>19</sup> (alterada pela Diretiva 2002/73/CE) relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres e a Diretiva 97/80/CE<sup>20</sup> (alterada pela Diretiva 98/52/CE) relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo.

<sup>15</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:xy0023&from=PT>

<sup>16</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32006L0054>

<sup>17</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:31975L0117>

<sup>18</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31986L0378>

<sup>19</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31976L0207>

<sup>20</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A31997L0080>

Em 2013, a Comissão Europeia elaborou um Relatório (COM(2013) 813)<sup>21</sup> para o Parlamento Europeu e o Conselho sobre a aplicação da Diretiva 2006/54/CE, concretamente, quanto à aplicação do princípio da Igualdade de Oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, tendo concluído que, “a aplicação prática das disposições respeitantes à Igualdade de remuneração nos Estados-Membros parece ser uma das áreas mais problemáticas da Diretiva, ilustrado pelo facto de existirem disparidades salariais persistentes entre homens e mulheres, o que poderá ser causado em parte pela discriminação em matéria de remuneração e pelo número reduzido de ações intentadas por particulares perante os tribunais nacionais.”

Em 2014, a Diretiva 2006/54/CE foi complementada pela recomendação da Comissão (2014/124/UE )<sup>22</sup> relativa à transparência salarial, tendo a Comissão exortado os Estados-Membros a “incentivar os empregadores públicos e privados e os parceiros sociais a adotar políticas de transparência em matéria de composição e estruturas de remuneração bem como a adotar medidas específicas para promover a transparência salarial”.

Em 2017, a Comissão apresentou o seu relatório<sup>23</sup> sobre a aplicação da Recomendação da Comissão (2014/124/EU) relativamente ao reforço do princípio da Igualdade de remuneração entre homens e mulheres através da transparência, no qual conclui que, “embora muitos Estados-Membros disponham de algumas medidas destinadas a aumentar a transparência salarial, num terço dos Estados-Membros estas medidas simplesmente não existem”, revelando a necessidade de aplicar mais medidas específicas, ao nível da UE, no combate à discriminação salarial.

<sup>21</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013DC0861&from=PT>

<sup>22</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32014H0124>

<sup>23</sup> <https://secure.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/document/COM20170671.do>

Em 2020, a Comissão elaborou uma avaliação (SWD(2020) 50)<sup>24</sup> às disposições pertinentes da Diretiva 2006/54/CE, que aplicavam o princípio da "remuneração igual por trabalho igual ou de igual valor", tendo concluído que era necessário clarificar alguns conceitos legais existentes como "remuneração" e "trabalho igual", aplicar um nível mínimo de multas e compensações em casos de discriminação salarial baseada no género bem como promover a sensibilização para os direitos de indemnização, em casos de violação de direitos, dando um incentivo às vítimas para recorrerem ao sistema de justiça.

Como destaca a nota técnica elaborada pelos serviços, esta proposta de Diretiva faz parte de um pacote mais vasto de medidas e iniciativas que se destinam a combater as causas mais profundas da disparidade salarial entre homens e mulheres e promover a emancipação económica das mulheres, enquadrando-se numa abordagem pluridimensional que inclui a Diretiva Equilíbrio Trabalho-Vida (Diretiva (UE) 2019/1158)<sup>25</sup> que Portugal ainda não transpôs, onde são propostas iniciativas setoriais para combater os estereótipos que visam uma maior Igualdade de Género, como ainda a proposta de Diretiva (COM(2012) 614)<sup>26</sup> relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração das grandes empresas da UE cotadas em bolsa. De referir em Portugal a aprovação da Lei nº 26/2019, de 28 de março, sobre o Regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública.

Por fim, referir ainda que a Comissão Europeia, em 3 de março de 2021, apresentou um Plano de Ação<sup>27</sup> ambicioso para garantir a implementação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais em toda a UE, no qual se encontra previsto, como se aludiu, no Princípio 2, a Igualdade de Género e o direito à Igualdade salarial, que têm servido de bússola à construção de uma Europa mais Justa.

<sup>24</sup> [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/swd-2020-50\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/swd-2020-50_en.pdf)

<sup>25</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158>

<sup>26</sup> <https://secure.ipex.eu/PEXL-WEB/dossier/document/COM20120614.do>

<sup>27</sup> [https://ec.europa.eu/portugal/news/european-pillar-of-social-rights-turning-principles-into-actions\\_pt](https://ec.europa.eu/portugal/news/european-pillar-of-social-rights-turning-principles-into-actions_pt)

**a) ANTECEDENTES**

- Diretiva 75/117/CEE<sup>28</sup> relativa à igualdade de remuneração;
- Diretiva 86/378/CEE<sup>29</sup> (alterada pela Diretiva 96/97/CEE) relativa à igualdade de tratamento nos regimes profissionais de segurança social;
- Diretiva 76/207/CEE<sup>30</sup> (alterada pela Diretiva 2002/73/CE) relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres;
- Diretiva 97/80/CE<sup>31</sup> (alterada pela Diretiva 98/52/CE) relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo;
- Diretiva 2006/54/CE relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

**b) INICIATIVAS EUROPEIAS SOBRE MATÉRIA RELACIONADA**

- COM(2012) 614<sup>32</sup> Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas;
- COM(2017) 678<sup>33</sup> Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu - Plano de ação da UE para 2017-2019 Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres;
- COM(2020) 101<sup>34</sup> Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões - sobre a execução do Plano de Ação da UE para 2017-2019 para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres;

<sup>28</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:31975L0117>

<sup>29</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31986L0378>

<sup>30</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31976L0207>

<sup>31</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A31997L0080>

<sup>32</sup> <https://secure.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/document/COM20120614.do>

<sup>33</sup> <https://secure.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/document/COM20170678.do#dossier-COM20170678>

<sup>34</sup> <https://secure.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/document/COM20200101.do>

- COM(2020) 152<sup>35</sup> Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões - Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025;
- COM(2020) 682<sup>36</sup> Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a salários mínimos adequados na União Europeia;
- Diretiva Equilíbrio Trabalho-Vida (Diretiva (UE) 2019/1158)<sup>37</sup> relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores;

## VI - CONTEXTO NACIONAL

No plano nacional, importa referir que em 2018 foi publicada a Lei 60/2018, de 21 de agosto de 2018<sup>38</sup>, que aprovou medidas de promoção da Igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Com esta Lei introduziram-se quatro tipos de mecanismos que efetivam o princípio da transparência para a promoção de salário igual para trabalho igual e de igual valor:

- a disponibilização anual de informação estatística que sinaliza diferenças salariais, por empresa e por setor;
- as empresas passam a ter a obrigação de assegurar uma política remuneratória transparente assente em critérios objetivos e não discriminatórios;

<sup>35</sup> <https://secure.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/document/COM20200152.do>

<sup>36</sup> <https://secure.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/document/COM20200682.do>

<sup>37</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158>

<sup>38</sup> <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/116130014/details/normal?l=1>

Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias

- uma vez identificadas as diferenças, as empresas devem apresentar à Autoridade para as Condições do Trabalho um plano de avaliação dessas diferenças, a implementar durante um ano;
- qualquer trabalhador/a passa a poder requerer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego a emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo.

Para além do mais, no Programa<sup>39</sup> do XXII Governo Constitucional, o 3.º Desafio Estratégico diz respeito a “DESIGUALDADES - Mais e melhores oportunidades para todos, sem discriminações”.

De destacar ainda que a República portuguesa, através do seu Governo e no quadro do trio de Presidências do Conselho da União Europeia entre 1 de julho de 2020 e 31 de dezembro de 2021, que partilha com a Alemanha e a Eslovénia, anuiu com a inscrição, no Programa do Trio<sup>40</sup>, do seguinte texto: *“O Trio está empenhado na integração da igualdade, nomeadamente dos direitos e da igualdade de género e das pessoas LGBTIQ+, na promoção da diversidade cultural, na garantia de igualdade de oportunidades para todos, na luta contra todas as formas de discriminação, incluindo os crimes de ódio, e na luta contra a violência doméstica. As três Presidências congratulam-se com a nova Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 apresentada pela Comissão, que abrange, nomeadamente, as questões da violência de género e da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. A tomada de medidas vinculativas em matéria de transparência salarial constituem um passo útil no domínio da igualdade de género. A este respeito, o Trio aguarda com expectativa a próxima proposta relevante.”*

<sup>39</sup> <https://www.portugal.gov.pt/gc22/programa-do-governo-xxii/programa-do-governo-xxii-pdf.aspx?v=%C2%ABmlkvi%C2%BB=54f1146c-05ee-4f3a-be5c-b10f524d8cec>

<sup>40</sup> <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8086-2020-INIT/pt/pdf>



## VII – CONCLUSÕES

Em face do exposto, a Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias conclui o seguinte:

- a) A presente iniciativa respeita o princípio da subsidiariedade e o princípio da proporcionalidade, na medida em que o objetivo a alcançar será mais eficazmente atingido através de uma ação da União;
- b) A Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias dá por concluído o seu escrutínio da presente iniciativa devendo o presente relatório ser remetido à Comissão de Assuntos Europeus para os devidos efeitos.

**ANEXOS - Consta do anexo a nota técnica elaborada pelos serviços da Comissão.**

Palácio de S. Bento, 07 de abril de 2021.

**A Deputada Relatora**



(Elza Pais)

**O Presidente da Comissão**



(Luís Marques Guedes)



Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

**RELATÓRIO E PARECER DA COMISSÃO DE TRABALHO E  
SEGURANÇA SOCIAL**

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  
transparência salarial e mecanismos de fiscalização do  
cumprimento – [COM \(2021\) 93](#)

**Autora:** Deputada Cristina  
Mendes da Silva (PS)



## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

---

### **ÍNDICE**

#### **I – NOTA INTRODUTÓRIA**

#### **II – CONSIDERANDOS**

- 1. Objetivo e Contexto da Proposta**
- 2. Conteúdo da Proposta**
- 3. Base Jurídica**
- 4. Princípios da subsidiariedade e da Proporcionalidade**

#### **III – CONCLUSÕES**

#### **IV – PARECER**

#### **V – ANEXOS**



## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

### I - NOTA INTRODUTÓRIA

Nos termos do artigo 163.º da Constituição da República Portuguesa e do disposto na Lei n.º 43/2006, de 25 de agosto, alterada pela Lei n.º 21/2012, de 17 de maio (Acompanhamento, apreciação e pronúncia pela Assembleia da República no âmbito do processo de construção da União Europeia), compete à Assembleia da República o acompanhamento das iniciativas europeias, podendo, nomeadamente, pronunciar-se sobre propostas de atos legislativos que considere adequado escrutinar através da emissão de relatórios e pareceres.

A Comissão de Assuntos Europeus recebeu 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 transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento – [COM \(2021\) 93](#).

Nestes termos, deliberou a Comissão de Trabalho e Segurança Social pronunciar-se através do presente relatório sobre a Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho acima identificada.

### II – CONSIDERANDOS

#### 1 - Objetivo e Contexto da Proposta

O Parlamento Europeu propõe, através desta iniciativa, a aplicação e fiscalização do cumprimento do direito à igualdade de remuneração entre homens e mulheres por valor igual ou de valor igual, estabelecendo normas em matéria de transparência salarial que permitam aos trabalhadores e às trabalhadoras exigir o direito à igualdade salarial.

Esta pretensão ganha mais força se tivermos em conta o [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#), que incluiu a igualdade de género (IG) e o direito à igualdade salarial entre os 20 princípios consagrados.

De realçar ainda que este compromisso foi reafirmado pela Presidente Ursula von der Leyen, que anunciou que tencionava introduzir novas medidas vinculativas em matéria de transparência salarial. Esse pacto foi evidenciado na [Estratégia para a Igualdade de Género para 2020-2025](#), no decorrer das conclusões das avaliações realizadas pela Comissão (Avaliação 2020) que indicam que, na prática, o direito à igualdade de remuneração não é devidamente aplicado nem feito cumprir e que muitos dos Estados-Membros da UE não asseguram essa transparência salarial.

Os objetivos desta iniciativa vão assim no sentido de harmonizar, em todos os Estados-Membros, a igualdade salarial entre homens e mulheres e a transparência dessas

## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

remunerações, no sentido de permitir que as trabalhadoras e os trabalhadores possam reivindicar o direito à igualdade de remuneração, nomeadamente:

- assegurando a transparência salarial nas diferentes organizações;
- facilitando a aplicação dos conceitos fundamentais em matéria de igualdade, de remuneração, nomeadamente “remuneração” e “trabalho de valor igual” e;
- reforçando os mecanismos de fiscalização do cumprimento.

A presente iniciativa vem no sentido de completar outras iniciativas sectoriais que importa referir e que podem ser consultadas mais em pormenor na nota técnica em anexo, nomeadamente a “Diretiva Equilíbrio Trabalho e Vida” que visa combater estereótipos que visam uma maior igualdade entre os géneros, assim como a proposta de diretiva relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração de grandes empresas da UE cotadas em bolsa.

Neste âmbito, as Presidências da Alemanha, de Portugal e da Eslovénia, no período entre 1 de julho de 2020 e 31 de dezembro de 2021, acordaram uma estratégia de trabalho em prol dos direitos e da igualdade de género e das pessoas LGBTIQ+, na promoção da diversidade cultural, na garantia da igualdade de oportunidades para todas e todos, na luta contra qualquer tipo de discriminação, incluindo os crimes de ódio, e na luta contra a violência doméstica.

As três presidências congratulam-se com a nova [Estratégia para Igualdade de género 2020-2025](#), que abrange as questões de violência de género e também as questões de igualdade salarial entre homens e mulheres, acompanhando o compromisso da UE quanto à Agenda 2030 da ONU, contribuindo para a consecução dos [Objetivos de Desenvolvimento Sustentável](#), designadamente o ODS5 - “Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas”, sendo igualmente coerente com a iniciativa da UE sobre salários mínimos.

No decorrer do momento difícil que o mundo atravessa com a pandemia da doença COVID-19, também é importante salientar o conteúdo da [“Declaração da Comissão Europeia tendo em vista o Dia Internacional da Mulher de 2021”](#), que faz referência ao papel importante das mulheres que estão na linha da frente do combate a esta pandemia, nomeadamente nas profissões ligadas à saúde, à intervenção social, professoras, vendedoras, serviços de limpeza e que em casa asseguraram os cuidados das crianças, doentes, idosos e pessoas com deficiência, muitas vezes acumulando as responsabilidades da gestão doméstica. A declaração dedica um momento para agradecer às mulheres a sua coragem, no contributo contra esta crise, e diz que embora as mulheres constituam a maioria dos trabalhadores de primeira linha no setor dos cuidados de saúde, praticamente não estiveram presentes nos processos decisórios relativos à pandemia. Diz ainda que a pandemia pode ser um retrocesso nos progressos arduamente alcançados dos direitos das mulheres e que a igualdade de género deve estar no cerne no após pandemia. Como prova da convicção da UE neste desiderato, temos o “Plano de Ação em

## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

matéria de IG, que define uma agenda ambiciosa e operacional para promover a igualdade e garantir que as mulheres e as jovens em todo o mundo estão habilitadas a participar na edificação de democracia, da justiça, da paz e da segurança.”

Nesta declaração podemos ainda perceber que a violência contra as mulheres é uma preocupação muito grande e que os princípios acordados na [“Convenção de Istambul”](#) continuam a ser uma prioridade fundamental para a Comissão. E que todos os instrumentos financeiros, nomeadamente o novo [Quadro Financeiro Plurianual 2021-2027](#), o *Next Generation*, e em especial os Planos de Recuperação e Resiliência nacionais devem definir de que forma os investimentos e as reformas que serão financiados por estes fundos irão contribuir pra promover a igualdade de género e a igualdade de oportunidades para todos.

Poder-se-á arriscar afirmar que estão reunidas as condições ideais para que se façam as alterações necessárias nas políticas salariais de cada Estado-Membro no sentido de se aplicar o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres, como estratégia, de uma vez por todas, tendo em vista direitos iguais, e tendo como base o direito ao trabalho, sendo esta uma orientação para a qualidade de vida como um todo e em que homens e mulheres partilhem responsabilidades e oportunidades, em igualdade, para a construção de um mundo melhor .

### 2. Conteúdo da Proposta

A presente proposta visa a igualdade salarial entre homens e mulheres, como fator de igualdade e justiça, entre trabalhadores e trabalhadoras, independentemente do género, como fator agregador entre trabalhadores, mas também sugere um direito de igualdade que ultrapassa em muito o mundo laboral, pretendendo a mesma diretiva sugerir a igualdade entre as pessoas, independentemente do género, como forma de construir um mundo melhor, mais justo e com oportunidades iguais. A transparência salarial, quer nas empresas privadas quer nos serviços públicos, serve para a promoção de políticas em todos os Estados-Membros de igualdade entre os géneros e para a justa possibilidade dos trabalhadores poderem reivindicar os seus direitos, assim como para diferenciar entidades empregadoras e darem aos trabalhadores o direito de optar pelas empresas que julguem ser mais justas, do ponto de vista salarial e sem preconceitos de género.

Esta propostas do Parlamento Europeu e do Conselho está em linha com o 3.º Desafio Estratégico do [Programa do Governo Português](#) – “Desigualdades – Mais e melhores oportunidades para todos, sem discriminações” – em especial no que diz respeito a igualdade de género e combate às discriminações.



## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

Esta proposta foi alvo de avaliações, de consulta das partes interessadas, consultas públicas e inquéritos direcionados, aos Estados-Membros, parceiros sociais e aos empregadores; concretizou a avaliação de impacto (descrição dos problemas suscitados pela aplicação do enquadramento jurídico em vigor e pela fiscalização do seu cumprimento; definição de opções estratégicas para resolver esses problemas e avaliação do impacto social e económico das diferentes opções estratégicas) aprovado pelo Comité de Controlo de Regulamentação (CCR) em 27 de Janeiro de 2021; a obrigação de comunicação de informações só será exigida aos empregadores que empreguem mais de 250 trabalhadores e a análise mostra que as medidas impostas de igualdade salarial e transparência, implicam custos moderados e que não existem elementos que apontem para a existência de formas mais baratas de cumprir os mesmos objetivos com a mesma eficácia.

### 3. Base jurídica

Relativamente ao enquadramento legal, a iniciativa em apreço tem por base jurídica o n.º 3 do artigo 157º do TFUE, remete-se para a nota técnica, em anexo, a qual faz parte integrante do presente relatório que para além de tudo pode ler-se “o Parlamento Europeu e o Conselho (...) adotarão medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho, incluindo o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual”.

Portugal tem inclusivamente aprovado legislação no mesmo sentido desta proposta de diretiva, com o intuito de promover a igualdade salarial entre homens e mulheres<sup>1</sup>, realçando a transparência e a fiscalização, nomeadamente: a disponibilização de informação estatística que sinaliza a diferença salarial, por empresa e por setor; após a identificação das diferenças, as empresas têm que facilitar à Autoridade para as Condições de Trabalho um plano com essas diferenças; as empresas devem efetivar uma política de remunerações que seja transparente e igualitária e os/as trabalhadores/as podem, agora, requerer à CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a emissão de um parecer se houver discriminação de remuneração com base no género.

---

<sup>1</sup> [Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto](#), que aprova a igualdade salarial, entre homens e mulheres.

#### 4. Princípios da Subsidiariedade e da Proporcionalidade

Considerando que a presente proposta não poderá ser alcançada por cada Estado-Membro isoladamente e que só com a intervenção da ação da UE se poderá alcançar os objetivos pretendidos, de forma a cumprir com os requisitos mínimos instituídos pelos tratados, podemos concluir que os princípios da subsidiariedade e proporcionalidade, tal como consagrados no n.º 4 do artigo 5.º do Tratado da União Europeia, continuam a ser respeitados nesta proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho.

### III – CONCLUSÕES

Face aos considerandos que antecedem, a Comissão de Trabalho e Segurança Social conclui o seguinte:

1. A Comissão de Assuntos Europeus remeteu a presente proposta à Comissão de Trabalho e Segurança Social, para que esta se pronunciasse em concreto sobre a mesma;
2. O objetivo da proposta *sub judice* é o reforço da 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;
3. Os objetivos da presente proposta não podem ser suficientemente realizados unilateralmente pelos Estados-Membros, podendo ser alcançados de forma mais eficaz ao nível da União Europeia, pelo que não se verifica qualquer violação do princípio da subsidiariedade;
4. Do mesmo modo, a presente proposta não excede o necessário para atingir os objetivos enunciados, e portanto, também o princípio da proporcionalidade, consagrado no n.º 4 do artigo 5.º do Tratado da União Europeia é respeitado na presente iniciativa.
5. A Comissão de Trabalho e Segurança Social dá por concluído o escrutínio da iniciativa em apreço.



Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

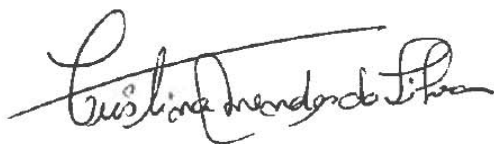
**IV – PARECER**

A Comissão de Trabalho e Segurança Social emite o seguinte Parecer:

1. O presente Relatório e Parecer devem ser remetidos, nos termos da Lei n.º 43/2006, de 25 de agosto, alterada pela Lei n.º 21/2012, de 17 de maio, à Comissão de Assuntos Europeus, para os efeitos legais e regimentais aplicáveis.
2. O escrutínio da presente iniciativa deverá ser dado por concluído.

Palácio de São Bento, 7 de abril de 2021

A Deputada Relatora



(Cristina Mendes da Silva)

O Presidente da Comissão



(Pedro Roque)