

DIRETIVAS

DIRETIVA (UE) 2023/970 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

de 10 de maio de 2023

para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação

(Texto relevante para efeitos do EEE)

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente o artigo 157.º, n.º 3,

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Após transmissão do projeto de ato legislativo aos parlamentos nacionais,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu ⁽¹⁾,

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário ⁽²⁾,

Considerando o seguinte:

- (1) O artigo 11.º da Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, de 18 de dezembro de 1979, a qual foi ratificada por todos os Estados-Membros, prevê que os Estados Partes tomem todas as medidas apropriadas para assegurar, nomeadamente, o direito à igualdade de remuneração, incluindo prestações, e à igualdade de tratamento para um trabalho de igual valor, assim como à igualdade de tratamento no que respeita à avaliação da qualidade do trabalho.
- (2) 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 essenciais da União.
- (3) Os artigos 8.º e 10.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) exigem que a União tenha por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, bem como combater, em todas as suas políticas e ações, a discriminação em razão do sexo.
- (4) O artigo 157.º, n.º 1, do TFUE obriga os Estados-Membros a assegurarem a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual. O artigo 157.º, n.º 3, do TFUE prevê a adoção pela União de 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 («princípio da igualdade de remuneração»).
- (5) O Tribunal de Justiça da União Europeia («Tribunal de Justiça») considerou que o âmbito de aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres não pode reduzir-se às discriminações resultantes da pertença a um ou a outro sexo ⁽³⁾. Tendo em conta o seu objetivo e a natureza dos direitos que visa proteger, esse princípio aplica-se também às discriminações que têm a sua origem na mudança de género.

⁽¹⁾ JO C 341 de 24.8.2021, p. 84.

⁽²⁾ Posição do Parlamento Europeu de 30 de março de 2023 (ainda não publicada no Jornal Oficial) e decisão do Conselho de 24 de abril de 2023.

⁽³⁾ Acórdão do Tribunal de Justiça de 30 de abril de 1996, P/S, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170; acórdão do Tribunal de Justiça de 7 de janeiro de 2004, K.B., C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7; acórdão do Tribunal de Justiça de 27 de abril de 2006, Richards, C-423/04, ECLI:EU:C:2006:256; acórdão do Tribunal de Justiça de 26 de junho de 2018, M.B., C-451/16, ECLI:EU:C:2018:492.

- (6) Em alguns Estados-Membros, é atualmente possível que as pessoas se registem legalmente como pertencendo a um terceiro género, muitas vezes neutro. A presente diretiva não afeta as regras nacionais pertinentes que dão execução a esse reconhecimento no que se refere a questões de emprego e remuneração.
- (7) O artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia («Carta») proíbe qualquer discriminação, nomeadamente em razão do sexo. O artigo 23.º da Carta estabelece que deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.
- (8) O artigo 23.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece, nomeadamente, que toda a pessoa tem direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e a uma remuneração equitativa, que lhe permita uma existência conforme com a dignidade humana.
- (9) O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 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 a remuneração igual por trabalho de valor igual.
- (10) A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽⁴⁾ prevê que, para um mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual, seja eliminada, no conjunto dos elementos e condições de remuneração, a discriminação, direta ou indireta, em razão do sexo. Em especial, quando for utilizado um sistema de classificação profissional para a determinação das remunerações, este sistema deve basear-se em critérios comuns neutros em termos de género e ser estabelecido de modo a excluir qualquer discriminação em razão do sexo.
- (11) A avaliação de 2020 das disposições pertinentes da Diretiva 2006/54/CE concluiu que a falta de transparência dos sistemas de remuneração, a insegurança jurídica sobre o conceito de «trabalho de valor igual» e os entraves processuais enfrentados pelas vítimas de discriminação prejudicam a aplicação do princípio da igualdade de remuneração. Os trabalhadores não dispõem das informações necessárias para exercer, com êxito, os seus direitos em matéria de igualdade de remuneração, nomeadamente informações sobre os níveis de remuneração das categorias de trabalhadores que executam trabalho igual ou de valor igual. O relatório concluiu que o aumento da transparência permitiria revelar preconceitos e discriminações em razão do género nas estruturas de remuneração das empresas ou organizações. Permitiria igualmente que os trabalhadores, os empregadores e os parceiros sociais tomassem medidas adequadas para assegurar a aplicação do direito a remuneração igual por trabalho igual e por trabalho de valor igual («direito à igualdade remuneratória»).
- (12) Na sequência de uma avaliação exaustiva do enquadramento legal em vigor em matéria de igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual e de um processo de consulta amplo e inclusivo, a Comunicação da Comissão de 5 de março de 2020 sobre «Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025» anunciou que a Comissão iria propor medidas vinculativas em matéria de transparência salarial.
- (13) As consequências económicas e sociais da pandemia de COVID-19 estão a ter um impacto desproporcionadamente negativo nas mulheres e na igualdade de género, e as perdas de postos de trabalho concentraram-se muitas vezes em setores mal remunerados e em que predominam as mulheres. A pandemia de COVID-19 colocou em evidência a subvalorização persistente e estrutural de trabalhos predominantemente realizados por mulheres e demonstrou o elevado valor socioeconómico do trabalho das mulheres nos serviços de primeira linha, tais como os cuidados de saúde, os serviços de limpeza, o acolhimento de crianças, a assistência social e a prestação de cuidados a idosos e outros adultos dependentes em instituições de acolhimento, que contrasta fortemente com a baixa visibilidade e o pouco reconhecimento deste trabalho.

⁽⁴⁾ 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).

- (14) Por conseguinte, os efeitos da pandemia de COVID-19 agravarão ainda mais as desigualdades de género e as disparidades remuneratórias em função do género, a menos que a resposta de recuperação seja sensível às questões de género. Essas consequências tornaram ainda mais premente a resolução do problema da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual. O reforço da aplicação do princípio da igualdade de remuneração através de novas medidas é particularmente importante para garantir que os progressos alcançados no sentido da eliminação das disparidades remuneratórias não sejam comprometidos.
- (15) As disparidades remuneratórias em função do género na União persistem: em 2020, situavam-se nos 13 %, com variações significativas entre os Estados-Membros, tendo diminuído apenas de forma mínima nos últimos dez anos. As disparidades remuneratórias em função do género são causadas por vários fatores, como os estereótipos de género, a perpetuação de barreiras à progressão na carreira — o «teto de vidro» e o « piso pegajoso » —, bem como a segregação horizontal, nomeadamente a sobrerrepresentação das mulheres em empregos nos serviços com baixos salários e a partilha desigual de responsabilidades de prestação de cuidados. Além disso, as disparidades remuneratórias em função do género são em parte causadas pela discriminação, direta ou indireta, ao nível da remuneração, em razão do género. Todos esses fatores constituem obstáculos estruturais que representam desafios complexos para a obtenção de empregos de qualidade e remuneração igual por trabalho igual ou de valor igual, tendo consequências a longo prazo, como a disparidade de pensões e a feminização da pobreza.
- (16) A falta generalizada de transparência quanto aos níveis de remuneração dentro das organizações perpetua uma situação em que a discriminação e os preconceitos relativos à remuneração em razão do género podem passar despercebidos ou, nos casos em que se suspeite da sua ocorrência, ser difíceis de provar. São, por conseguinte, necessárias medidas vinculativas para melhorar a transparência remuneratória, incentivar as organizações a reverem as suas estruturas de remuneração para assegurar a igualdade de remuneração entre homens e mulheres que executam trabalho igual ou de valor igual e permitir que as vítimas de discriminação exerçam o seu direito à igualdade remuneratória. Essas medidas vinculativas precisam de ser complementadas por disposições que clarifiquem os conceitos jurídicos pertinentes, nomeadamente os conceitos de remuneração e de trabalho de valor igual, e por medidas destinadas a melhorar os mecanismos de fiscalização do cumprimento e o acesso à justiça.
- (17) A aplicação do princípio da igualdade de remuneração deverá ser reforçada através da eliminação da discriminação direta e indireta relativa à remuneração. Tal não impede, contudo, que os empregadores remunerem de forma diferente os trabalhadores que executam um trabalho igual ou de valor igual com base em critérios objetivos, neutros em termos de género e livres de preconceitos, nomeadamente o desempenho e a competência.
- (18) A presente diretiva deverá aplicar-se a todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores a tempo parcial, os trabalhadores contratados a termo e as pessoas com um contrato de trabalho ou uma relação laboral com uma empresa de trabalho temporário, bem como a trabalhadores em cargos de direção, que tenham um contrato ou uma relação laboral tal como definidos na legislação, nas convenções coletivas e/ou na prática em vigor em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça ⁽⁷⁾. Desde que se encontrem preenchidos critérios pertinentes, os trabalhadores domésticos, os trabalhadores ocasionais, os trabalhadores intermitentes, os trabalhadores por cheque-serviço, os trabalhadores de plataformas, os trabalhadores em emprego protegido, os estagiários e os aprendizes são abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. A determinação da existência de uma relação laboral deverá basear-se nos factos relativos à prestação efetiva de trabalho e não no modo como as partes descrevem essa relação.
- (19) Um elemento importante na eliminação da discriminação ao nível da remuneração é a transparência das remunerações antes da contratação. Por conseguinte, a presente diretiva deverá aplicar-se igualmente aos candidatos a emprego.
- (20) A fim de eliminar os obstáculos a que as vítimas de discriminação remuneratória em razão do género exerçam o seu direito à igualdade remuneratória e de orientar os empregadores para garantir o exercício desse direito, os conceitos centrais em matéria de igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, nomeadamente « remuneração » e « trabalho de valor igual », deverão ser clarificados em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça. Tal deverá facilitar a aplicação dos referidos conceitos, em especial para as micro, pequenas e médias empresas.

⁽⁷⁾ Acórdão do Tribunal de Justiça de 3 de julho de 1986, *Lawrie-Blum*, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284; acórdão do Tribunal de Justiça de 14 de outubro de 2010, *Union Syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; acórdão do Tribunal de Justiça de 4 de dezembro de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; acórdão do Tribunal de Justiça de 9 de julho de 2015, *Balkaya*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; acórdão do Tribunal de Justiça de 17 de novembro de 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; acórdão do Tribunal de Justiça de 16 de julho de 2020, *Governo della Repubblica italiana (Estatuto dos juízes de paz italianos)*, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

- (21) O princípio da igualdade de remuneração deverá ser observado no que se refere aos salários, aos vencimentos ou a quaisquer outras contraprestações pagas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, pelo empregador ao trabalhador pelo seu trabalho. Em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça ⁽⁶⁾, o conceito de remuneração deverá incluir não só o salário, mas também componentes complementares ou variáveis da remuneração. No âmbito dos componentes complementares ou variáveis, deverão ser tidos em conta todos os benefícios para além do vencimento ou salário ordinário, de base ou mínimo que o trabalhador receba direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie. Esses componentes complementares ou variáveis podem incluir, entre outros, prémios, pagamento de horas extraordinárias, facilidades de deslocação, subsídio de alojamento e de alimentação, compensação pela participação em ações de formação, indemnização em caso de despedimento, subsídio de doença, indemnizações exigidas por lei e pensões profissionais. O conceito de remuneração deverá incluir ainda todos os elementos de retribuição devidos por força da legislação, de convenções coletivas e/ou de práticas em vigor em cada Estado-Membro.
- (22) A fim de assegurar uma apresentação uniforme das informações exigidas pela presente diretiva, os níveis de remuneração deverão ser expressos como a remuneração anual bruta e a correspondente remuneração horária bruta. O cálculo dos níveis de remuneração deverá poder basear-se na remuneração real especificada para o trabalhador, independentemente de esta ser fixada ao ano, ao mês, à hora ou de outra maneira.
- (23) Os Estados-Membros não deverão ser obrigados a criar novos organismos para efeitos da presente diretiva. As tarefas decorrentes da diretiva deverão poder ser atribuídas aos organismos estabelecidos, incluindo os parceiros sociais, em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais, desde que os Estados-Membros cumpram as obrigações previstas na presente diretiva.
- (24) A fim de proteger os trabalhadores e de fazer face ao seu receio de retaliações na aplicação do princípio da igualdade de remuneração, os trabalhadores deverão poder ser representados por um representante. Podem tratar-se de sindicatos ou de outros representantes dos trabalhadores. Na ausência de representantes dos trabalhadores, estes deverão poder ser representados por um representante da sua escolha. Os Estados-Membros deverão ter a possibilidade de ter em conta as respetivas circunstâncias nacionais e os diferentes papéis no que diz respeito à representação dos trabalhadores.
- (25) O artigo 10.º do TFUE prevê que, na definição e execução das suas políticas e ações, a União tenha por objetivo combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual. O artigo 4.º da Diretiva 2006/54/CE estabelece que não pode haver discriminação, direta ou indireta, em razão do sexo no que se refere à remuneração. A discriminação remuneratória em razão do género, em que o sexo da vítima desempenha um papel crucial, pode assumir, na prática, muitas formas diferentes. Pode implicar uma intersecção de vários eixos de discriminação ou de desigualdade quando o trabalhador seja membro de um ou de vários grupos protegidos contra a discriminação em razão do sexo, por um lado, e da origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, tal como protegidas pelas Diretivas 2000/43/CE ⁽⁷⁾ ou 2000/78/CE ⁽⁸⁾ do Conselho, por outro. As mulheres com deficiência, as mulheres de origem racial e étnica diversa, incluindo as mulheres ciganas, e as mulheres jovens ou idosas estão entre os grupos que podem enfrentar discriminação interseccional. A presente diretiva deverá, por conseguinte, clarificar que, no contexto da discriminação remuneratória em razão do género, deverá ser possível ter essa combinação em conta, eliminando assim eventuais dúvidas que possam existir a este respeito ao abrigo do enquadramento jurídico em vigor e permitindo aos tribunais nacionais, aos organismos de promoção da igualdade e a outras autoridades competentes terem devidamente em conta qualquer situação de desvantagem resultante de tal discriminação interseccional, tanto para efeitos materiais como processuais, nomeadamente para o reconhecimento da existência de discriminação, para a decisão sobre o elemento de comparação adequado, para avaliar a proporcionalidade e determinar, quando seja caso disso, o nível de indemnização atribuído ou a gravidade das sanções impostas.

⁽⁶⁾ Por exemplo, acórdão do Tribunal de Justiça de 9 de fevereiro de 1982, Garland, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; acórdão do Tribunal de Justiça de 9 de junho de 1982, Comissão das Comunidades Europeias/Grão-Ducado do Luxemburgo, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215; acórdão do Tribunal de Justiça de 13 de julho de 1989, Rinner-Kühn, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; acórdão do Tribunal de Justiça de 27 de junho de 1990, Kowalska, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265; acórdão do Tribunal de Justiça de 4 de junho de 1992, Bötzel, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; acórdão do Tribunal de Justiça de 13 de fevereiro de 1996, Gillespie e Outros, C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; acórdão do Tribunal de Justiça de 7 de março de 1996, Freers e Speckmann, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; acórdão do Tribunal de Justiça de 30 de março de 2004, Alabaster, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

⁽⁷⁾ 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).

⁽⁸⁾ 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 atividade profissional (JO L 303 de 2.12.2000, p. 16).

Uma abordagem interseccional é importante para compreender e combater as disparidades remuneratórias em função do género. Esta clarificação não deverá alterar o âmbito das obrigações dos empregadores no que diz respeito às medidas de transparência remuneratória ao abrigo da presente diretiva. Em especial, os empregadores não deverão ser obrigados a recolher dados relacionados com outros motivos de discriminação protegidos que não o sexo.

- (26) A fim de garantir o respeito pelo direito à igualdade remuneratória, os empregadores têm de dispor de estruturas de remuneração que assegurem que não existem diferenças de remuneração em função do género entre os trabalhadores que executam trabalho igual ou de valor igual que não sejam justificadas com base em critérios objetivos e neutros em termos de género. As referidas estruturas de remuneração deverão permitir efetuar uma comparação do valor dos diferentes postos de trabalho dentro da mesma estrutura organizacional. Deverá ser possível basear as referidas estruturas de remuneração nas atuais orientações da União relacionadas com sistemas de avaliação e classificação profissional neutros em termos de género, ou em indicadores ou modelos neutros em termos de género. Em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça, o valor do trabalho deverá ser avaliado e comparado com base em critérios objetivos, nomeadamente os requisitos de ensino, profissionais e de formação, competências, esforços, responsabilidade e condições de trabalho, independentemente das diferenças nos padrões de trabalho. A fim de facilitar a aplicação do conceito de trabalho de valor igual, em particular para as micro, pequenas e médias empresas, os critérios objetivos a utilizar deverão incluir quatro fatores: competências, esforço, responsabilidade e condições de trabalho. Esses fatores foram identificados pelas atuais orientações da União como sendo essenciais e suficientes para avaliar as tarefas desempenhadas numa organização, independentemente do setor económico a que esta pertence.

Uma vez que nem todos os fatores são igualmente relevantes para um posto de trabalho específico, cada um dos quatro fatores deverá ser ponderado pelo empregador em função da relevância desses critérios para o emprego ou posto de trabalho específico em causa. Podem ainda ser tidos em conta critérios adicionais, sempre que estes sejam pertinentes e justificados. Se for caso disso, a Comissão deverá poder atualizar as atuais orientações da União, em consulta com o Instituto Europeu para a Igualdade de Género.

- (27) Os sistemas nacionais de fixação dos salários variam e podem basear-se em convenções coletivas e/ou em elementos decididos pelo empregador. A presente diretiva não afeta os vários modelos nacionais de fixação dos salários.
- (28) A identificação de um elemento de comparação válido é um parâmetro importante para determinar se o trabalho pode ser considerado de valor igual. Permite aos trabalhadores demonstrar que foram tratados de forma menos favorável do que um elemento de comparação de sexo diferente ao executar um trabalho igual ou de valor igual. Com base nos desenvolvimentos introduzidos com a definição de discriminação direta e indireta constante da Diretiva 2006/54/CE, nas situações em que não exista um elemento de comparação real, deverá ser permitido o recurso a um elemento de comparação hipotético que permita aos trabalhadores demonstrar que não foram tratados da mesma forma como teria sido tratado um elemento de comparação hipotético de outro sexo. Tal eliminaria um obstáculo importante para as potenciais vítimas de discriminação remuneratória em razão do género, especialmente nos mercados de trabalho muito segregados em função do género, nos quais a exigência de encontrar um elemento de comparação do sexo oposto torna quase impossível exercer os direitos em matéria de igualdade remuneratória.

Além disso, os trabalhadores não deverão ser impedidos de recorrer a outros factos a partir dos quais se possa presumir uma alegada discriminação, como dados estatísticos ou outras informações disponíveis. Tal permitiria combater mais eficazmente as desigualdades remuneratórias em função do género em setores e profissões segregados em função do género, em especial naqueles em que predominam as mulheres, como o setor da prestação de cuidados.

- (29) O Tribunal de Justiça esclareceu que, para poder avaliar se os trabalhadores se encontram numa situação comparável, a comparação não se deve limitar necessariamente a situações em que homens e mulheres trabalham para o mesmo empregador⁽⁹⁾. Os trabalhadores podem estar numa situação comparável mesmo quando não trabalham para o mesmo empregador, sempre que as condições remuneratórias possam ser atribuídas a uma única fonte que estabeleça essas condições e que essas condições sejam iguais e comparáveis. Pode ser esse o caso quando as condições remuneratórias pertinentes resultem diretamente de disposições legais ou convenções em matéria remuneratória aplicáveis a vários empregadores, ou quando as condições sejam estabelecidas de forma centralizada para mais do que uma organização ou empresa no quadro de uma sociedade gestora de participações sociais ou de um conglomerado. O Tribunal de Justiça esclareceu ainda que a comparação não deve ser limitada aos trabalhadores empregados ao mesmo tempo que o demandante⁽¹⁰⁾. Além disso, ao proceder à avaliação propriamente dita, deverá reconhecer-se que uma diferença de remuneração pode ser explicada por fatores alheios ao sexo.

⁽⁹⁾ Acórdão do Tribunal de Justiça de 17 de setembro de 2002, *Lawrence e outros*, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.

⁽¹⁰⁾ Acórdão do Tribunal de Justiça de 27 de março de 1980, *Macarthy Ltd*, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

- (30) Os Estados-Membros deverão assegurar que são disponibilizadas formações, bem como ferramentas e metodologias específicas, para apoiar e orientar os empregadores na avaliação daquilo que constitui trabalho de valor igual. Tal deverá facilitar a aplicação desse conceito, em especial para as micro, pequenas e médias empresas. Tendo em conta o direito, as convenções coletivas e/ou as práticas nacionais, os Estados-Membros deverão poder confiar o desenvolvimento de ferramentas e metodologias específicas aos parceiros sociais ou desenvolvê-las em cooperação com os parceiros sociais ou após consulta dos mesmos.
- (31) Os sistemas de classificação e de avaliação profissional podem, se não forem utilizados de forma neutra em termos de género, em particular quando assumem estereótipos de género tradicionais, resultar em atos de discriminação remuneratória em razão do género. Nesses casos, contribuem para as disparidades remuneratórias em função do género e perpetuam-nas, avaliando as profissões predominantemente exercidas por homens de forma diferente das profissões predominantemente exercidas por mulheres em situações em que o valor do trabalho executado é igual. No entanto, quando são utilizados sistemas de avaliação e classificação profissional neutros em termos de género, os mesmos são eficazes para estabelecer um sistema de remuneração transparente, sendo fundamentais para assegurar a exclusão da discriminação direta ou indireta em razão do género. Detetam a discriminação remuneratória indireta relacionada com a subvalorização dos trabalhos tipicamente executados por mulheres, fazendo-o através da medição e da comparação de empregos cujo conteúdo é diferente mas de valor igual e apoiando assim o princípio da igualdade de remuneração.
- (32) A falta de informação sobre o intervalo remuneratório previsto para um posto de trabalho cria uma assimetria de informação que limita o poder de negociação dos candidatos a emprego. Assegurar a transparência deverá permitir aos potenciais trabalhadores tomar uma decisão informada sobre o salário esperado sem limitar, de forma alguma, o poder de negociação do empregador ou do trabalhador para negociar um salário mesmo fora do intervalo indicado. A transparência asseguraria igualmente uma base explícita, neutra do ponto de vista do género, para a fixação de salários e poria termo à subavaliação da remuneração em comparação com as competências e a experiência. A transparência permitiria igualmente combater a discriminação interseccional nos casos em que cenários de remuneração não transparentes permitam práticas discriminatórias com base em vários motivos de discriminação. Os candidatos a emprego deverão receber informações sobre a remuneração inicial ou o seu intervalo de forma a assegurar uma negociação informada e transparente sobre a remuneração, por exemplo por meio da publicação de um anúncio de oferta de emprego, antes da entrevista de emprego, ou então antes da celebração do contrato de trabalho. As informações deverão ser fornecidas pelo empregador ou de outra forma, por exemplo pelos parceiros sociais.
- (33) Para pôr termo à perpetuação das disparidades remuneratórias em função do género que afeta os trabalhadores individuais ao longo do tempo, os empregadores deverão garantir que os anúncios de oferta de emprego e as designações dos cargos sejam neutros em termos de género e que os processos de recrutamento sejam conduzidos de forma não discriminatória, a fim de não comprometer o direito à igualdade remuneratória. Os empregadores não deverão poder solicitar ou proativamente tentar obter informações sobre a remuneração atual ou o histórico de remunerações do candidato a emprego.
- (34) As medidas de transparência remuneratória deverão proteger o direito dos trabalhadores à igualdade remuneratória, limitando tanto quanto possível os custos e encargos administrativos para os empregadores e prestando especial atenção às micro, pequenas e médias empresas. Sempre que adequado, as medidas deverão ser adaptadas à dimensão dos empregadores, tendo em conta o número dos seus trabalhadores. O critério do número de trabalhadores empregados pelos empregadores a aplicar para determinar se um empregador está sujeito à comunicação de informações sobre as remunerações, como referido na presente diretiva, é estabelecido tendo em conta a Recomendação da Comissão 2003/361/EC relativa às micro, pequenas e médias empresas ⁽¹⁾.
- (35) Os empregadores deverão disponibilizar aos trabalhadores os critérios utilizados para determinar os níveis de remuneração e a progressão da remuneração. A progressão da remuneração refere-se ao processo de transição de um trabalhador para um nível de remuneração mais elevado. Os critérios relacionados com a progressão da remuneração podem incluir, nomeadamente, o desempenho individual, o desenvolvimento de competências e a antiguidade. Ao darem cumprimento a esta obrigação, os Estados-Membros deverão prestar especial atenção à necessidade de evitar encargos administrativos excessivos para as micro e pequenas empresas. Os Estados-Membros deverão também poder prever, como medida atenuante, modelos preparados para ajudar as micro e pequenas empresas a cumprir a referida obrigação. Os Estados-Membros deverão poder isentar os empregadores que sejam micro e pequenas empresas da obrigação relacionada com a progressão da remuneração, permitindo-lhes, por exemplo, disponibilizar os critérios de progressão da remuneração a pedido dos trabalhadores.
- (36) Todos os trabalhadores deverão ter o direito de obter informações, a seu pedido, sobre o seu o nível de remuneração individual e sobre a média dos níveis de remuneração, desagregados por sexo, para a categoria de trabalhadores que executam trabalho igual ao seu ou de valor igual ao seu. Deverão também ter a possibilidade de receber essas informações através dos representantes dos trabalhadores ou de um organismo de promoção da igualdade. Os empregadores deverão informar anualmente os trabalhadores sobre esse direito, bem como sobre os passos a seguir para exercer esse direito. Os empregadores também podem, por sua própria iniciativa, optar por disponibilizar essas informações sem que os trabalhadores as solicitem.

⁽¹⁾ Recomendação 2003/361/CE da Comissão, de 6 de maio de 2003, relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas (JO L 124 de 20.5.2003, p. 36).

- (37) A presente diretiva deverá assegurar que as pessoas com deficiência tenham acesso adequado às informações fornecidas nos termos da mesma aos requerentes de emprego e aos trabalhadores. Essas informações deverão ser fornecidas a essas pessoas tendo em conta as suas deficiências específicas, num formato e sob uma forma de assistência e apoio adequados, a fim de garantir que as informações são acessíveis e compreensíveis. Tal poderá incluir o fornecimento de informações de uma forma compreensível para essas pessoas, em tipos de letra de tamanho adequado, utilizando um contraste suficiente ou outro formato adequado ao seu tipo de deficiência. Se for caso disso, aplica-se a Diretiva (UE) 2016/2102 do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽¹²⁾.
- (38) Os empregadores que empreguem pelo menos 100 trabalhadores deverão comunicar periodicamente informações sobre as remunerações pagas, conforme previsto na presente diretiva. Essas informações deverão ser publicadas pelos organismos de acompanhamento dos Estados-Membros de forma adequada e transparente. Os empregadores podem publicar essas informações no seu sítio Web ou disponibilizá-las ao público de outra forma, por exemplo, incluindo as informações do seu relatório de gestão, ou, se for caso disso, no relatório de gestão elaborado nos termos da Diretiva 2013/34/UE do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽¹³⁾. Os empregadores sujeitos aos requisitos da referida diretiva podem optar por comunicar informações sobre as remunerações a par de outros aspetos relacionados com os trabalhadores nos respetivos relatórios de gestão. A fim de maximizar a cobertura da transparência remuneratória dos trabalhadores, os Estados-Membros podem aumentar a frequência da comunicação de informações ou tornar obrigatória a comunicação regular de informações sobre remunerações para os empregadores com menos de 100 trabalhadores.
- (39) A comunicação de informações sobre as remunerações deverá permitir aos empregadores avaliar e acompanhar as respetivas estruturas e políticas de remuneração, permitindo-lhes aderir proativamente ao princípio da igualdade de remuneração. A comunicação de informações e as avaliações conjuntas das remunerações contribuem para uma maior consciência sobre os preconceitos de género nas estruturas de remuneração e sobre a discriminação remuneratória, e contribuem para dar resposta a esses preconceitos e discriminação de forma eficaz e sistémica, beneficiando, assim, todos os trabalhadores empregados pelo mesmo empregador. Simultaneamente, os dados desagregados por sexo deverão ajudar as autoridades públicas competentes, os representantes dos trabalhadores e outras partes interessadas a acompanhar as disparidades remuneratórias em função do género nos diferentes setores (segregação horizontal) e funções (segregação vertical). Os empregadores poderão querer fazer acompanhar os dados publicados de uma explicação de eventuais diferenças ou disparidades remuneratórias em função do género. Nos casos em que as diferenças de remuneração média por trabalho igual ou de valor igual entre trabalhadores femininos e masculinos não sejam justificadas com base em critérios objetivos e neutros em termos de género, o empregador deverá tomar medidas para as eliminar.
- (40) Para reduzir os encargos que recaem sobre os empregadores, os Estados-Membros podem recolher e interligar os dados necessários através das suas administrações nacionais, permitindo efetuar o cálculo por empregador das disparidades remuneratórias entre trabalhadores femininos e masculinos. Tal recolha de dados poderá exigir a interligação de dados de várias administrações públicas, como inspeções fiscais e gabinetes de segurança social, e seria possível se estivessem disponíveis dados administrativos que fizessem corresponder os dados dos empregadores, a nível da empresa ou a nível organizacional, aos dados dos trabalhadores, a nível individual, incluindo as prestações em dinheiro e em espécie. Os Estados-Membros podem recolher estas informações não só no que se refere aos empregadores abrangidos pela obrigação de comunicação de informações sobre as remunerações nos termos da presente diretiva, mas também aos empregadores não abrangidos por essa obrigação e que comuniquem informações a título voluntário. A publicação das informações exigidas pelos Estados-Membros deverá substituir a obrigação de comunicação de informações sobre remunerações que incumbe aos empregadores abrangidos pelos dados administrativos, desde que o resultado pretendido pela obrigação de comunicação de informações seja alcançado.
- (41) A fim de tornar amplamente disponíveis as informações sobre as disparidades remuneratórias em função do género a nível organizacional, os Estados-Membros deverão delegar no organismo de acompanhamento designado nos termos da presente diretiva a compilação dos dados sobre as disparidades remuneratórias recebidos dos empregadores sem com isso gerar um encargo adicional para estes últimos. O organismo de acompanhamento deverá divulgar esses dados, nomeadamente através da sua publicação num sítio Web facilmente acessível, possibilitando a comparação dos dados de cada empregador, setor e região do Estado-Membro em causa.
- (42) Os Estados-Membros podem reconhecer empregadores que não estejam sujeitos às obrigações de comunicação previstas na presente diretiva e que comuniquem informações sobre as suas remunerações a título voluntário, por exemplo através de um rótulo de transparência remuneratória, com vista a promover boas práticas em relação aos direitos e obrigações estabelecidos na presente diretiva.

⁽¹²⁾ Diretiva (UE) 2016/2102 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de outubro de 2016, relativa à acessibilidade dos sítios web e das aplicações móveis de organismos do setor público (JO L 327 de 2.12.2016, p. 1).

⁽¹³⁾ Diretiva 2013/34/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013, relativa às demonstrações financeiras anuais, às demonstrações financeiras consolidadas e aos relatórios conexos de certas formas de empresas, que altera a Diretiva 2006/43/CE do Parlamento Europeu e do Conselho e revoga as Diretivas 78/660/CEE e 83/349/CEE do Conselho (JO L 182 de 29.6.2013, p. 19).

- (43) As avaliações conjuntas das remunerações deverão desencadear a análise e revisão das estruturas de remuneração em organizações que empreguem pelo menos 100 trabalhadores e que revelem desigualdades salariais. A avaliação conjunta das remunerações deverá ser realizada se os empregadores e os representantes dos trabalhadores em causa não estiverem de acordo quanto ao facto de a diferença nos níveis de remuneração médios entre trabalhadores femininos e masculinos de pelo menos 5 % numa determinada categoria de trabalhadores poder ser justificada com base em critérios objetivos e neutros em termos de género, se essa justificação não for apresentada pelo empregador ou se o empregador não tiver corrigido essa diferença no prazo de seis meses a contar da data em que são comunicadas as informações sobre as remunerações. A avaliação conjunta das remunerações deverá ser realizada pelos empregadores em cooperação com os representantes dos trabalhadores. Não existindo representantes dos trabalhadores, estes deverão ser designados pelos trabalhadores para efeitos da avaliação conjunta das remunerações. As avaliações conjuntas das remunerações deverão permitir eliminar, num prazo razoável, a discriminação remuneratória em razão do género mediante a adoção de medidas corretivas.
- (44) Qualquer tratamento ou publicação de informações ao abrigo da presente diretiva deverá cumprir o disposto no Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽¹⁴⁾. Deverão ser previstas salvaguardas específicas para prevenir a divulgação direta ou indireta de informações de colegas de trabalho suscetíveis de serem identificados. Os trabalhadores não deverão ser impedidos de revelar a sua remuneração a título voluntário para efeitos de aplicação efetiva do princípio da igualdade de remuneração.
- (45) É importante que os parceiros sociais debatam e prestem especial atenção às questões de igualdade de remuneração no âmbito da negociação coletiva. Deverão ser respeitadas as várias características do diálogo social nacional e dos sistemas 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. Os Estados-Membros deverão, por conseguinte, assegurar, em conformidade com os respetivos sistemas e práticas nacionais, a adoção de medidas adequadas a fim de incentivar os parceiros sociais a prestar a devida atenção às questões relativas à igualdade de remuneração, o que pode incluir a realização de debates ao nível adequado de negociação coletiva, medidas para estimular o exercício do direito de negociação coletiva no que se refere às matérias em causa e remover restrições indevidas a esse exercício, e o desenvolvimento de sistemas de avaliação e classificação profissional neutros em termos de género.
- (46) Todos os trabalhadores deverão dispor dos procedimentos necessários para assegurar o exercício do direito de acesso aos tribunais. A legislação nacional que preveja o recurso à conciliação ou que torne obrigatória a intervenção de um organismo de promoção da igualdade, ou que a sujeite a incentivos ou a sanções, não deverá impedir as partes de exercerem o seu direito de acesso aos tribunais.
- (47) A participação dos organismos de promoção da igualdade, para além de outros interessados, é essencial para a aplicação eficaz do princípio da igualdade de remuneração. As competências e atribuições destes organismos deverão, por conseguinte, ser adequadas de modo a abrangerem plenamente a discriminação remuneratória em razão do género, incluindo a transparência remuneratória e outros direitos e obrigações ao abrigo da presente diretiva. A fim de superar os obstáculos processuais e os resultantes dos custos a suportar pelos trabalhadores que pretendam exercer o seu direito à igualdade remuneratória, os organismos de promoção da igualdade, assim como as associações, organizações e representantes dos trabalhadores ou outras entidades jurídicas com interesse na igualdade entre homens e mulheres deverão poder representá-los a título individual. Estas entidades deverão poder dar assistência aos trabalhadores vítimas de discriminação, atuando em seu nome ou prestando-lhes apoio, permitindo-lhes intentar eficazmente uma ação respeitante à alegada violação dos seus direitos e do princípio da igualdade de remuneração.
- (48) Iniciar procedimentos ou intentar ações em nome ou em apoio de vários trabalhadores permite agilizar processos que, de outra forma, não seriam instaurados devido aos obstáculos de carácter processual ou financeiro ou ao receio de sofrer retaliações, assim como os casos em que os trabalhadores são vítimas de múltiplas discriminações que sejam difíceis de distinguir entre si. As ações coletivas têm o potencial de revelar a discriminação sistémica e de dar visibilidade ao direito à igualdade remuneratória e à igualdade de género no conjunto da sociedade. A possibilidade de ações coletivas motivaria o cumprimento pró-ativo das medidas de transparência remuneratória, exercendo pressão sobre os pares, aumentando a sensibilização e a disponibilidade dos empregadores para agirem preventivamente, e dando resposta à natureza sistémica da discriminação remuneratória. Os Estados-Membros podem decidir estabelecer critérios de qualificação para os representantes dos trabalhadores envolvidos em processos judiciais relativos a ações fundadas na igualdade de remuneração, a fim de garantir que os representantes estão devidamente qualificados.

⁽¹⁴⁾ 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).

- (49) Os Estados-Membros deverão assegurar a afetação de recursos suficientes aos organismos de promoção da igualdade para desempenharem eficaz e adequadamente as suas funções em matéria de prevenção da discriminação remuneratória em razão do género. Caso essas funções sejam atribuídas a mais de um organismo, os Estados-Membros deverão garantir a sua coordenação adequada, o que inclui, por exemplo, a atribuição das receitas obtidas com o pagamento de coimas a organismos de promoção da igualdade, para os ajudar a desempenhar eficazmente as suas funções quanto à aplicação efetiva do direito à igualdade remuneratória, nomeadamente iniciando procedimentos administrativos ou processos judiciais por discriminação remuneratória ou prestando assistência e apoio às vítimas para o fazerem.
- (50) A indemnização deverá cobrir integralmente as perdas e danos sofridos em virtude de atos de discriminação ⁽¹⁵⁾ remuneratória em razão do género nos termos da jurisprudência do Tribunal de Justiça. Deverá incluir a recuperação total de retroativos e de prémios ou pagamentos em espécie conexos, bem como uma indemnização por perda de chance — tais como o acesso a determinados benefícios em função do nível de remuneração — e por danos não patrimoniais — tais como sofrimento psicológico por causa da subavaliação do trabalho realizado. Se for caso disso, a indemnização pode ter em conta os danos causados pela discriminação remuneratória em razão do sexo que se intersete com outros motivos de discriminação protegidos. Os Estados-Membros não deverão fixar previamente um limite máximo para tal indemnização.
- (51) Deverão ser previstas outras vias de reparação para além da indemnização. As autoridades competentes ou os tribunais nacionais deverão, por exemplo, poder exigir a um empregador que tome medidas estruturais ou organizacionais para cumprir as respetivas obrigações em matéria de igualdade de remuneração. Tais medidas podem incluir, por exemplo, a obrigação de rever o mecanismo de fixação de salários com base numa avaliação e classificação neutras em termos de género; de estabelecer um plano de ação para eliminar as discrepâncias reveladas e reduzir quaisquer disparidades remuneratórias injustificadas; de prestar informações e sensibilizar os trabalhadores para o seu direito à igualdade remuneratória; e de estabelecer uma ação de formação obrigatória para o pessoal dos recursos humanos sobre igualdade de remuneração e avaliação e classificação profissional neutras em termos de género.
- (52) Em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça ⁽¹⁶⁾, a Diretiva 2006/54/CE estabelece disposições para assegurar que o ónus da prova incumba à parte demandada em caso de presumível discriminação. No entanto, nem sempre é fácil para as vítimas e para os tribunais saber como estabelecer sequer essa presunção. No processo C-109/88, o Tribunal de Justiça considerou que quando um sistema de remuneração se caracteriza pela total falta de transparência, o ónus da prova deverá ser transferido para a parte demandada, independentemente de o trabalhador demonstrar, ou não, estar-se perante um caso de presumível discriminação remuneratória. Por conseguinte, o ónus da prova deverá ser transferido para a parte demandada caso um empregador não cumpra as obrigações de transparência remuneratória estabelecidas na presente diretiva, por exemplo, recusando-se a fornecer as informações solicitadas pelos trabalhadores ou não comunicando as disparidades remuneratórias em função do género, se for caso disso, salvo se o empregador provar que a violação dessas obrigações foi manifestamente involuntária e de caráter menor.
- (53) Em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça, a regulamentação nacional em matéria de prazos de prescrição para o exercício de direitos em caso de alegadas violações dos direitos previstos na presente diretiva não deverá ser de molde a tornar virtualmente impossível ou excessivamente difícil o exercício desses direitos. Os prazos de prescrição criam obstáculos específicos às vítimas de discriminação remuneratória em razão do género. Para o efeito, deverão ser estabelecidas normas mínimas comuns. Essas normas deverão determinar quando começa a correr o prazo de prescrição, a duração do mesmo e as circunstâncias em que é suspenso ou interrompido, e deverão prever que os prazos de prescrição para iniciar um procedimento ou processo sejam de pelo menos três anos. Os prazos de prescrição não deverão começar a correr antes de o demandante ter tido conhecimento, ou se poder razoavelmente presumir que teve conhecimento, da infração. Os Estados-Membros deverão poder decidir que o prazo de prescrição não comece a correr enquanto a infração está em curso ou antes da cessação do contrato de trabalho ou da relação laboral.
- (54) As despesas de contencioso desincentivam fortemente as vítimas de discriminação remuneratória em razão do género a intentarem ações relativas a alegadas violações do seu direito à igualdade remuneratória, levando à insuficiente proteção dos trabalhadores bem como à insuficiente garantia do exercício do direito à igualdade remuneratória. A fim de eliminar este obstáculo significativo ao acesso à justiça, os Estados-Membros deverão assegurar que os tribunais nacionais são capazes de avaliar se um demandante vencido tinha motivos razoáveis para intentar a ação em tribunal e, se for esse o caso, se esse demandante deverá ser dispensado de suportar as custas judiciais. Tal deverá aplicar-se, em especial, quando a parte demandada que venceu uma causa não tenha cumprido as obrigações de transparência remuneratória estabelecidas na presente diretiva.

⁽¹⁵⁾ Acórdão do Tribunal de Justiça de 17 de dezembro de 2015, Arjona Camacho, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, n.º 45.

⁽¹⁶⁾ Acórdão do Tribunal de Justiça de 17 de outubro de 1989, Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

- (55) Os Estados-Membros deverão prever sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas em caso de violação das disposições nacionais adotadas nos termos da diretiva ou que já se encontrem em vigor à data da entrada em vigor da mesma em matéria de direito à igualdade remuneratória. Essas sanções deverão incluir coimas que poderão basear-se no volume de negócios anual bruto ou nas despesas totais do empregador com trabalhadores. Deverão ser tidas em conta outras circunstâncias agravantes ou atenuantes do caso concreto, por exemplo, quando a discriminação remuneratória em razão do sexo seja combinada com outros motivos de discriminação protegidos. Cabe aos Estados-Membros determinar as violações dos direitos e obrigações relativos à igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual para as quais as coimas constituem a sanção mais adequada.
- (56) Os Estados-Membros deverão prever sanções específicas por violações reiteradas de qualquer direito ou obrigação em matéria de igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual, a fim de refletir a gravidade do ato e desencorajar essas violações. Tais sanções podem incluir diferentes tipos de desincentivos financeiros, como a revogação de benefícios públicos ou a exclusão temporária da concessão de incentivos financeiros ou de concursos públicos.
- (57) As obrigações que incumbem aos empregadores por força da presente diretiva integram as obrigações impostas nos domínios do direito ambiental, social e laboral cujo cumprimento os Estados-Membros devem garantir ao abrigo das Diretivas 2014/23/UE ⁽¹⁷⁾, 2014/24/UE ⁽¹⁸⁾ e 2014/25/UE ⁽¹⁹⁾ do Parlamento Europeu e do Conselho quanto à participação nos procedimentos de contratação pública. A fim de dar cumprimento às referidas obrigações dos empregadores no que se refere ao direito à igualdade remuneratória, os Estados-Membros deverão nomeadamente garantir que, na execução de contratos públicos ou de concessões, os operadores económicos dispõem de mecanismos de fixação de remuneração que não criam disparidades remuneratórias em função do género entre trabalhadores em qualquer categoria de trabalhadores que executem trabalho igual ou trabalho de valor igual que não possam ser justificadas com base em critérios neutros em termos de género. Além disso, deverão ponderar o requisito de as autoridades adjudicantes introduzirem, se for caso disso, sanções e condições de rescisão que assegurem o respeito pelo princípio da igualdade de remuneração na execução dos contratos públicos e das concessões. As autoridades adjudicantes deverão igualmente poder atender à eventual violação do princípio da igualdade de remuneração pelo proponente ou por um dos subcontratantes do proponente quando analisem os motivos de exclusão ou quando decidam não adjudicar o contrato ao proponente que apresente a proposta economicamente mais vantajosa.
- (58) A aplicação efetiva do direito à igualdade remuneratória implica a proteção judicial e administrativa adequada contra qualquer tratamento desfavorável que possa vir a ser adotado em resposta a uma qualquer tentativa dos trabalhadores de procurarem exercer esse direito, apresentarem uma queixa ao empregador ou iniciarem um procedimento administrativo ou um processo judicial destinado a assegurar o respeito pelo referido direito. Em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça ⁽²⁰⁾, a categoria de trabalhadores que podem beneficiar da proteção deverá ser entendida em sentido amplo e compreende todos os trabalhadores suscetíveis de ser alvo de medidas de retaliação tomadas pelo empregador em reação a uma queixa apresentada devido a uma discriminação em razão do sexo. A proteção não se limita apenas aos trabalhadores que apresentaram queixa ou aos seus representantes, nem aos que cumprem determinadas exigências formais que condicionam o reconhecimento de um determinado estatuto, como o de testemunha.
- (59) A fim de melhor garantir a aplicação efetiva do princípio da igualdade de remuneração, a presente diretiva deverá reforçar os procedimentos e mecanismos já existentes destinados a garantir o cumprimento dos direitos e obrigações nela previstos e às disposições em matéria de igualdade de remuneração previstas na Diretiva 2006/54/CE.
- (60) A presente diretiva fixa requisitos mínimos, respeitando assim a prerrogativa dos Estados-Membros de introduzirem ou conservarem em vigor disposições que sejam mais favoráveis para os trabalhadores. Os direitos adquiridos ao abrigo do enquadramento jurídico em vigor deverão continuar a ser aplicáveis, salvo se a presente diretiva introduzir disposições mais favoráveis para os trabalhadores. A execução da presente diretiva não pode ser utilizada para reduzir os direitos consagrados no direito da União ou nacional em vigor neste domínio, nem constituir motivo válido para reduzir os direitos dos trabalhadores no que se refere ao princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual.

⁽¹⁷⁾ Diretiva 2014/23/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa à adjudicação de contratos de concessão (JO L 94 de 28.3.2014, p. 1).

⁽¹⁸⁾ Diretiva 2014/24/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa aos contratos públicos e que revoga a Diretiva 2004/18/CE (JO L 94 de 28.3.2014, p. 65).

⁽¹⁹⁾ Diretiva 2014/25/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa aos contratos públicos celebrados pelas entidades que operam nos setores da água, da energia, dos transportes e dos serviços postais e que revoga a Diretiva 2004/17/CE (JO L 94 de 28.3.2014, p. 243).

⁽²⁰⁾ Acórdão do Tribunal de Justiça de 20 de junho de 2019, Hakelbracht e Outros, C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523.

- (61) A fim de assegurar o acompanhamento adequado da colocação em prática do direito à igualdade remuneratória, os Estados-Membros deverão criar ou designar um organismo específico de acompanhamento. Esse organismo, que deverá poder integrar qualquer organismo já existente que prossiga objetivos semelhantes, deverá ter funções específicas em relação à execução das medidas de transparência remuneratória previstas na diretiva e recolher dados para acompanhar as desigualdades remuneratórias e o impacto das medidas de transparência remuneratória. Os Estados-Membros deverão poder designar mais do que um organismo, desde que as funções de acompanhamento e análise previstas na presente diretiva sejam asseguradas por um organismo central.
- (62) A recolha de estatísticas sobre remuneração, desagregadas por sexo, e a disponibilização à Comissão (Eurostat) de estatísticas completas e fiáveis são essenciais para a análise e o acompanhamento da evolução das disparidades remuneratórias em função do género a nível da União. O Regulamento (CE) n.º 530/1999 do Conselho ⁽²¹⁾ exige aos Estados-Membros que recolham, de quatro em quatro anos, estatísticas sobre a estrutura das remunerações a nível micro que proporcionem dados harmonizados para calcular as disparidades remuneratórias em função do género. A disponibilidade de dados estatísticos anuais de elevada qualidade pode contribuir para aumentar a transparência e reforçar o acompanhamento desta questão, assim como o conhecimento sobre as desigualdades remuneratórias em função do género. A disponibilidade e a comparabilidade desses dados é fundamental para se poder avaliar a evolução, tanto a nível nacional como em toda a União. As estatísticas pertinentes transmitidas à Comissão (Eurostat) deverão ser recolhidas para fins estatísticos na aceção do Regulamento (CE) n.º 223/2009 do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽²²⁾.
- (63) Atendendo a que os objetivos da presente diretiva, a saber, assegurar uma aplicação melhor e mais eficaz do princípio da igualdade de remuneração através do estabelecimento de requisitos mínimos comuns a aplicar a todas as empresas e organizações em toda a União, não podem ser suficientemente alcançados pelos Estados-Membros, mas podem, devido à sua dimensão e aos seus efeitos, ser mais bem alcançados ao nível da União, a União pode tomar medidas, em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado da União Europeia. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade consagrado no mesmo artigo, a presente diretiva, que se limita a estabelecer normas mínimas, não excede o necessário para alcançar esses objetivos.
- (64) O papel dos parceiros sociais assume uma importância fundamental para se definir como serão aplicadas as medidas de transparência remuneratória nos Estados-Membros, nomeadamente naqueles que dispõem de uma extensa cobertura de negociação coletiva. Por conseguinte, os Estados-Membros deverão ter a possibilidade de confiar aos parceiros sociais a execução total ou parcial da presente diretiva, desde que tomem todas as medidas necessárias para assegurar que os resultados pretendidos serão garantidos a todo o tempo.
- (65) Ao dar execução à presente diretiva, os Estados-Membros deverão evitar impor restrições administrativas, financeiras e jurídicas que obstem à criação e desenvolvimento das micro, pequenas ou médias empresas. Os Estados-Membros deverão, por conseguinte, avaliar o impacto das suas medidas de transposição nas micro, pequenas e médias empresas, a fim de garantir que estas não serão afetadas desproporcionalmente, prestando especial atenção às microempresas e aliviando a respetiva carga administrativa, assim como publicar os resultados das avaliações efetuadas.
- (66) A Autoridade Europeia para a Proteção de Dados foi consultada nos termos do artigo 42.º do Regulamento (UE) 2018/1725 do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽²³⁾ e emitiu parecer em 27 de abril de 2021,

⁽²¹⁾ Regulamento (CE) n.º 530/1999 do Conselho, de 9 de março de 1999, relativo às estatísticas sobre a estrutura dos ganhos e dos custos da mão de obra (JO L 63 de 12.3.1999, p. 6).

⁽²²⁾ Regulamento (CE) n.º 223/2009 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2009, relativo às Estatísticas Europeias e que revoga o Regulamento (CE, Euratom) n.º 1101/2008 relativo à transmissão de informações abrangidas pelo segredo estatístico ao Serviço de Estatística das Comunidades Europeias, o Regulamento (CE) n.º 322/97 do Conselho relativo às estatísticas comunitárias e a Decisão 89/382/CEE, Euratom do Conselho que cria o Comité do Programa Estatístico das Comunidades Europeias (JO L 87 de 31.3.2009, p. 164).

⁽²³⁾ Regulamento (UE) 2018/1725 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2018, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas instituições e pelos órgãos e organismos da União e à livre circulação desses dados, e que revoga o Regulamento (CE) n.º 45/2001 e a Decisão 1247/2002/CE (JO L 295 de 21.11.2018, p. 39).

ADOTARAM A PRESENTE DIRETIVA:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objeto

A presente diretiva estabelece requisitos mínimos para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres («princípio da igualdade remuneratória») consagrado no artigo 157.º do TFUE, assim como a proibição de discriminação imposta pelo artigo 4.º da Diretiva 2006/54/CE, nomeadamente através da transparência remuneratória e do reforço dos mecanismos destinados a garantir o seu cumprimento.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1. A presente diretiva é aplicável aos empregadores dos setores público e privado.
2. A presente diretiva é aplicável a todos os trabalhadores que tenham um contrato de trabalho ou uma relação laboral, conforme definido na legislação, nas convenções coletivas e/ou nas práticas em vigor em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça.
3. Para efeitos do artigo 5.º, a presente diretiva é aplicável aos candidatos a emprego.

Artigo 3.º

Definições

1. Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:
 - a) «Remuneração», o salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras contraprestações pagas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie (componentes complementares ou variáveis), por um empregador a um trabalhador pelo seu trabalho;
 - b) «Nível de remuneração», a remuneração anual bruta e a correspondente remuneração horária bruta;
 - c) «Disparidade remuneratória em função do género», a diferença nos níveis de remuneração médios entre trabalhadores femininos e trabalhadores masculinos, expressa em percentagem do nível de remuneração médio dos trabalhadores masculinos;
 - d) «Nível de remuneração mediano», o nível de remuneração em relação ao qual metade dos trabalhadores de um empregador ganha mais e metade ganha menos;
 - e) «Disparidade remuneratória mediana em função do género», a diferença entre o nível de remuneração mediano dos trabalhadores femininos e o nível de remuneração mediano dos trabalhadores masculinos empregados por um empregador, expressa em percentagem do nível de remuneração mediano dos trabalhadores masculinos;
 - f) «Quartil do intervalo da remuneração», cada um de quatro grupos iguais de trabalhadores em que estes últimos são divididos segundo os níveis de remuneração, do nível mais baixo para o nível mais elevado;
 - g) «Trabalho de valor igual», o trabalho que é considerado de valor igual de acordo com os critérios não discriminatórios, objetivos e neutros em termos de género a que se refere o artigo 4.º, n.º 4;

- h) «Categoria de trabalhadores», os trabalhadores que executam um trabalho igual ou de valor igual, agrupados de forma não arbitrária com base nos critérios não discriminatórios, objetivos e neutros em termos de género a que se refere o artigo 4.º, n.º 4, pelo respetivo empregador, em cooperação, se aplicável, com os representantes dos trabalhadores, em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais;
- i) «Discriminação direta», uma situação em que, em razão do sexo, uma pessoa seja sujeita a um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável;
- j) «Discriminação indireta», uma situação em que uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutro, seja suscetível de colocar pessoas de um determinado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado com base num objetivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;
- k) «Inspeção do trabalho», o organismo ou organismos responsáveis, em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais, pelas funções de controlo e inspeção do mercado de trabalho, salvo nos casos em que, caso previsto no direito nacional, os parceiros sociais possam exercer essas funções;
- l) «Organismo de promoção da igualdade», o órgão ou os órgãos designados nos termos do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE;
- m) «Representantes dos trabalhadores», os representantes dos trabalhadores em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais.

2. Para efeitos da presente diretiva, o conceito de discriminação inclui:

- a) O assédio e o assédio sexual, na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 2006/54/CE, bem como qualquer tratamento menos favorável em razão da rejeição de comportamentos desse tipo ou da submissão aos mesmos, quando esse assédio ou tratamento esteja relacionado ou resulte do exercício dos direitos previstos na presente diretiva;
- b) Qualquer instrução no sentido de discriminar pessoas em razão do sexo;
- c) Qualquer tratamento menos favorável relacionado com a gravidez ou a licença de maternidade, na aceção da Diretiva 92/85/CEE do Conselho ⁽²⁴⁾;
- d) Qualquer tratamento menos favorável, na aceção da Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽²⁵⁾, em razão do sexo, inclusive no que diz respeito à licença de paternidade, à licença parental ou à licença de cuidador;
- e) A discriminação interseccional, ou seja, qualquer ato de discriminação que combine a discriminação em razão do sexo com qualquer outro ou quaisquer outros dos motivos de discriminação protegidos ao abrigo das Diretivas 2000/43/CE ou 2000/78/CE.

3. O n.º 2, alínea e), não impõe aos empregadores obrigações suplementares de recolha dos dados referidos na presente diretiva no que respeita a outros motivos de discriminação protegidos que não o sexo.

Artigo 4.º

Trabalho igual e trabalho de valor igual

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os empregadores dispõem de estruturas de remuneração que assegurem remuneração igual por trabalho igual ou de valor igual.

2. Os Estados-Membros devem, em consulta com os organismos de promoção da igualdade, tomar as medidas necessárias para assegurar que estejam disponíveis e facilmente acessíveis ferramentas ou metodologias analíticas destinadas a apoiar e orientar a avaliação e a comparação do valor do trabalho em conformidade com os critérios estabelecidos no presente artigo. Essas ferramentas ou metodologias devem permitir que os empregadores e/ou os parceiros sociais estabeleçam e utilizem facilmente sistemas de avaliação e classificação profissional neutros em termos de género que excluam qualquer discriminação remuneratória em razão do sexo.

⁽²⁴⁾ Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE) (JO L 348 de 28.11.1992, p. 1).

⁽²⁵⁾ 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).

3. Se for caso disso, a Comissão pode atualizar as orientações à escala da União relacionadas com os sistemas de avaliação e classificação profissional neutros em termos de género, em consulta com o Instituto Europeu para a Igualdade de Género.

4. As estruturas de remuneração devem permitir avaliar se os trabalhadores se encontram numa situação comparável no que respeita ao valor do trabalho, com base em critérios objetivos e neutros em termos de género, acordados com os representantes dos trabalhadores, se os houver. Esses critérios não se devem basear, direta ou indiretamente, no sexo dos trabalhadores. Devem incluir as competências, os esforços, a responsabilidade e as condições de trabalho e, se adequado, quaisquer outros fatores que sejam pertinentes para o emprego ou posto de trabalho específico. Devem ser aplicados de forma objetiva e neutra em termos de género, excluindo qualquer discriminação direta ou indireta em razão do sexo. Em especial, as competências sociais pertinentes não devem ser subestimadas.

CAPÍTULO II

TRANSPARÊNCIA REMUNERATÓRIA

Artigo 5.º

Transparência remuneratória antes da contratação

1. Os candidatos a emprego têm direito a receber do potencial empregador informações sobre:
 - a) A remuneração inicial ou o seu intervalo, com base em critérios objetivos e neutros em termos de género, para o posto de trabalho a que se candidata; e
 - b) Se aplicável, as disposições pertinentes da convenção coletiva aplicada pelo empregador em relação ao posto de trabalho em questão.

Essas informações devem ser fornecidas de forma a assegurar uma negociação informada e transparente sobre a remuneração, por exemplo por meio da publicação de um anúncio de oferta de emprego, antes da entrevista de emprego ou por outro meio.

2. O empregador não deve inquirir os candidatos sobre o historial das remunerações auferidas nas suas relações laborais atuais ou anteriores.
3. Os empregadores devem assegurar que os anúncios de oferta de emprego e as designações dos cargos sejam neutros em termos de género, e que os processos de recrutamento sejam conduzidos de forma não discriminatória, a fim de não comprometer o direito a remuneração igual por trabalho igual ou de valor igual («direito à igualdade de remuneração»).

Artigo 6.º

Transparência da política de fixação da remuneração e de progressão da remuneração

1. Os empregadores devem assegurar o acesso fácil dos trabalhadores aos critérios utilizados para determinar a remuneração, os níveis de remuneração e a progressão da remuneração dos trabalhadores. Esses critérios devem ser objetivos e neutros em termos de género.
2. Os Estados-Membros podem isentar os empregadores com menos de 50 trabalhadores da obrigação relacionada com a progressão da remuneração prevista no n.º 1.

Artigo 7.º

Direito à informação

1. Os trabalhadores têm direito a solicitar e receber por escrito, nos termos dos n.ºs 2 e 4, informações sobre o respetivo nível de remuneração individual e sobre os níveis de remuneração médios, desagregados por sexo, para as categorias de trabalhadores que executem trabalho igual ou trabalho de valor igual ao seu.
2. Os trabalhadores devem ter a possibilidade de solicitar e receber as informações referidas no n.º 1 através dos representantes dos trabalhadores, em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais. Devem também ter a possibilidade de solicitar e receber essas informações através de um organismo de promoção da igualdade.

Caso as informações recebidas sejam incorretas ou incompletas, os trabalhadores devem ter o direito de solicitar, pessoalmente ou através dos seus representantes dos trabalhadores, esclarecimentos adicionais e razoáveis, assim como informações pormenorizadas, sobre quaisquer dados fornecidos, e de receber uma resposta fundamentada.

3. Os empregadores são obrigados a informar anualmente todos os trabalhadores do direito que lhes assiste de receberem as informações referidas no n.º 1 e dos passos que devem seguir para exercer esse direito.
4. Os empregadores devem fornecer as informações a que se refere o n.º 1 num prazo razoável; o mais tardar no prazo de dois meses a contar da data de apresentação do pedido.
5. Os trabalhadores não podem ser impedidos de revelar a sua remuneração com a finalidade de garantir a aplicação efetiva do princípio da igualdade de remuneração. Em especial, os Estados-Membros devem tomar medidas para proibir cláusulas contratuais destinadas a impedir os trabalhadores de divulgar informações sobre a sua remuneração.
6. Os empregadores podem exigir que os trabalhadores que tenham obtido, nos termos do presente artigo, informações diferentes das relativas à sua própria remuneração ou ao seu nível de remuneração só possam utilizar essas informações para exercer o seu direito à igualdade remuneratória.

Artigo 8.º

Acessibilidade das informações

Os empregadores devem fornecer todas as informações partilhadas com os trabalhadores ou com os candidatos a emprego nos termos dos artigos 5.º, 6.º e 7.º num formato que seja acessível às pessoas com deficiência e que tenha em conta as suas necessidades específicas.

Artigo 9.º

Comunicação de informações sobre as disparidades remuneratórias existentes entre os trabalhadores femininos e masculinos

1. Os Estados-Membros devem assegurar que os empregadores prestam as seguintes informações relativas à sua organização, em conformidade com o presente artigo:
 - a) A disparidade remuneratória em função do género;
 - b) A disparidade remuneratória em função do género nas componentes complementares ou variáveis;
 - c) A disparidade remuneratória mediana em função do género;
 - d) A disparidade remuneratória mediana em função do género nas componentes complementares ou variáveis;
 - e) A proporção de trabalhadores femininos e masculinos que beneficiam de componentes complementares ou variáveis;
 - f) A proporção de trabalhadores femininos e masculinos em cada quartil do intervalo da remuneração;
 - g) A disparidade remuneratória em função do género entre trabalhadores por categorias de trabalhadores, desagregadas por salário ou vencimento de base e por componentes complementares ou variáveis.
2. Os empregadores que empreguem 250 trabalhadores ou mais devem, até 7 de junho de 2027 e, posteriormente, todos os anos, fornecer as informações previstas no n.º 1 em relação ao ano civil anterior.
3. Os empregadores que empreguem entre 150 e 249 trabalhadores devem, até 7 de junho de 2027 e, posteriormente, de três em três anos, fornecer as informações previstas no n.º 1 em relação ao ano civil anterior.
4. Os empregadores que empreguem entre 100 e 149 trabalhadores devem, até 7 de junho de 2031 e, posteriormente, de três em três anos, fornecer as informações previstas no n.º 1 em relação ao ano civil anterior.
5. Os Estados-Membros não devem impedir os empregadores com menos de 100 trabalhadores de fornecerem voluntariamente as informações previstas no n.º 1. Os Estados-Membros podem, por via do direito nacional, exigir aos empregadores com menos de 100 trabalhadores que forneçam informações sobre as remunerações.

6. A exatidão das informações deve ser confirmada pela administração do empregador, depois de consultados os representantes dos trabalhadores. Os representantes dos trabalhadores devem ter acesso às metodologias utilizadas pelo empregador.
7. As informações referidas no n.º 1, alíneas a) a g), do presente artigo são comunicadas à autoridade responsável pela recolha e publicação desses dados nos termos do artigo 29.º, n.º 3, alínea c). O empregador pode publicar no respetivo sítio Web as informações referidas no n.º 1, alíneas a) a f), do presente artigo, ou torná-las públicas de qualquer outra forma.
8. Os Estados-Membros podem compilar eles próprios as informações referidas no n.º 1, alíneas a) a f), do presente artigo, com base em dados administrativos, tais como os dados fornecidos pelos empregadores às autoridades fiscais ou da segurança social. As informações devem ser tornadas públicas, em conformidade com o disposto no artigo 29.º, n.º 3, alínea c).
9. Os empregadores devem fornecer as informações referidas no n.º 1, alínea g), a todos os seus trabalhadores e aos representantes dos seus trabalhadores. Os empregadores devem fornecer essas informações, mediante pedido, à inspeção do trabalho e ao organismo de promoção da igualdade. Devem também ser disponibilizadas as informações relativas aos quatro anos anteriores, quando disponíveis e mediante pedido.
10. Os trabalhadores, os representantes dos trabalhadores, as inspeções do trabalho e os organismos de promoção da igualdade podem solicitar aos empregadores esclarecimentos adicionais e informações pormenorizadas sobre os dados fornecidos, incluindo explicações sobre eventuais diferenças de remuneração em função do género. Os empregadores devem responder a esses pedidos dentro de um prazo razoável, fornecendo uma resposta fundamentada. Caso as diferenças de remuneração em função do género não sejam justificadas com base em critérios objetivos e neutros em termos de género, os empregadores devem corrigir essa situação dentro de um prazo razoável, em estreita cooperação com os representantes dos trabalhadores, a inspeção do trabalho e/ou o organismo de promoção da igualdade.

Artigo 10.º

Avaliação conjunta das remunerações

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas adequadas para garantir que os empregadores sujeitos à obrigação de comunicação de informações sobre as remunerações nos termos do artigo 9.º efetuam, em cooperação com os representantes dos respetivos trabalhadores, uma avaliação conjunta das remunerações sempre que estejam reunidas todas as seguintes condições:
 - a) A comunicação de informações sobre as remunerações revele uma diferença entre os níveis de remuneração médios dos trabalhadores femininos e masculinos de, pelo menos, 5 % em qualquer categoria de trabalhadores;
 - b) O empregador não tenha justificado essa diferença nos níveis de remuneração médios com base em critérios objetivos e neutros em termos de género;
 - c) O empregador não tenha corrigido essa diferença injustificada no nível de remuneração médio no prazo de seis meses a contar da data em que são comunicadas as informações sobre remunerações.
2. A avaliação conjunta das remunerações deve ser efetuada a fim de identificar, corrigir e prevenir diferenças de remuneração entre trabalhadores femininos e masculinos que não sejam justificadas com base em critérios objetivos e neutros em termos de género, e deve incluir os seguintes elementos:
 - a) Uma análise da proporção de trabalhadores femininos e masculinos em cada categoria de trabalhadores;
 - b) Informações sobre os níveis de remuneração médios dos trabalhadores femininos e masculinos e sobre as componentes complementares ou variáveis para cada categoria de trabalhadores;
 - c) As eventuais diferenças nos níveis de remuneração médios entre os trabalhadores femininos e masculinos em cada categoria de trabalhadores;
 - d) Os motivos dessas diferenças nos níveis de remuneração médios, com base em critérios objetivos e neutros em termos de género, se os houver, estabelecidos conjuntamente pelos representantes dos trabalhadores e pelo empregador;
 - e) A percentagem de trabalhadores femininos e masculinos que beneficiaram de um aumento da sua remuneração após o seu regresso de licença de maternidade, licença de paternidade, licença parental ou licença de cuidador, se esse aumento tiver ocorrido na categoria de trabalhadores relevante durante o período em que a licença foi gozada;
 - f) As medidas a adotar para corrigir as diferenças de remuneração, quando as mesmas não sejam justificadas com base em critérios objetivos e neutros em termos de género;

g) Uma avaliação da eficácia das medidas constantes de anteriores avaliações conjuntas das remunerações.

3. Os empregadores devem disponibilizar a avaliação conjunta das remunerações aos trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores, e comunicá-la ao organismo de acompanhamento nos termos do artigo 29.º, n.º 3, alínea d). Devem disponibilizar essas informações, mediante pedido, à inspeção do trabalho e ao organismo de promoção da igualdade.

4. Ao executar as medidas decorrentes da avaliação conjunta das remunerações, o empregador deve corrigir as diferenças de remuneração injustificadas num prazo razoável, em estreita cooperação com os representantes dos trabalhadores, em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais. A inspeção do trabalho e/ou o organismo de promoção da igualdade podem ser chamados a participar no processo. A execução das medidas deve incluir uma análise dos sistemas de avaliação e classificação profissional existentes, neutros em termos de género, ou a criação de tais sistemas, a fim de assegurar a exclusão de qualquer discriminação direta ou indireta ao nível da remuneração em razão do sexo.

Artigo 11.º

Apoio aos empregadores com menos de 250 trabalhadores

Os Estados-Membros devem prestar apoio, sob a forma de assistência técnica e de formação, aos empregadores com menos de 250 trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores em causa, para facilitar a conformidade dos mesmos com as obrigações previstas na presente diretiva.

Artigo 12.º

Proteção de dados

1. Na medida em que qualquer informação fornecida por força das medidas adotadas ao abrigo dos artigos 7.º, 9.º e 10.º implique o tratamento de dados pessoais, deve ser fornecida em conformidade com o Regulamento (UE) 2016/679.

2. Os dados pessoais tratados nos termos dos artigos 7.º, 9.º ou 10.º da presente diretiva não podem ser utilizados para fins diversos da aplicação do princípio da igualdade de remuneração.

3. Os Estados-Membros podem decidir que, se a divulgação de informações nos termos dos artigos 7.º, 9.º e 10.º implicar a divulgação, direta ou indireta, da remuneração de trabalhadores que possam ser identificados, só os representantes dos trabalhadores, a inspeção do trabalho ou o organismo de promoção da igualdade tenham acesso às informações em causa. Os representantes dos trabalhadores ou o organismo de promoção da igualdade devem prestar aconselhamento aos trabalhadores quanto à possibilidade de exercerem os seus direitos ao abrigo da presente diretiva, sem contudo divulgarem os níveis efetivos de remuneração dos trabalhadores individuais que executam trabalho igual ou de valor igual. Para efeitos de acompanhamento nos termos do artigo 29.º, as informações devem ser disponibilizadas sem quaisquer restrições.

Artigo 13.º

Diálogo social

Sem prejuízo da autonomia dos parceiros sociais e em conformidade com o direito e as práticas nacionais, os Estados-Membros devem tomar medidas adequadas para assegurar a participação efetiva dos parceiros sociais, a pedido destes, num debate sobre os direitos e as obrigações previstos na presente diretiva, quando aplicável.

Sem prejuízo da autonomia dos parceiros sociais e tendo em conta a diversidade das práticas nacionais, os Estados-Membros devem tomar medidas adequadas para promover o papel dos parceiros sociais e incentivar o exercício do direito de negociação coletiva relativamente às medidas destinadas a combater a discriminação remuneratória e o seu impacto negativo na avaliação dos postos de trabalho predominantemente ocupados por trabalhadores de um dos sexos.

CAPÍTULO III

VIAS DE RECURSO E GARANTIA DA APLICAÇÃO EFETIVA

Artigo 14.º

Defesa de direitos

Os Estados-Membros devem assegurar que, após o eventual recurso à conciliação, os trabalhadores que se considerem lesados pela violação do princípio da igualdade de remuneração possam intentar um processo judicial para fazer valer direitos e obrigações relacionados com o referido princípio. Tais processos devem ser facilmente acessíveis aos trabalhadores e a quem intervier em seu nome, mesmo após o termo da relação laboral em que a discriminação tenha alegadamente ocorrido.

Artigo 15.º

Procedimentos em nome ou em apoio de trabalhadores

Os Estados-Membros devem assegurar que as associações, organizações, organismos de promoção da igualdade e representantes dos trabalhadores ou outras entidades legais que, de acordo com os critérios estabelecidos no direito nacional, tenham interesse legítimo em garantir a igualdade entre homens e mulheres, possam participar em procedimentos administrativos ou processos judiciais respeitantes à alegada violação dos direitos ou obrigações relacionados com o princípio da igualdade de remuneração. Essas entidades podem agir em nome, ou em apoio, de um trabalhador que seja alegada vítima da violação de um direito ou obrigação relacionados com o princípio da igualdade de remuneração, desde que o façam com o acordo dessa pessoa.

Artigo 16.º

Direito a indemnização

1. Os Estados-Membros devem assegurar que qualquer trabalhador que se considere lesado na sequência da violação de um direito ou obrigação relacionado com o princípio da igualdade de remuneração possa pedir e obter indemnização pelos danos sofridos ou a sua reparação integral, segundo as modalidades fixadas pelo Estado-Membro em causa.
2. A indemnização ou reparação a que se refere o n.º 1 deve constituir uma indemnização ou reparação real e efetiva, segundo as modalidades fixadas pelo Estado-Membro em causa, pelas perdas e danos sofridos, de forma dissuasiva e proporcional.
3. A indemnização ou reparação deve permitir colocar o trabalhador lesado na situação em que estaria se não tivesse sido objeto de discriminação em razão do sexo ou se não tivesse ocorrido a violação de um direito ou obrigação relacionado com o princípio da igualdade de remuneração. Os Estados-Membros devem assegurar que a indemnização ou reparação inclua a recuperação integral de retroativos e prémios ou pagamentos em espécie conexos, a indemnização por perda de chance, danos não patrimoniais, quaisquer danos causados por outros fatores relevantes que podem incluir a discriminação interseccional, bem como juros de mora.
4. A indemnização ou reparação não pode ser limitada pela fixação prévia de um valor máximo.

Artigo 17.º

Outras vias de recurso

1. Os Estados-Membros devem assegurar que, em caso de violação de direitos ou obrigações relacionados com o princípio da igualdade de remuneração, as autoridades competentes ou os tribunais nacionais possam, em conformidade com o direito nacional, a pedido do demandante e a expensas da parte demandada, emitir:
 - a) Uma ordem de cessação da infração;

- b) Uma ordem de tomada de medidas para assegurar que sejam respeitados os direitos ou obrigações relacionados com o princípio da igualdade de remuneração.
2. Caso a parte demandada não cumpra uma ordem emitida nos termos do n.º 1, os Estados-Membros devem assegurar que as respetivas autoridades competentes ou tribunais nacionais possam, se for caso disso, aplicar uma sanção pecuniária compulsória recorrente, com vista a assegurar o seu cumprimento.

Artigo 18.º

Inversão do ónus da prova

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias, em conformidade com os respetivos sistemas judiciais, para assegurar que quando um trabalhador que se considere lesado pelo incumprimento do princípio da igualdade de remuneração apresentar, junto de uma autoridade competente ou de um tribunal nacional, elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação direta ou indireta, incumba à parte demandada provar que não houve discriminação, direta ou indireta, em matéria de remuneração.
2. Os Estados-Membros devem assegurar que, em procedimentos administrativos ou processos judiciais relativos a uma alegada discriminação, direta ou indireta, em matéria de remuneração, incumba ao empregador provar que tal discriminação não ocorreu quando este não tenha cumprido as obrigações de transparência remuneratória previstas nos artigos 5.º, 6.º, 7.º, 9.º e 10.º.

O primeiro parágrafo do presente número não é aplicável se o empregador provar que a violação das obrigações previstas nos artigos 5.º, 6.º, 7.º, 9.º e 10.º foi manifestamente involuntária e de carácter menor.

3. A presente diretiva não obsta a que os Estados-Membros introduzam um regime probatório mais favorável ao trabalhador que inicie um procedimento administrativo ou um processo judicial relativamente à alegada violação de quaisquer direitos ou obrigações relacionados com o princípio da igualdade de remuneração.
4. Os Estados-Membros podem não aplicar o disposto no n.º 1 nos procedimentos e nos processos em que a averiguação dos factos incumba à autoridade competente ou ao tribunal nacional.
5. O presente artigo não é aplicável a processos penais, salvo disposição em contrário no direito nacional.

Artigo 19.º

Prova de trabalho igual ou de valor igual

1. Ao aferir se os trabalhadores femininos e masculinos efetuam trabalho igual ou de valor igual, a avaliação para apurar se os trabalhadores estão numa situação comparável não deve ser limitada às situações em que os trabalhadores femininos e masculinos trabalham para o mesmo empregador, devendo ser alargada a uma fonte única que estabeleça as condições de remuneração. Considera-se que existe uma fonte única quando esta estabelece os elementos da remuneração pertinentes para a comparação dos trabalhadores.
2. A avaliação para apurar se os trabalhadores estão numa situação comparável não deve ser limitada aos trabalhadores que estejam empregados ao mesmo tempo que o trabalhador em causa.
3. Caso não seja possível estabelecer um elemento de comparação real, podem ser utilizados quaisquer outros elementos de prova para provar a existência da alegada discriminação ao nível da remuneração, incluindo estatísticas ou uma comparação com o tratamento que seria dado a um trabalhador em situação comparável.

Artigo 20.º

Acesso a elementos de prova

1. Os Estados-Membros devem assegurar que, nos procedimentos e processos em matéria de igualdade de remuneração, as autoridades competentes ou os tribunais nacionais possam ordenar à parte demandada que apresente todos os elementos de prova relevantes sob o seu controlo, em conformidade com o direito e as práticas nacionais.

2. Os Estados-Membros devem assegurar que as autoridades competentes ou os tribunais nacionais tenham competência para ordenar a apresentação dos elementos de prova que contenham informações confidenciais, sempre que o considerem pertinente para o procedimento ou processo em matéria de igualdade de remuneração. Os Estados-Membros devem assegurar que as autoridades competentes ou os tribunais nacionais adotem medidas eficazes para proteger tais informações quando ordenem a sua apresentação, em conformidade com as regras processuais nacionais.

3. O presente artigo não obsta a que os Estados-Membros mantenham ou introduzam regras mais favoráveis aos demandantes.

Artigo 21.º

Prazos de prescrição

1. Os Estados-Membros devem assegurar que as regras nacionais aplicáveis aos prazos de prescrição para o exercício de um direito em matéria de igualdade de remuneração determinem quando começa a correr o prazo de prescrição, a duração do mesmo e as circunstâncias em que pode ser suspenso ou interrompido. Os prazos de prescrição não devem começar a correr antes de o demandante ter tido conhecimento, ou antes de se poder razoavelmente supor que teve conhecimento, de uma infração. Os Estados-Membros podem decidir que os prazos de prescrição não começam a correr enquanto a infração está em curso ou antes da cessação do contrato de trabalho ou da relação laboral. Tais prazos de prescrição não podem ser inferiores a três anos.

2. Os Estados-Membros devem assegurar a suspensão ou, dependendo do direito nacional, a interrupção de um prazo de prescrição assim que o demandante tome medidas, apresentando uma queixa ao empregador ou iniciando um processo judicial, quer diretamente quer por intermédio dos representantes dos trabalhadores, da inspeção do trabalho ou do organismo de promoção da igualdade.

3. O presente artigo não se aplica às regras relativas à extinção do direito.

Artigo 22.º

Custas judiciais

Os Estados-Membros devem assegurar que, caso uma parte demandada vença uma causa judicial por discriminação ao nível da remuneração, os tribunais nacionais possam avaliar, de acordo com o direito nacional, se o demandante vencido tinha motivos razoáveis para intentar a ação e, em caso afirmativo, se é adequado dispensar o referido demandante do pagamento das custas judiciais.

Artigo 23.º

Sanções

1. Os Estados-Membros devem estabelecer as regras relativas a sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas aplicáveis em caso de violação dos direitos e obrigações relacionados com o princípio da igualdade de remuneração. Os Estados-Membros devem tomar todas as medidas necessárias para garantir que essas regras são aplicadas e notificar a Comissão, sem demora, dessas regras e dessas medidas e também de qualquer alteração ulterior.

2. Os Estados-Membros devem assegurar que as sanções a que se refere o n.º 1 produzam um efeito dissuasivo efetivo relativamente à violação dos direitos e obrigações relacionados com o princípio da igualdade de remuneração. Essas sanções devem incluir coimas, cuja fixação deve basear-se no direito nacional.

3. As sanções a que se refere o n.º 1 devem ter em conta quaisquer circunstâncias agravantes ou atenuantes pertinentes que se apliquem às circunstâncias da infração, que podem incluir a discriminação interseccional.

4. Os Estados-Membros devem assegurar que sejam aplicáveis sanções específicas em caso de violações reiteradas dos direitos e obrigações relacionados com o princípio da igualdade de remuneração.

5. Os Estados-Membros devem tomar todas as medidas necessárias para assegurar que as sanções previstas segundo o disposto no presente artigo sejam efetivamente aplicadas na prática.

*Artigo 24.º***Igualdade remuneratória nos contratos públicos ou de concessões**

1. As medidas necessárias a adotar pelos Estados-Membros nos termos do artigo 30.º, n.º 3, da Diretiva 2014/23/UE, do artigo 18.º, n.º 2, da Diretiva 2014/24/UE e do artigo 36.º, n.º 2, da Diretiva 2014/25/UE, devem incluir medidas destinadas a assegurar que, na execução de contratos públicos ou de concessões, os operadores económicos cumprem as respetivas obrigações relacionadas com o princípio da igualdade de remuneração.
2. Os Estados-Membros devem ponderar a possibilidade de exigir às autoridades adjudicantes que introduzam, conforme adequado, sanções e condições de rescisão que assegurem o respeito pelo princípio da igualdade de remuneração na execução dos contratos públicos e das concessões. Quando intervenham nos termos do artigo 38.º, n.º 7, alínea a), da Diretiva 2014/23/UE, do artigo 57.º, n.º 4, alínea a), da Diretiva 2014/24/UE ou do artigo 80.º, n.º 1, da Diretiva 2014/25/UE, em conjugação com o artigo 57.º, n.º 4, alínea a), da Diretiva 2014/24/UE, as autoridades adjudicantes podem excluir ou ser obrigadas pelos Estados-Membros a excluir qualquer operador económico da participação num procedimento de contratação pública quando possam demonstrar, por meio adequado, que este não cumpriu as obrigações a que se refere o n.º 1 do presente artigo quanto à transparência remuneratória ou à existência de uma disparidade remuneratória superior a 5 % em qualquer categoria de trabalhadores que não seja justificada pelo empregador com base em critérios objetivos e neutros em termos de género. Esta disposição não prejudica outros direitos ou obrigações previstos nas Diretivas 2014/23/UE, 2014/24/UE ou 2014/25/UE.

*Artigo 25.º***Risco de retaliação e proteção contra um tratamento menos favorável**

1. Os trabalhadores e os seus representantes não podem ser tratados de forma menos favorável pelo facto de terem procurado exercer os respetivos direitos em matéria de igualdade de remuneração ou por terem ajudado outra pessoa a defender os seus direitos.
2. Os Estados-Membros devem introduzir na respetiva ordem jurídica interna as medidas necessárias para proteger os trabalhadores, incluindo aqueles que são representantes dos trabalhadores, contra o despedimento ou outras formas de tratamento desfavoráveis adotadas por um empregador por motivo da apresentação de uma queixa a nível da organização do empregador ou da instauração de um procedimento administrativo ou de um processo judicial tendo em vista a execução de direitos ou obrigações relacionados com o princípio da igualdade de remuneração.

*Artigo 26.º***Relação com a Diretiva 2006/54/CE**

O capítulo III da presente diretiva é aplicável aos processos relativos a qualquer direito ou obrigação relacionado com o princípio da igualdade de remuneração consagrado no artigo 4.º da Diretiva 2006/54/CE.

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES HORIZONTAIS*Artigo 27.º***Nível de proteção**

1. Os Estados-Membros podem introduzir ou manter em vigor disposições mais favoráveis aos trabalhadores do que as previstas na presente diretiva.
2. A execução da presente diretiva não constitui, em caso algum, motivo para uma redução do nível de proteção nos domínios por ela abrangidos.

*Artigo 28.º***Organismos de promoção da igualdade**

1. Sem prejuízo da competência das inspeções do trabalho ou de outros organismos de defesa dos direitos dos trabalhadores, incluindo os parceiros sociais, os organismos de promoção da igualdade são competentes nas matérias abrangidas pelo âmbito de aplicação da presente diretiva.
2. Os Estados-Membros devem, em conformidade com o direito e as práticas nacionais, adotar medidas ativas para assegurar uma cooperação e uma coordenação estreitas entre as inspeções do trabalho, os organismos de promoção da igualdade e, se aplicável, os parceiros sociais no que diz respeito ao princípio da igualdade de remuneração.
3. Os Estados-Membros devem afetar aos respetivos organismos de promoção da igualdade os recursos necessários ao exercício efetivo das suas funções em prol do respeito pelo direito à igualdade remuneratória.

*Artigo 29.º***Acompanhamento e sensibilização**

1. Os Estados-Membros devem assegurar acompanhamento e apoio coerentes e coordenados no que respeita à aplicação do princípio da igualdade de remuneração, bem como à execução de todas as medidas corretivas disponíveis.
2. Cada Estado-Membro deve designar um organismo para acompanhar e apoiar a execução das medidas nacionais de execução da presente diretiva («organismo de acompanhamento») e adotar as disposições necessárias para o bom funcionamento desse organismo. O organismo de acompanhamento pode fazer parte de um organismo ou estrutura já existente a nível nacional. Os Estados-Membros podem designar mais do que um organismo para efeitos de sensibilização e recolha de dados, desde que as funções de acompanhamento e análise previstas no n.º 3, alíneas b), c) e e), sejam asseguradas por um organismo central.
3. Os Estados-Membros devem assegurar que os organismos de acompanhamento desempenham as seguintes atribuições:
 - a) Sensibilizar as empresas e organizações públicas e privadas, os parceiros sociais e o público para a promoção do princípio da igualdade de remuneração e do direito à transparência relativamente às remunerações, abordando designadamente a discriminação interseccional em relação à remuneração igual por trabalho igual ou de valor igual;
 - b) Analisar as causas da disparidade remuneratória em função do género e conceber ferramentas para ajudar a avaliar as desigualdades ao nível da remuneração, utilizando, em especial, o trabalho analítico e os instrumentos do Instituto Europeu para a Igualdade de Género;
 - c) Recolher os dados recebidos dos empregadores nos termos do artigo 9.º, n.º 7, e publicar prontamente os dados referidos no artigo 9.º, n.º 1, alíneas a) a f), numa forma facilmente acessível e de fácil utilização que permita a comparação entre empregadores, setores e regiões do Estado-Membro em causa, e assegurar que os dados relativos aos quatro anos anteriores, se estiverem disponíveis, sejam acessíveis;
 - d) Recolher os relatórios de avaliação conjunta da remuneração elaborados nos termos do artigo 10.º, n.º 3;
 - e) Agregar os dados sobre o número e os tipos de queixas por discriminação ao nível da remuneração apresentadas às autoridades competentes, incluindo os organismos de promoção da igualdade, e as ações intentadas nos tribunais nacionais.
4. Até 7 de junho de 2028 e, posteriormente, de dois em dois anos, os Estados-Membros devem, numa única comunicação, fornecer à Comissão os dados referidos no n.º 3, alíneas c), d) e e).

*Artigo 30.º***Negociação e ação coletivas**

A presente diretiva não afeta de modo algum o direito de negociar, celebrar e fazer aplicar coercivamente convenções coletivas ou desencadear ações coletivas em conformidade com o direito ou as práticas nacionais.

*Artigo 31.º***Estatísticas**

Os Estados-Membros devem fornecer anualmente à Comissão (Eurostat) dados nacionais atualizados para o cálculo das disparidades remuneratórias em função do género sob forma não corrigida. Essas estatísticas devem ser desagregadas por sexo, setor económico, tempo de trabalho (tempo completo/parcial), controlo económico (propriedade pública/privada) e idade, e ser calculadas anualmente.

Os dados a que se refere o primeiro parágrafo devem ser transmitidos a partir de 31 de janeiro de 2028 para o ano de referência de 2026.

*Artigo 32.º***Divulgação de informações**

Os Estados-Membros devem tomar medidas ativas para assegurar que as disposições que adotarem nos termos da presente diretiva, assim como as disposições pertinentes já em vigor, sejam levadas ao conhecimento dos interessados por todos os meios adequados e na totalidade do respetivo território.

*Artigo 33.º***Execução**

Os Estados-Membros podem confiar a execução da presente diretiva aos parceiros sociais, em conformidade com a legislação e/ou as práticas nacionais, no que respeita ao papel dos parceiros sociais, desde que tomem todas as medidas necessárias para, em qualquer altura, assegurarem que são atingidos os resultados pretendidos pela diretiva. As tarefas de execução confiadas aos parceiros sociais podem incluir:

- a) O desenvolvimento das ferramentas ou metodologias analíticas a que se refere o artigo 4.º, n.º 2;
- b) Sanções pecuniárias equivalentes a coimas, desde que sejam efetivas, proporcionadas e dissuasivas.

*Artigo 34.º***Transposição**

1. Os Estados-Membros põem em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva até 7 de junho de 2026. Do facto informam imediatamente a Comissão.

Ao informar a Comissão, os Estados-Membros devem igualmente disponibilizar-lhe um resumo dos resultados de uma avaliação do impacto das disposições de transposição nos trabalhadores e nos empregadores com menos de 250 trabalhadores, e indicar onde essa avaliação se encontra publicada.

2. As disposições adotadas pelos Estados-Membros nos termos do n.º 1 fazem referência à presente diretiva ou são acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. Os Estados-Membros estabelecem o modo como é feita a referência.

*Artigo 35.º***Comunicação de informações e revisão**

1. Até 7 de junho de 2031, os Estados-Membros devem informar a Comissão da execução da presente diretiva e do seu impacto na prática.

2. Até 7 de junho de 2033, a Comissão deve apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório sobre a execução da presente diretiva. O relatório deve analisar, nomeadamente, os limiares relativos ao empregador previstos nos artigos 9.º e 10.º, bem como o limiar de 5 % que desencadeia a avaliação conjunta das remunerações prevista no artigo 10.º, n.º 1. A Comissão, se adequado, propõe as alterações legislativas que considere necessárias com base naquele relatório.

Artigo 36.º

Entrada em vigor

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

Artigo 37.º

Destinatários

Os destinatários da presente diretiva são os Estados-Membros.

Feito em Estrasburgo, em 10 de maio de 2023.

Pelo Parlamento Europeu

A Presidente

R. METSOLA

Pelo Conselho

A Presidente

J. ROSWALL
