

RECOMENDAÇÕES

RECOMENDAÇÃO DA COMISSÃO

de 7 de março de 2014

relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres

(Texto relevante para efeitos do EEE)

(2014/124/UE)

A COMISSÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente o artigo 292.º,

Considerando o seguinte:

- (1) O artigo 2.º e o artigo 3.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia consagram o direito à igualdade entre homens e mulheres como um dos valores e tarefas essenciais da União.
- (2) Os artigos 8.º e 10.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) estabelecem que a União terá por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, bem como combater, em todas as suas ações, a discriminação em razão do sexo.
- (3) O artigo 157.º, n.º 1, do TFUE prevê que cada Estado-Membro assegure a aplicação do princípio da igualdade salarial por trabalho igual ou de valor igual entre trabalhadores masculinos e femininos.
- (4) O artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia estabelece que a igualdade entre homens e mulheres deve ser garantida em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.
- (5) A igualdade salarial por trabalho igual e de valor igual constitui uma das cinco prioridades estabelecidas na Carta das Mulheres, que reitera o empenho da Comissão numa mobilização vigorosa de todos os instrumentos, tanto legislativos como não legislativos, para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres. A estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015 baseia-se nas prioridades da Carta das Mulheres. Indica que a Comissão examinará as possibilidades de aumentar a transparência salarial.
- (6) A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽¹⁾ prevê, em caso de trabalho igual ou de valor

igual, a eliminação, relativamente a todos os aspetos e a todas as condições de remuneração, da discriminação, direta ou indireta, em razão do sexo. Concretamente, quando para a determinação das remunerações for utilizado um sistema de classificação profissional, este deverá basear-se nos mesmos critérios para os trabalhadores masculinos e femininos e ser elaborado de modo a excluir qualquer discriminação em razão do sexo.

- (7) Na União Europeia, as mulheres continuam a ganhar, em média, menos 16,2% do que os homens por hora de trabalho (Eurostat 2011), não obstante os importantes progressos conseguidos em termos de habilitações académicas e experiência profissional. Esta percentagem aponta para disparidades salariais persistentes entre homens e mulheres, que, até à data, apenas têm sido reduzidas a um ritmo muito lento.
- (8) A Comunicação da Comissão COM(2007) 424 final ⁽²⁾ concluiu que as mulheres continuam a ser alvo de discriminação salarial em razão do sexo e de desigualdades no mercado de trabalho que as impedem de concretizar todo o seu potencial. Os casos flagrantes de discriminação salarial direta exatamente pelo mesmo trabalho tornaram-se bastante raros. Porém, o quadro jurídico vigente tem sido menos eficaz no objetivo de garantir a aplicação do princípio da igualdade salarial por trabalho de valor igual. Tal discriminação é menos suscetível de ser objeto de um processo em tribunal, não só porque as vítimas potenciais não estão provavelmente dela cientes, mas também porque é mais difícil para as vítimas de discriminação salarial obter a aplicação efetiva do princípio da igualdade salarial. As vítimas têm de determinar os factos que dão origem a uma presunção de discriminação, a fim de transferir o ónus da prova para o empregador. A existência de estruturas de remuneração obscuras e a falta de informações disponíveis sobre os níveis de remuneração dos trabalhadores que executam trabalho igual ou de valor igual constituem importantes fatores que contribuem para estas dificuldades.

⁽¹⁾ 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).

⁽²⁾ Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, de 18 de julho de 2007, intitulada «Reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres».

- (9) A Comunicação da Comissão COM(2010) 543 final⁽¹⁾ enumerou, entre as suas prioridades no domínio da regulamentação inteligente, mais progressos na transposição, aplicação e execução da legislação da União.
- (10) O Parlamento Europeu adotou, em 18 de novembro de 2008⁽²⁾ e 24 de maio de 2012⁽³⁾, resoluções em matéria de igualdade salarial entre homens e mulheres, com recomendações sobre a melhor forma de aplicar o princípio da igualdade salarial. Tais recomendações incluem a introdução de medidas de transparência salarial e de sistemas de avaliação e classificação profissionais não discriminatórios em função do sexo.
- (11) Nas suas conclusões de 6 de dezembro de 2010 sobre o reforço do compromisso e das medidas para pôr termo às disparidades de remuneração entre homens e mulheres, e sobre a avaliação da aplicação da Plataforma de Ação de Pequim⁽⁴⁾, o Conselho convidou os Estados-Membros a pôr em prática medidas destinadas a combater as causas das disparidades salariais entre homens e mulheres, designadamente as que promovem a transparência salarial e a avaliação e a classificação profissionais não discriminatórias em função do sexo.
- (12) A Comunicação da Comissão COM(2013) 83 final⁽⁵⁾ insta os Estados-Membros a envidar esforços para reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres, a suprimir outros obstáculos à participação das mulheres no mercado de trabalho e a incentivar os empregadores a eliminar as discriminações no local de trabalho, como parte dos esforços destinados a adotar uma estratégia de inclusão ativa.
- (13) O relatório da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho COM(2013) 861 final⁽⁶⁾ indica que a falta de transparência dos sistemas de remuneração, a ausência de segurança jurídica sobre o conceito de trabalho de valor igual e os entraves processuais prejudicam a aplicação do princípio da igualdade salarial. Estes entraves incluem o facto de os funcionários não possuírem as informações necessárias para interpor, com êxito, ações em matéria de igualdade salarial e, nomeadamente, informações sobre os níveis de remuneração das categorias de trabalhadores que efetuam trabalho igual ou de valor igual.
- (14) Uma ação a nível da União destinada a facilitar a aplicação do princípio da igualdade salarial ajudaria as autoridades nacionais e as partes interessadas a intensificar os seus esforços na luta contra as disparidades salariais entre homens e mulheres e contra a discriminação salarial através de uma melhor implementação das disposições legais vigentes. É necessário reforçar a efetiva aplicação do princípio da igualdade salarial nos Estados-Membros, no pleno respeito do princípio da subsidiariedade.
- (15) A presente recomendação deve incidir na transparência das categorias salariais, que é essencial para a efetiva aplicação do princípio da igualdade salarial. O aumento da transparência pode revelar preconceitos em razão do sexo e discriminação nas estruturas de remuneração de uma empresa ou organização. Permite que os trabalhadores, os empregadores e os parceiros sociais tomem medidas adequadas para garantir a aplicação do princípio da igualdade salarial. A presente recomendação deve apresentar um conjunto de medidas destinadas a ajudar os Estados-Membros a adotar uma abordagem adaptada à melhoria da transparência salarial. Os Estados-Membros devem ser incentivados a aplicar as medidas mais adequadas às suas circunstâncias específicas e, no mínimo, uma das medidas principais de reforço da transparência enunciadas na presente recomendação (direito a solicitar informações sobre as remunerações, comunicação de informações pelas empresas, auditorias relativas às remunerações e negociação coletiva da igualdade salarial).
- (16) A política salarial de uma empresa ou organização seria mais transparente se os trabalhadores pudessem solicitar informações sobre os níveis de remuneração, incluindo sobre os componentes complementares ou variáveis, como pagamentos em espécie e prémios, de outras categorias de trabalhadores que executam trabalho igual ou de valor igual, repartidas por sexo. Do mesmo modo, aumentariam as probabilidades de êxito das ações intentadas junto dos tribunais nacionais em caso de discriminação, com o conseqüente efeito dissuasivo.
- (17) A comunicação periódica pelos empregadores dos salários por categoria de trabalhadores ou de lugar, repartidos por sexo, melhoraria igualmente a transparência salarial e constituiria uma base fiável para os debates sobre medidas destinadas a aplicar o princípio da igualdade salarial. Esta divulgação coletiva dos salários não deveria ser exigida no caso de empresas e organizações com menos de 50 empregados que satisfazem os critérios aplicáveis ao pessoal das pequenas empresas, constantes da Recomendação 2003/361/CE da Comissão⁽⁷⁾, na medida em que poderia impor-lhes uma pressão desproporcionada.

(1) Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, de 8 de outubro de 2010, intitulada «Regulamentação inteligente na União Europeia».

(2) JO C 16 E de 22.1.2010, p. 21.

(3) P7_TA(2012)0225.

(4) JO C 345 de 18.12.2010, p. 1.

(5) Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, de 20 de fevereiro de 2013, intitulada «Investimento social a favor do crescimento e da coesão, designadamente através do Fundo Social Europeu, no período 2014-2020» (página 11).

(6) Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre a aplicação da 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.

(7) 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).

- (18) As auditorias relativas às remunerações deveriam facilitar a análise dos aspetos da remuneração relacionados com a igualdade entre homens e mulheres e permitir retirar conclusões sobre a aplicação do princípio da igualdade salarial. Poderiam constituir a base de discussão entre empregadores e representantes dos trabalhadores com vista a eliminar a discriminação salarial em razão do sexo. As medidas relacionadas com as auditorias relativas às remunerações não deveriam ser exigidas no caso de empresas e organizações com menos de 250 empregados que satisfazem os critérios aplicáveis ao pessoal das médias empresas, constantes da Recomendação 2003/361/CE, na medida em que poderiam impor-lhes uma pressão desproporcionada.
- (19) O facto de se encorajar ou obrigar os parceiros sociais a debater e a prestar especial atenção às questões relacionadas com a igualdade salarial na negociação coletiva constitui outra forma de aumentar a transparência salarial e colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres.
- (20) A recolha de estatísticas salariais, por sexo, e a disponibilização ao Eurostat de estatísticas completas e fiáveis são essenciais para a análise e o acompanhamento da evolução das disparidades salariais entre homens e mulheres a nível europeu. O Regulamento (CE) n.º 530/1999 do Conselho ⁽¹⁾ exige que os Estados-Membros recolham, de quatro em quatro anos, estatísticas sobre a estrutura das remunerações que facilitem o cálculo das disparidades salariais entre homens e mulheres. Para 2006 e 2010, as disparidades salariais entre homens e mulheres foram calculadas a partir dos dados recolhidos pelo inquérito sobre a estrutura das remunerações. Para o período de 2007-2009, os dados relativos às disparidades salariais entre homens e mulheres foram transmitidos numa base voluntária, frequentemente com atrasos e sob a forma de projeto, sob reserva de revisão posterior. A existência de estatísticas anuais de elevada qualidade poderia aumentar a transparência e reforçar a sensibilização para o problema da desigualdade salarial entre homens e mulheres. A disponibilidade e a comparabilidade de tais dados são fundamentais para avaliar a evolução em toda a União.
- (21) A ausência de uma definição do conceito de trabalho de valor igual, incluindo uma indicação clara dos critérios de avaliação para comparar diferentes funções, constitui um grande obstáculo à interposição de ações judiciais pelas vítimas de discriminação salarial. Para avaliar se os trabalhadores executam trabalho de valor igual, devem ser tomados em consideração diversos fatores, nomeadamente a natureza do trabalho, a formação e as condições laborais. A inclusão de tal definição e de critérios de avaliação e classificação profissionais nas legislações nacionais ajudaria as vítimas de discriminação salarial a interpor ações junto dos tribunais nacionais.
- (22) Os sistemas de avaliação e classificação profissionais não discriminatórios em função do sexo são eficazes no estabelecimento de um sistema de remuneração transparente. Detetam discriminações salariais indiretas relacionadas com a subavaliação de funções tradicionalmente desempenhadas por mulheres, na medida em que avaliam e comparam funções cujo conteúdo é diferente mas de valor igual, apoiando assim o princípio do trabalho de valor igual. Os Estados-Membros, os parceiros sociais e os empregadores são incentivados a promover o desenvolvimento e a utilização de sistemas de avaliação e classificação profissionais não discriminatórios em função do sexo, inspirando-se no anexo 1 do documento de trabalho dos serviços da Comissão que acompanha o relatório sobre a aplicação da Diretiva 2006/54/CE ⁽²⁾.
- (23) A participação de órgãos de promoção da igualdade é determinante na aplicação eficaz do princípio da igualdade salarial. As competências e os mandatos dos órgãos nacionais de promoção da igualdade entre homens e mulheres devem, por conseguinte, ser adequados para abranger a discriminação salarial em razão do sexo, incluindo eventuais obrigações em matéria de transparência. Os obstáculos de ordem processual e relacionados com os custos que enfrentam as vítimas de discriminação salarial devem ser atenuados, permitindo aos órgãos de promoção da igualdade representar pessoas singulares. Esta medida reduziria os riscos de litígio para os trabalhadores e poderia eventualmente constituir uma solução para o atual número extremamente reduzido de processos em matéria de igualdade salarial que são levados a tribunal.
- (24) As ações de sensibilização informam as partes interessadas sobre a existência e a importância do princípio da igualdade salarial. Os Estados-Membros devem ser incentivados a promover a sensibilização das empresas e das organizações, dos parceiros sociais e do público em geral, a fim de implementar efetivamente o princípio da igualdade salarial, utilizar métodos de avaliação e classificação profissionais isentos de preconceitos em razão do sexo e combater as disparidades salariais entre homens e mulheres de uma forma mais geral. São igualmente necessárias medidas a nível das empresas e organizações,

ADOTOU A PRESENTE RECOMENDAÇÃO:

I. OBJETO

1. A presente recomendação fornece orientações aos Estados-Membros para os ajudar a melhorar e a tornar mais eficaz a aplicação do princípio da igualdade salarial, a fim de combater a discriminação salarial e contribuir para corrigir as disparidades salariais que persistem entre homens e mulheres.

⁽¹⁾ 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).

⁽²⁾ Documento de trabalho dos serviços da Comissão que acompanha o relatório da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu sobre a aplicação da Diretiva 2006/54/CE 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, SWD(2013) 512 final.

II. TRANSPARÊNCIA SALARIAL

- Os Estados-Membros devem incentivar os empregadores públicos e privados e os parceiros sociais a adotar políticas de transparência em matéria de composição e estruturas de remuneração. Devem igualmente adotar medidas específicas para promover a transparência salarial. Concretamente, estas medidas devem incluir uma ou mais ações referidas nos pontos 3 a 6, numa abordagem concebida em função da situação nacional específica.

Direito dos trabalhadores a obterem informações sobre os níveis de remuneração

- Os Estados-Membros devem adotar medidas adequadas e proporcionadas para garantir que os trabalhadores possam solicitar informações sobre os níveis de remuneração, por sexo, das categorias de trabalhadores que fazem o mesmo trabalho ou trabalho de valor igual. Estas informações devem incluir componentes complementares ou variáveis, para além do vencimento de base fixo, designadamente pagamentos em espécie e prémios.

Comunicação de informações sobre os salários

- Os Estados-Membros devem adotar medidas que garantam que os empregadores das empresas e organizações com, pelo menos, 50 trabalhadores informam regularmente estes últimos, os seus representantes e os parceiros sociais sobre a remuneração média por categoria de trabalhadores ou de função, repartida por sexo.

Auditorias relativas às remunerações

- Os Estados-Membros devem tomar medidas adequadas para assegurar que as auditorias relativas às remunerações são efetuadas nas empresas e organizações com, pelo menos, 250 trabalhadores. Estas auditorias devem incluir uma análise da percentagem de homens e mulheres em cada categoria de trabalhadores ou de função, uma análise do sistema de avaliação e classificação profissionais utilizado e informações pormenorizadas sobre as remunerações e as disparidades salariais em razão do sexo. Estas auditorias devem ser disponibilizadas, a pedido, aos representantes dos trabalhadores e aos parceiros sociais.

Negociações coletivas

- Sem prejuízo da autonomia dos parceiros sociais e em conformidade com a legislação e a prática nacionais, os Estados-Membros devem assegurar que a questão da igualdade salarial, incluindo as auditorias relativas às remunerações, é debatida ao nível adequado das negociações coletivas.

Estatísticas e dados administrativos

- Os Estados-Membros devem continuar a melhorar a disponibilidade de dados atualizados sobre disparidades salariais

entre homens e mulheres, facultando anualmente e em tempo útil estatísticas ao Eurostat. Estas estatísticas devem ser repartidas por sexo, setor económico ⁽¹⁾, tempo de trabalho (tempo inteiro/tempo parcial), controlo económico (propriedade pública/privada) e idade, e ser calculadas numa base anual.

- Os Estados-Membros devem igualmente facultar à Comissão dados sobre o número e os tipos de casos de discriminação salarial aquando da comunicação em conformidade com o ponto 18.

Proteção de dados

- Na medida em que qualquer informação prestada em conformidade com as medidas adotadas ao abrigo dos pontos 3 a 8 implica a divulgação de dados pessoais, importa que o seja em conformidade com as legislações nacionais sobre proteção de dados, nomeadamente as legislações de aplicação da Diretiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽²⁾.

Conceito de trabalho de valor igual

- Em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, os Estados-Membros devem clarificar o conceito de «trabalho de valor igual» na sua legislação. O valor do trabalho deve ser avaliado e comparado com base em critérios objetivos, designadamente os requisitos de ensino, profissionais e de formação, competências, esforços e responsabilidade, trabalho efetuado e natureza das tarefas em causa.

Sistemas de avaliação e classificação profissionais

- Os Estados-Membros devem promover o desenvolvimento e a utilização de sistemas de avaliação e classificação profissionais não discriminatórios em função do sexo, incluindo na sua qualidade de empregadores no setor público, a fim de prevenir ou identificar eventuais discriminações salariais baseadas em tabelas salariais discriminatórias em razão do sexo, e de combater tais discriminações. Devem incentivar especificamente os empregadores e os parceiros sociais a introduzir sistemas de avaliação e classificação profissionais não discriminatórios em função do sexo.
- No respeitante aos sistemas de avaliação e classificação profissionais não discriminatórios em função do sexo, os Estados-Membros são incitados a inspirar-se no anexo 1 do documento de trabalho dos serviços da Comissão que acompanha o relatório sobre a aplicação da Diretiva 2006/54/CE.

⁽¹⁾ Pelo menos, NACE Rev. 2, secções B a S, exceto O.

⁽²⁾ Diretiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de outubro de 1995, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados.

III. DISPOSIÇÕES HORIZONTAIS

Órgãos de promoção da igualdade

13. Os Estados-Membros devem assegurar que as competências e os mandatos dos seus órgãos nacionais de promoção da igualdade abrangem questões relacionadas com a discriminação salarial entre homens e mulheres, incluindo obrigações de transparência. Se for caso disso, os Estados-Membros devem conceder aos órgãos de promoção da igualdade o direito de acederem à informação e às auditorias referidas nos pontos 4 e 5 da presente recomendação.
14. Os Estados-Membros devem reduzir os obstáculos processuais à instauração de processos judiciais em matéria de igualdade salarial, permitindo aos órgãos de promoção da igualdade representar pessoas singulares em processos de discriminação salarial.
15. Os Estados-Membros devem assegurar uma cooperação e uma coordenação mais estreitas entre os órgãos nacionais de promoção da igualdade e os órgãos nacionais que têm uma função de inspeção no mercado de trabalho.

Controlo e execução

16. Os Estados-Membros devem assegurar o controlo coerente da aplicação do princípio da igualdade salarial e a execução de todas as medidas disponíveis contra a discriminação salarial.

Ações de promoção da sensibilização

17. Os Estados-Membros devem aumentar a sensibilização entre as empresas e organizações públicas e privadas, os par-

ceiros sociais e o público em geral, a fim de promover a igualdade salarial, o princípio do trabalho de valor igual e da transparência salarial, combater as causas das disparidades salariais entre homens e mulheres e conceber instrumentos que contribuam para a análise e avaliação das desigualdades salariais.

IV. ACOMPANHAMENTO

18. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir a aplicação da presente recomendação e são instados a comunicar à Comissão tais medidas até 31 de dezembro de 2015, a fim de permitir que a Comissão acompanhe de perto a situação, elabore um relatório sobre os progressos realizados na aplicação da presente recomendação e, com base neste, avalie a necessidade de outras medidas.

V. DISPOSIÇÕES FINAIS

19. Os destinatários da presente recomendação são os Estados-Membros. São-no também os parceiros sociais, nomeadamente nos Estados-Membros em que, de acordo com o direito e a prática nacionais, os parceiros sociais têm a responsabilidade específica de aplicar o princípio da igualdade salarial mediante a celebração de acordos coletivos.

Feito em Bruxelas, em 7 de março de 2014.

Pela Comissão
Viviane REDING
Vice-Presidente