



2020/0310(COD)

11.10.2021

PARECER

da Comissão dos Direitos das Mulheres e da Igualdade dos Géneros

dirigido à Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais

sobre a proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a
salários mínimos adequados na União Europeia
(COM(2020)0682 – C9-0337/2020 – 2020/0310(COD))

Relator de parecer: Lina Gálvez Muñoz

PA_Legam

JUSTIFICAÇÃO SUCINTA

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o objetivo do salário mínimo é proteger os trabalhadores de salários indevidamente baixos, uma vez que contribuem para assegurar uma parte justa e equitativa dos frutos do progresso para todos e um salário mínimo de subsistência para todos os que estão empregados e que necessitam dessa proteção. O salário mínimo pode também ser um elemento de uma política destinada a superar a pobreza e a reduzir a desigualdade, incluindo entre homens e mulheres.

Este último ponto é particularmente relevante, tendo em conta que alguns estudos da Eurofound «Minimum wages in 2020: Annual review»¹, (Salários mínimos em 2020: Análise anual), mostram que, embora as mulheres representem 48 % dos trabalhadores na União Europeia, constituem 59 % dos trabalhadores com salários mínimos. De facto, a maioria dos trabalhadores com salários mínimos na Europa é composta por mulheres. As mulheres são também um dos principais grupos de trabalhadores com salários inferiores ao salário mínimo, bem como os jovens, os trabalhadores com baixos níveis de instrução ou os trabalhadores rurais com filhos a cargo.

Esta situação é particularmente relevante em alguns setores que se revelaram essenciais durante a pandemia de COVID-19, como o setor dos cuidados de longa duração remunerados. Os números mostram que cerca de quatro quintos (81 %) da mão de obra nos cuidados de longa duração da UE eram do sexo feminino, enquanto um quinto (19 %) era do sexo masculino, e que os maiores impactos da crise da COVID-19 foram sentidos por mulheres que trabalham em setores de serviços mal remunerados, como é o caso do setor dos cuidados².

Os cuidados podem ser prestados numa base não remunerada ou remunerada e, numa base remunerada, podem ser prestados pelo setor público ou pelo setor privado, no âmbito de um regime de trabalho formal ou informal, o que torna este setor extremamente suscetível de ultrapassar os acordos sobre salários mínimos, em particular quando se trata de trabalhadores domésticos. A ação política para melhorar as condições de trabalho nos cuidados de longa duração e melhorar o acesso a empregos de elevada qualidade neste setor tem uma dimensão de género, pelo que o alargamento do salário mínimo aos trabalhadores domésticos pode contribuir, amplamente, para reduzir as desigualdades.

Além disso, a crise atual constitui uma oportunidade para reavaliar a adequação dos salários em alguns setores com salários baixos, sobretudo dominados por mulheres, que se revelaram essenciais e de grande valor social durante a crise³. Neste sentido, a Diretiva-Quadro Europeia tem de contribuir para uma convergência social e salarial ascendente e tem de combater a pobreza, as desigualdades e as disparidades salariais entre homens e mulheres, em particular para evitar a subvalorização do trabalho predominantemente realizado por mulheres.

As disparidades de género no emprego (11,4 %), as disparidades entre homens e mulheres (14 %) e as disparidades de género nas pensões (30 %) permanecem inaceitavelmente elevadas e

¹ [Minimum wages in 2020: Annual review \(europa.eu\)](https://europa.eu).

² [Public services - Long-term care workforce: Employment and working conditions \(europa.eu\)](https://europa.eu).

³ [Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains? \(europa.eu\)](https://europa.eu).

a eliminação das disparidades de género no emprego constitui também um imperativo social e económico para reduzir a pobreza e a pobreza infantil. A utilização de dados desagregados interseccionais por género e a avaliação periódica são necessárias para verificar o progresso na melhoria das oportunidades de emprego para as mulheres e os diferentes grupos de mulheres. Assegurar igualdade de remuneração e facilitar um bom equilíbrio entre vida profissional e vida familiar, também para os homens, são fundamentais para o crescimento económico e o desenvolvimento sustentáveis, a produtividade, a sustentabilidade orçamental a longo prazo na UE e o bem-estar da sua população, incluindo as crianças.

ALTERAÇÕES

A Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros insta a Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais, competente quanto à matéria de fundo, a ter em conta as seguintes alterações:

Alteração 1

Proposta de diretiva

Considerando 1

Texto da Comissão

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

Alteração

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

Alteração 2

Proposta de diretiva

Considerando 1-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(1-A) Nos termos do artigo 27.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, deve ser garantido a todos os trabalhadores e aos seus representantes o direito à informação e à consulta, em tempo útil, nas condições e nos casos previstos pelo Direito da União e pelas

Alteração 3

Proposta de diretiva

Considerando 2

Texto da Comissão

(2) O artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia³⁶ consagra o direito de todos os trabalhadores a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas.

³⁶ Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, 2012/C 326/02, JO C 326/391 de 26.10.2012.

Alteração

(2) O artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia³⁶ consagra o direito de todos os trabalhadores a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas **e o seu artigo 23.º reconhece que a igualdade entre mulheres e homens deve ser assegurada em todas as áreas, incluindo o emprego, o trabalho e a remuneração.**

³⁶ Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, 2012/C 326/02, JO C 326/391 de 26.10.2012.

Alteração 4

Proposta de diretiva

Considerando 2-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(2-A) O artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia prevê o direito à igualdade entre mulheres e homens em todas as áreas, incluindo o emprego, o trabalho e a remuneração;

Alteração 5

Proposta de diretiva

Considerando 2-B (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(2-B) O artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia prevê o

direito à não «discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual».

Alteração 6

Proposta de diretiva Considerando 2-C (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(2-C) O artigo 7.º do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais reconhece o direito de todos a salários justos e a remuneração igual por trabalho de igual valor e a uma vida digna para os próprios e para as suas famílias.

Alteração 7

Proposta de diretiva Considerando 3

Texto da Comissão

Alteração

(3) A Carta Social Europeia estabelece que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho justas. Reconhece o direito de todos os trabalhadores a uma remuneração suficiente para lhes assegurar, assim como às suas famílias, um nível de vida decente. O artigo 4.º da Carta reconhece o papel das convenções coletivas livremente celebradas, **bem como** dos métodos legais de fixação de salários, a fim de assegurar o exercício efetivo deste direito.

(3) A Carta Social Europeia estabelece que todos os trabalhadores, **incluindo, entre outros, os jovens trabalhadores, os trabalhadores domésticos e os cuidadores,** têm direito a condições de trabalho justas. Reconhece o direito de todos os trabalhadores a uma remuneração suficiente para lhes assegurar, assim como às suas famílias, um nível de vida decente, **o direito a salário igual para trabalho de igual valor e o direito dos trabalhadores à igualdade de oportunidades e à igualdade de tratamento, sem discriminação, em matéria de emprego e profissão.** **Estabelece o direito à proteção contra a pobreza e a exclusão social e contribui para reduzir as disparidades salariais**

existentes entre homens e mulheres. O artigo 4.º da Carta reconhece o papel das convenções coletivas livremente celebradas e dos métodos legais de fixação de salários, a fim de assegurar o exercício efetivo deste direito.

Alteração 8

Proposta de diretiva Considerando 4

Texto da Comissão

(4) O capítulo II do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado em Gotemburgo em 17 de novembro de 2017, estabelece um conjunto de princípios que servem de orientação para garantir condições de trabalho justas. O princípio 6 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais reafirma o direito dos trabalhadores a salários justos que garantam um nível de vida digno. Estabelece ainda que deve ser garantido um salário mínimo adequado, de forma a permitir a satisfação das necessidades dos trabalhadores e das suas famílias, à luz das condições económicas e sociais nacionais, assegurando, ao mesmo tempo, o acesso ao emprego e incentivos à procura de trabalho. Além disso, recorda que a pobreza no trabalho deve ser prevenida e que todos os salários devem ser fixados de forma transparente e previsível no respeito da autonomia dos parceiros sociais.

Alteração

(4) O capítulo II do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado em Gotemburgo em 17 de novembro de 2017, estabelece um conjunto de princípios que servem de orientação para garantir condições de trabalho justas. ***Os princípios 2 e 3 preveem a igualdade de tratamento e oportunidades entre os géneros no que diz respeito à participação no mercado de trabalho, termos e condições de emprego e progressão na carreira, independentemente da origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual.*** O princípio 6 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais reafirma o direito dos trabalhadores a salários justos que garantam um nível de vida digno. Estabelece ainda que deve ser garantido um salário mínimo adequado, de forma a permitir a satisfação das necessidades dos trabalhadores e das suas famílias, à luz das condições económicas e sociais nacionais, assegurando, ao mesmo tempo, o acesso ao emprego e incentivos à procura de trabalho. Além disso, recorda que a pobreza no trabalho deve ser prevenida e que todos os salários devem ser fixados de forma transparente e previsível no respeito da autonomia dos parceiros sociais.

Alteração 9

Proposta de diretiva
Considerando 5-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(5-A) A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União. Em conformidade com o artigo 3.º do Tratado da União Europeia, a promoção da igualdade entre mulheres e homens é um dos objetivos da União e, nos termos do artigo 8.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, a igualdade entre homens e mulheres deve ser promovida em todas as ações da União Europeia.

Alteração 10

Proposta de diretiva
Considerando 5-B (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(5-B) O artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia proíbe qualquer tipo de discriminação, enquanto o artigo 23.º exige a igualdade entre mulheres e homens em todas as áreas, incluindo o emprego, o trabalho e a remuneração.

Alteração 11

Proposta de diretiva
Considerando 6

Texto da Comissão

Alteração

(6) Melhores condições de trabalho e de vida, nomeadamente através de salários mínimos adequados, beneficiam tanto os trabalhadores como as empresas na União e são um requisito prévio para um crescimento inclusivo e sustentável. Eliminar as acentuadas diferenças na

(6) Melhores condições de trabalho e de vida, nomeadamente através de salários mínimos adequados ***e transparência dessas remunerações***, beneficiam tanto os trabalhadores como as empresas, ***a sociedade e a economia*** na União e são um requisito prévio para um crescimento

cobertura e na adequação dos salários mínimos contribui para melhorar a equidade do mercado de trabalho da UE, promover o progresso económico e social e a convergência ascendente. A concorrência no mercado único deve basear-se em elevados padrões sociais, na inovação e na melhoria da produtividade, assegurando condições de concorrência equitativas.

inclusivo e sustentável. Eliminar as acentuadas diferenças na cobertura e na adequação dos salários mínimos, ***bem como lutar contra o trabalho não declarado - que afeta principalmente as mulheres - através de sistemas que incitem ao reconhecimento dos postos de trabalho e de ferramentas de declaração simplificadas***, contribui para melhorar a equidade do mercado de trabalho da UE e promover o progresso económico e social, a convergência ascendente, ***bem como a igualdade de género***. A concorrência no mercado único deve basear-se em elevados padrões sociais, ***na criação de empregos de qualidade***, na inovação e na melhoria da produtividade, assegurando condições de concorrência equitativas.

Alteração 12

Proposta de diretiva Considerando 6-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(6-A) Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o objetivo do salário mínimo é proteger os trabalhadores contra salários injustificadamente baixos, predominantes no setor da prestação de cuidados. A política para melhorar as condições de trabalho e o acesso a empregos de elevada qualidade no setor dos cuidados de longa duração tem uma dimensão de género e o alargamento do salário mínimo aos cuidadores pode contribuir, amplamente, para reduzir as desigualdades.

Alteração 13

Proposta de diretiva Considerando 7

Texto da Comissão

(7) Quando fixados em níveis adequados, os salários mínimos protegem o rendimento dos trabalhadores desfavorecidos, ajudam a assegurar um nível de vida digno e limitam a perda de rendimentos em períodos difíceis, tal como reconhecido na Convenção n.º 131 da Organização Internacional do Trabalho, relativa ao estabelecimento de um sistema de fixação de salários mínimos. Os salários mínimos contribuem para sustentar a procura interna, reforçar os incentivos ao trabalho e reduzir as desigualdades salariais e a pobreza no trabalho.

Alteração

(7) Quando fixados em níveis adequados, os salários mínimos protegem o rendimento dos trabalhadores desfavorecidos, ajudam a assegurar um nível de vida digno e limitam a perda de rendimentos em períodos difíceis ***e durante períodos pós-crise***, tal como reconhecido na Convenção n.º 131 da Organização Internacional do Trabalho, relativa ao estabelecimento de um sistema de fixação de salários mínimos. Os salários mínimos contribuem para sustentar a procura interna, reforçar os incentivos ao trabalho e reduzir as desigualdades salariais ***e ajudam a prevenir e a lutar contra*** a pobreza no trabalho. ***Tendo em conta o predomínio de mão de obra feminina em empregos de baixa remuneração, os salários mínimos também podem contribuir, significativamente, para assegurar uma remuneração adequada para todos e reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres.***

Alteração 14

**Proposta de diretiva
Considerando 7-A (novo)**

Texto da Comissão

Alteração

(7-A) A crise da COVID-19, durante a qual alguns setores com salários baixos, maioritariamente dominados pelas mulheres, como os cuidados de saúde, a limpeza, o comércio retalhista e a educação, provaram ser essenciais e de elevado valor socioeconómico, salienta a necessidade de reavaliar a adequação dos salários para as profissões nesses setores que são frequentemente menos valorizados e menos pagos do que nos setores dominados pelos homens.

Alteração 15

Proposta de diretiva Considerando 8

Texto da Comissão

(8) As mulheres, os jovens e os trabalhadores pouco qualificados e as pessoas com deficiência têm uma probabilidade mais elevada de ***auferir*** baixos salários em comparação com outros grupos. Em períodos de recessão económica, como a crise da ***Covid-19***, o papel dos salários mínimos na proteção dos trabalhadores com salários baixos ***torna-se cada vez mais importante e é*** essencial ***para favorecer*** uma recuperação económica sustentável e inclusiva. A fixação de salários mínimos contribui para a igualdade de género, ***para eliminar*** as disparidades nos salários e nas pensões e ***para*** tirar as mulheres de situações de pobreza.

Alteração

(8) As mulheres, ***os migrantes, as pessoas de origem racial ou étnica diferente,*** os jovens ***trabalhadores*** e os trabalhadores pouco qualificados, ***as famílias monoparentais,*** as pessoas com deficiência ***e aqueles que sofrem de formas de discriminação múltiplas, estruturais e intersectoriais,*** ainda têm uma probabilidade mais elevada de ***auferirem*** baixos salários em comparação com outros grupos ***ou de serem excluídos de qualquer forma de proteção salarial.*** Em períodos de recessão económica, como a crise da ***COVID-19***, o papel dos salários mínimos na proteção dos trabalhadores com salários baixos ***e na prevenção de défices de competências crónicos mostra a necessidade*** essencial ***de apoiar*** uma recuperação económica sustentável e inclusiva, ***sustentada por fortes sistemas de proteção social.*** A fixação ***de um nível adequado*** de salários mínimos contribui para a igualdade de género ***e a igualdade de oportunidades, capacitando economicamente as mulheres, ajudando a assegurar a igualdade de tratamento no trabalho, a combater a subvalorização do trabalho realizado pelas mulheres e os baixos salários injustificados em setores dominados pelas mulheres, e a reduzir*** as disparidades nos salários e nas pensões, ***bem como a*** tirar as mulheres ***e os seus filhos*** de situações de pobreza ***e a atenuar a pobreza e a exclusão social com base no género. Assegurar igualdade de remuneração e facilitar um bom equilíbrio entre vida profissional e vida familiar, também para os homens, são***

fundamentais para a coesão social, o crescimento económico e o desenvolvimento sustentáveis, a produtividade e a sustentabilidade orçamental a longo prazo na União.

Alteração 16

**Proposta de diretiva
Considerando 8-A (novo)**

Texto da Comissão

Alteração

(8-A) O relatório da Eurofound intitulado «Salários mínimos em 2020: revisão anual» revela que as mulheres constituem 59 % dos trabalhadores com salários mínimos, a maioria dos trabalhadores com salários mínimos na União. Por conseguinte, qualquer alteração relacionada com os salários mínimos afetá-las-á de forma desproporcional. As mulheres são também um dos principais grupos de trabalhadores com salários inferiores ao salário mínimo, juntamente com as famílias monoparentais, os jovens trabalhadores, os trabalhadores com baixos níveis de instrução e os trabalhadores rurais com filhos a cargo.

Alteração 17

**Proposta de diretiva
Considerando 8-B (novo)**

Texto da Comissão

Alteração

(8-B) Durante os períodos de recessão económica, como a crise da COVID-19, os salários mínimos permitem que as pessoas tenham uma vida digna onde quer que trabalhem. A proteção dos trabalhadores com baixos salários é particularmente importante para apoiar uma recuperação económica sustentável e inclusiva e para reduzir as disparidades

nos salários e nas pensões entre homens e mulheres, bem como para tirar as mulheres de situações de pobreza ou exclusão social, uma vez que a maioria dos trabalhadores com salários mínimos é composta por mulheres. A crise da COVID-19 representa uma oportunidade para aumentar os esforços no sentido de assegurar condições de trabalho sustentáveis, justas e com salários dignos, bem como para combater os estereótipos de género e reavaliar a adequação dos salários em alguns setores e profissões mal remunerados, maioritariamente dominados pelas mulheres.

Alteração 18

**Proposta de diretiva
Considerando 8-C (novo)**

Texto da Comissão

Alteração

(8-C) O elevado número de mulheres em setores e profissões com salários mais baixos, como a hotelaria, o comércio retalhista ou os serviços pessoais, bem como a prestação de cuidados de saúde, a prestação de cuidados em geral e outros setores essenciais, tornou-as particularmente vulneráveis aos impactos da crise da COVID-19 relacionados com a mão de obra e o emprego (aumento sem precedentes da carga de trabalho, dos riscos para a saúde e dos desafios ao equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional).

Alteração 19

**Proposta de diretiva
Considerando 8-D (novo)**

Texto da Comissão

Alteração

(8-D) A presente diretiva deve complementar a Estratégia para a

Igualdade de Género 2020-2025 da UE e contribuir para a realização da igualdade de género, promovendo a participação das mulheres no mercado de trabalho, em igualdade de condições, e ajudando a eliminar as disparidades de género quanto aos rendimentos, salários e pensões. Tais políticas devem ter em conta as alterações demográficas, nomeadamente os efeitos do envelhecimento da população. Além disso, devem também contribuir para combater os estereótipos relativos aos papéis associados ao género.

Alteração 20

Proposta de diretiva Considerando 9

Texto da Comissão

(9) A pandemia da ***Covid-19*** está a produzir efeitos significativos no setor dos serviços e nas pequenas empresas, ***ambos*** com uma elevada percentagem de trabalhadores com salários mínimos. Além disso, os salários mínimos são também importantes tendo em conta as tendências estruturais que estão a reconfigurar os mercados de trabalho e que se caracterizam cada vez mais por elevadas percentagens de trabalho atípico e precário. Estas tendências levaram a um aumento da polarização do emprego, resultando num número crescente de profissões pouco remuneradas e pouco qualificadas na maioria dos Estados-Membros, bem como ao agravamento das desigualdades salariais em alguns deles.

Alteração

(9) A pandemia da ***COVID-19 e outras situações de crise*** estão a produzir efeitos significativos ***e relacionados com o género no mercado de trabalho, onde as mulheres e os setores dominados pelas mulheres são particularmente atingidos, como no setor dos cuidados de saúde, no setor da prestação de cuidados e noutros setores essenciais***, no setor dos serviços e nas pequenas empresas, ***todos eles*** com uma elevada percentagem de trabalhadores com salários mínimos ***ou salários baixos***. ***Tendo em conta o predomínio da mão de obra feminina nesses setores, as mulheres tiveram um aumento sem precedentes da carga de trabalho, dos riscos para a saúde e dos desafios ao equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, devido ao aumento da prestação de cuidados e do trabalho doméstico não remunerados durante a pandemia***. Além disso, os salários mínimos são também importantes tendo em conta as tendências estruturais que estão a reconfigurar os mercados de trabalho e que se caracterizam cada vez

mais por elevadas percentagens de *emprego* atípico e *trabalho* precário, *tais como os trabalhadores de plataformas digitais, os cuidadores e os trabalhadores domésticos*. Estas tendências levaram a um aumento da polarização do emprego, resultando num número crescente de profissões pouco remuneradas e pouco qualificadas na maioria dos Estados-Membros, bem como ao agravamento das desigualdades salariais em alguns deles.

Alteração 21

Proposta de diretiva Considerando 9-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(9-A) A segregação de género no mercado de trabalho, devido à concentração desigual de mulheres e homens em diferentes setores, é um problema persistente na União. Três em cada dez mulheres trabalham na educação, na saúde e na ação social (onde a percentagem de homens é de 8 %), setores tradicionalmente mal remunerados.

Alteração 22

Proposta de diretiva Considerando 10-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(10-A) A fixação dos salários através de convenções coletivas provou trazer muitos benefícios em termos socioeconómicos, contribuindo para um desenvolvimento equilibrado da formação dos salários e para a redução da pobreza no trabalho.

Alteração 23

Proposta de diretiva Considerando 12

Texto da Comissão

(12) Nem todos os trabalhadores da União estão protegidos por salários mínimos. Em alguns Estados-Membros, alguns trabalhadores, embora cobertos, recebem, na prática, uma remuneração inferior ao salário mínimo nacional devido ao incumprimento das regras em vigor. Verificou-se que esta situação afeta sobretudo as mulheres, os jovens trabalhadores, as pessoas com deficiência e os trabalhadores agrícolas. Nos Estados-Membros em que o salário mínimo é garantido apenas por meio de convenções coletivas, estima-se que a percentagem de trabalhadores não abrangidos varie entre 2 % e 55 % do total da mão de obra.

Alteração

(12) Nem todos os trabalhadores da União estão protegidos por salários mínimos. Em alguns Estados-Membros, alguns trabalhadores, embora cobertos, recebem, na prática, uma remuneração inferior ao salário mínimo nacional devido ao incumprimento das regras em vigor. Verificou-se que esta situação afeta sobretudo as mulheres **e os setores dominados pelas mulheres**, os jovens trabalhadores, as pessoas com deficiência, **as pessoas que enfrentam formas de discriminação direta, indireta ou intersectorial, os trabalhadores de plataformas digitais, os cuidadores e os trabalhadores domésticos**, os trabalhadores agrícolas **sazonais**, **os trabalhadores com contratos a curto prazo e os trabalhadores independentes**. Nos Estados-Membros em que o salário mínimo é garantido apenas por meio de convenções coletivas, estima-se que a percentagem de trabalhadores não abrangidos varie entre 2 % e 55 % do total da mão de obra.

Alteração 24

Proposta de diretiva Considerando 15

Texto da Comissão

(15) A presente diretiva estabelece prescrições mínimas ao nível da UE para assegurar que os salários mínimos são fixados a um nível adequado e que os trabalhadores têm acesso a uma proteção salarial mínima, sob a forma de um salário mínimo nacional ou de salários fixados por

Alteração

(15) **Com vista a melhorar as condições de trabalho, a convergência social ascendente e a igualdade de género na União**, a presente diretiva estabelece prescrições mínimas ao nível da UE para assegurar que os salários mínimos são fixados a um nível adequado e que os

convenções coletivas, conforme definido para efeitos da presente diretiva.

trabalhadores têm *igualdade de* acesso a uma proteção salarial mínima, sob a forma de um salário mínimo nacional ou de salários fixados por convenções coletivas, conforme definido para efeitos da presente diretiva.

Alteração 25

Proposta de diretiva Considerando 17

Texto da Comissão

(17) A presente diretiva é aplicável aos trabalhadores que tenham um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho conforme definido na legislação, nas convenções coletivas ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro, tendo em conta os critérios estabelecidos pelo Tribunal de Justiça da União Europeia (Tribunal de Justiça) para determinar o estatuto de trabalhador. Desde que preenchidos tais critérios, os trabalhadores domésticos, os trabalhadores ocasionais, os trabalhadores intermitentes, os trabalhadores por cheque-serviço, os falsos trabalhadores independentes, os trabalhadores de plataformas digitais, os estagiários e os aprendizes podem ser abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. Os trabalhadores genuinamente independentes não são abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva, uma vez que não preenchem os critérios em questão. O abuso do estatuto de trabalhador independente, tal como é definido no direito nacional, tanto à escala nacional como em situações transfronteiriças, constitui uma forma de trabalho falsamente declarado que está frequentemente associada a trabalho não declarado. Verifica-se uma situação de falso trabalho independente quando uma pessoa preenche

Alteração

(17) A presente diretiva é *igualmente* aplicável aos trabalhadores que tenham um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho conforme definido na legislação, nas convenções coletivas ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro, tendo em conta os critérios estabelecidos pelo Tribunal de Justiça da União Europeia (Tribunal de Justiça) para determinar o estatuto de trabalhador. Desde que preenchidos tais critérios, os trabalhadores domésticos, ***os trabalhadores no setor da prestação de cuidados***, os trabalhadores ocasionais, os trabalhadores intermitentes, os trabalhadores por cheque-serviço, os falsos trabalhadores independentes, os trabalhadores de plataformas digitais, ***outros trabalhadores com contratos atípicos***, os estagiários e os aprendizes podem ser abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. Os trabalhadores genuinamente independentes não são abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva, uma vez que não preenchem os critérios em questão. O abuso do estatuto de trabalhador independente, tal como é definido no direito nacional, tanto à escala nacional como em situações transfronteiriças, constitui uma forma de trabalho falsamente declarado que está frequentemente associada a trabalho não declarado.

as condições típicas de uma relação de trabalho, mas está declarada como trabalhador independente, a fim de evitar o cumprimento de certas obrigações legais ou fiscais. Estas pessoas devem ser abrangidas pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. A determinação da existência de uma relação de trabalho deve basear-se nos factos relativos à prestação efetiva de trabalho e não no modo como as partes descrevem a relação.

Verifica-se uma situação de falso trabalho independente quando uma pessoa preenche as condições típicas de uma relação de trabalho, mas está declarada como trabalhador independente, a fim de evitar o cumprimento de certas obrigações legais ou fiscais. Estas pessoas devem ser abrangidas pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. A determinação da existência de uma relação de trabalho deve basear-se nos factos relativos à prestação efetiva de trabalho e não no modo como as partes descrevem a relação.

Alteração 26

Proposta de diretiva Considerando 21

Texto da Comissão

(21) Os salários mínimos são considerados adequados ***se forem*** justos ***em relação à*** distribuição salarial no país e se proporcionarem um nível de vida digno. A adequação dos salários mínimos nacionais é determinada em função das condições socioeconómicas nacionais, incluindo o crescimento, a competitividade, assim como da evolução da situação no plano regional e setorial. A sua adequação deve ser avaliada, pelo menos no que diz respeito ao seu poder de compra, ***à evolução da produtividade*** e à sua relação com os níveis salariais brutos, a distribuição salarial e o crescimento dos salários. ***A utilização de indicadores habitualmente usados ao nível internacional, como*** 60 % do salário mediano bruto e 50 % do salário médio bruto, pode ajudar a orientar a avaliação da adequação dos salários mínimos em relação ao nível dos salários brutos.

Alteração

(21) Os salários mínimos são considerados adequados ***e*** justos ***se melhorarem a*** distribuição salarial no país e se proporcionarem um nível de vida digno ***aos trabalhadores e às suas famílias com base num contrato de emprego a tempo inteiro***. A adequação dos salários mínimos nacionais é determinada em função das condições socioeconómicas nacionais, incluindo o crescimento, a competitividade, assim como da evolução da situação no plano regional e setorial. A sua adequação deve ser avaliada, pelo menos, no que diz respeito ao seu poder de compra e à sua relação com os níveis salariais brutos, a distribuição salarial e o crescimento dos salários. ***O nível internacionalmente reconhecido de*** 60 % do salário mediano bruto e 50 % do salário médio bruto pode ajudar a orientar a avaliação da adequação dos salários mínimos em relação ao nível dos salários brutos.

Alteração 27

Proposta de diretiva
Considerando 21-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(21-A) O estabelecimento de salários mínimos em toda a União constitui um passo na direção certa na luta contra a pobreza no trabalho, sendo, no entanto, insuficiente para erradicar a pobreza, especialmente a pobreza feminina, e assegurar uma vida digna para todos. Medidas adicionais e complementares, como a adoção de regimes de rendimento mínimo, são, por conseguinte, essenciais para alcançar os objetivos e os princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e assegurar que todos têm direito a uma vida digna em todas as fases da vida e acesso efetivo a bens e serviços que assim o permitam.

Alteração 28

Proposta de diretiva
Considerando 22-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(22-A) Dado o predomínio de mão de obra feminina em empregos de baixa remuneração, o estabelecimento de salários mínimos pode contribuir, significativamente, para corrigir as disparidades salariais existentes entre homens e mulheres, desde que esses salários se estabeleçam a níveis que promovam a igualdade de oportunidades para as mulheres, de modo a que estas possam entrar e permanecer no mercado de trabalho e que não haja discriminação entre os trabalhadores ou exclusões que possam perpetuar as diferenças salariais entre os géneros e a subvalorização do trabalho das mulheres, enraizada nas disparidades tradicionais entre setores e profissões.

Alteração 29

Proposta de diretiva Considerando 23

Texto da Comissão

(23) É necessário um sistema de execução eficaz, incluindo controlos e inspeções no local, para assegurar o funcionamento dos quadros normativos nacionais em matéria de salário mínimo. Para reforçar a eficácia das autoridades competentes pela aplicação da lei, é também necessária uma cooperação estreita com os parceiros sociais, nomeadamente para dar resposta a desafios críticos como os relacionados com a subcontratação, os trabalhadores migrantes, o falso trabalho independente ou as horas extraordinárias não registadas. Além disso, os trabalhadores devem ter **facilmente** acesso a informações adequadas sobre os salários mínimos nacionais em vigor, para garantir um grau adequado de transparência e previsibilidade no que diz respeito às suas condições de trabalho.

Alteração

(23) É necessário um sistema de execução eficaz, incluindo controlos e inspeções **reforçados** no local, para assegurar o funcionamento **e o respeito** dos quadros normativos nacionais em matéria de salário mínimo, **principalmente nos setores de risco, nos quais se incluem os setores em que predomina a mão de obra feminina**. Para reforçar a eficácia das autoridades competentes pela aplicação da lei, é também necessária uma cooperação estreita com os parceiros sociais, nomeadamente para dar resposta a desafios críticos como os relacionados com a subcontratação, os trabalhadores migrantes, o falso trabalho independente ou as horas extraordinárias não registadas, **e controlar os níveis salariais, as diferenças salariais e os salários médios das mulheres**. Além disso, **todos** os trabalhadores devem ter **igualdade e facilidade de** acesso a informações adequadas sobre os salários mínimos nacionais em vigor, para garantir um grau adequado de transparência e previsibilidade no que diz respeito às suas condições de trabalho **e ao exercício dos seus direitos**.

Alteração 30

Proposta de diretiva Considerando 25

Texto da Comissão

(25) A fiabilidade da monitorização e da recolha de dados é um aspeto essencial

Alteração

(25) A fiabilidade da monitorização e da recolha de dados **repartidos por género e**

para assegurar a proteção efetiva dos salários mínimos. A Comissão deverá apresentar anualmente um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho, dando conta de como avalia a evolução da adequação e da cobertura dos salários mínimos, com base em dados e informações anuais a fornecer pelos Estados-Membros. Os progressos deverão ser acompanhados no âmbito do processo de coordenação das políticas económicas e de emprego ao nível da UE. Neste contexto, o Comité do Emprego deverá analisar anualmente a situação nos Estados-Membros com base nos relatórios elaborados pela Comissão e noutros instrumentos de supervisão multilateral, como a avaliação comparativa.

idade no contexto da mão de obra é um aspeto essencial para assegurar a proteção efetiva dos salários mínimos e *acompanhar a sua dimensão de género*. A Comissão deverá apresentar anualmente um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho, dando conta de como avalia a evolução da adequação e da cobertura dos salários mínimos, com base em dados e informações anuais a fornecer pelos Estados-Membros. ***Os Estados-Membros devem fornecer estes dados e informações repartidos por sexo, idade, deficiência, dimensão da empresa e setor.*** Os progressos deverão ser acompanhados no âmbito do processo de coordenação das políticas económicas e de emprego ao nível da UE. Neste contexto, o Comité do Emprego deverá analisar anualmente a situação nos Estados-Membros com base nos relatórios elaborados pela Comissão e ***por agências da União Europeia como o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), bem como*** noutros instrumentos de supervisão multilateral, como a avaliação comparativa.

Alteração 31

Proposta de diretiva Considerando 28

Texto da Comissão

(28) Embora constituam passos na direção certa, as reformas e as medidas adotadas pelos Estados-Membros para promover uma proteção salarial mínima dos trabalhadores não ***foram exaustivas e sistemáticas***. Acresce que os países, quando atuam individualmente, podem revelar menor propensão para melhorar a adequação e a cobertura dos salários mínimos por considerarem que isso poderá prejudicar a sua competitividade externa em termos de custos. Atendendo a que os objetivos da presente diretiva não podem

Alteração

(28) Embora constituam passos na direção certa, as reformas e as medidas adotadas pelos Estados-Membros para promover uma proteção salarial mínima dos trabalhadores não ***conseguiram resolver o problema do emprego e das disparidades salariais entre homens e mulheres, assim como da pobreza no trabalho***. Acresce que os países, quando atuam individualmente, podem revelar menor propensão para melhorar a adequação e a cobertura dos salários mínimos por considerarem que isso poderá

ser suficientemente alcançados pelos Estados-Membros, mas podem, devido à dimensão ou aos efeitos da ação, ser mais bem alcançados ao nível da União, a União pode tomar medidas, em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado da União Europeia. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade consagrado no mesmo artigo, a presente diretiva não excede o necessário para alcançar esses objetivos.

prejudicar a sua competitividade externa em termos de custos. Atendendo a que os objetivos da presente diretiva não podem ser suficientemente alcançados pelos Estados-Membros, mas podem, devido à dimensão ou aos efeitos da ação, ser mais bem alcançados ao nível da União, a União pode tomar medidas, em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado da União Europeia. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade consagrado no mesmo artigo, a presente diretiva não excede o necessário para alcançar esses objetivos.

Alteração 32

Proposta de diretiva Considerando 31-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(31-A) O processo de convergência no que respeita a salários mínimos adequados e mais justos deve acompanhar a proposta legislativa da Comissão para medidas de transparência salarial. A Diretiva Transparência Salarial constitui um passo importante, necessário para eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres.

Alteração 33

Proposta de diretiva Artigo 1 – n.º 1 – parte introdutória

Texto da Comissão

Alteração

1. A fim de melhorar as condições de vida e de trabalho na União, a presente diretiva estabelece um quadro para:

1. A fim de melhorar as condições de vida e de trabalho na União, ***a convergência social ascendente e a igualdade de género***, a presente diretiva estabelece um quadro para:

Alteração 34

Proposta de diretiva

Artigo 1 – n.º 1 – alínea a)

Texto da Comissão

a) a fixação de níveis adequados de salários mínimos;

Alteração

a) a fixação de níveis adequados de salários mínimos ***que proporcionem um nível de vida decente e contribuam para corrigir a desigualdade salarial e as disparidades salariais entre homens e mulheres;***

Alteração 35

Proposta de diretiva

Artigo 1 – n.º 1 – alínea b)

Texto da Comissão

b) o acesso dos trabalhadores à proteção assegurada pelo salário mínimo, sob a forma de salário definido em convenções coletivas ou de um salário mínimo nacional, caso exista.

Alteração

b) o acesso dos trabalhadores à proteção assegurada pelo salário mínimo, ***sem discriminação,*** sob a forma de salário definido em convenções coletivas ou de um salário mínimo nacional, caso exista.

Alteração 36

Proposta de diretiva

Artigo 2 – parágrafo 1

Texto da Comissão

A presente diretiva é aplicável ***aos*** trabalhadores na União que têm um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho conforme definido pela legislação, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia.

Alteração

A presente diretiva é aplicável ***a todos os*** trabalhadores na União, ***de igual forma e sem discriminação,*** que têm um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho conforme definido pela legislação, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia.

Alteração 37

Proposta de diretiva

Artigo 4 – n.º 1 – alínea a-A) (nova)

Texto da Comissão

Alteração

a-A) incentivar os parceiros sociais a criarem medidas específicas para melhorar a igualdade de género na negociação coletiva;

Alteração 38

Proposta de diretiva

Artigo 4 – n.º 2

Texto da Comissão

Alteração

2. Os Estados-Membros em que a cobertura da negociação coletiva seja inferior a 70 % dos trabalhadores, definidos na aceção do artigo 2.º, devem, além disso, prever um quadro de condições favoráveis à negociação coletiva, seja por lei após consulta dos parceiros sociais ou por acordo com eles, e devem estabelecer um plano de ação para promover a negociação coletiva. O plano de ação deve ser tornado público e notificado à Comissão Europeia.

2. Os Estados-Membros em que a cobertura da negociação coletiva seja inferior a 70 % dos trabalhadores, definidos na aceção do artigo 2.º, devem, além disso, prever um quadro de condições favoráveis à negociação coletiva, seja por lei após consulta dos parceiros sociais ou por acordo com eles, e devem estabelecer um plano de ação para promover a negociação coletiva. ***Estes planos de ação nacionais devem reforçar a convergência salarial ascendente e estabelecer as medidas e os mecanismos mais adequados para a fixação dos salários e aumentar a cobertura a nível nacional, a fim de eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres e reduzir as desigualdades e a discriminação.*** O plano de ação deve ser tornado público e notificado à Comissão Europeia.

Alteração 39

Proposta de diretiva

Artigo 5 – n.º 1

Texto da Comissão

1. Os Estados-Membros que dispõem de salários mínimos nacionais devem tomar as medidas necessárias para assegurar que a forma como são fixados e atualizados se oriente pelos critérios **estabelecidos para promover** a adequação com o objetivo de alcançar condições de trabalho e de vida dignas, a coesão social e a convergência ascendente. Os Estados-Membros devem definir tais critérios de acordo com as respetivas práticas nacionais, quer na legislação nacional aplicável, nas decisões dos organismos competentes ou em acordos tripartidos. Os critérios devem ser **estáveis e** claros.

Alteração

1. Os Estados Membros que dispõem de salários mínimos nacionais devem tomar as medidas necessárias para assegurar que a forma como são fixados e atualizados se oriente pelos critérios **destinados a garantir** a adequação **e a equidade**, com o objetivo de alcançar condições de trabalho e de vida dignas, **a igualdade de oportunidades, a proteção social**, a coesão social, **a redução das desigualdades salariais e de género** e a convergência ascendente, **assim como a prevenção e a redução da pobreza, em particular a pobreza infantil e a pobreza no trabalho**. Os Estados-Membros devem definir tais critérios de acordo com as respetivas práticas nacionais, quer na legislação nacional aplicável, nas decisões dos organismos competentes ou em acordos tripartidos. Os critérios devem ser claros.

Alteração 40

Proposta de diretiva

Artigo 5 – n.º 2 - alínea b)

Texto da Comissão

b) o nível geral de salários brutos e sua distribuição;

Alteração

b) o nível geral de salários brutos e sua distribuição, **com o objetivo de reduzir as desigualdades sociais e de género**;

Alteração 41

Proposta de diretiva

Artigo 5 – n.º 2 – alínea c)

Texto da Comissão

c) a taxa de crescimento dos salários brutos;

Alteração

c) a taxa de crescimento dos salários brutos, **com o objetivo de reduzir as desigualdades salariais**;

Alteração 42

Proposta de diretiva

Artigo 5 – n.º 2 – alínea d-A) (nova)

Texto da Comissão

Alteração

d-A) a disparidade salarial entre homens e mulheres, com o objetivo de a erradicar;

Alteração 43

Proposta de diretiva

Artigo 5 – n.º 4

Texto da Comissão

Alteração

4. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para assegurar a atualização regular e atempada dos salários mínimos nacionais, a fim de **manter** a sua adequação.

4. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para assegurar a atualização regular e atempada dos salários mínimos nacionais, a fim de **continuar a promover** a sua adequação.

Alteração 44

Proposta de diretiva

Artigo 5 – n.º 4-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

4-A. As atualizações dos salários mínimos nacionais não devem prejudicar quaisquer outros mecanismos de apoio ao rendimento, como os auxílios estatais a trabalhadores desfavorecidos e a trabalhadores com deficiência, como definidos no Regulamento (UE) n.º 651/2014^{1-A}, ou os direitos a pensão por deficiência.

^{1-A} Regulamento (UE) n.º 651/2014 da Comissão, de 17 de junho de 2014, que declara certas categorias de auxílios compatíveis com o mercado interno, em

aplicação dos artigos 107.º e 108.º do Tratado (JO L 187 de 26.6.2014, p. 1).

Alteração 45

Proposta de diretiva Artigo 5 – n.º 5

Texto da Comissão

5. Os Estados-Membros devem criar órgãos consultivos para aconselhar as autoridades competentes sobre questões relacionadas com os salários mínimos nacionais.

Alteração

5. Os Estados-Membros devem criar órgãos consultivos para aconselhar as autoridades competentes sobre questões relacionadas com os salários mínimos nacionais, ***incluindo as disparidades de género nos salários e nas pensões. Esses órgãos consultivos devem dispor de recursos suficientes e devem:***

- visar a paridade de género na sua composição;

- aplicar uma perspetiva de género em todas as suas análises;

- apresentar, regularmente, uma avaliação sensível às questões de género.

Alteração 46

Proposta de diretiva Artigo 5 – n.º 5-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

5-A. Os instrumentos de avaliação profissional e os critérios de classificação neutros em termos de género devem ser desenvolvidos em estreita cooperação com os parceiros sociais, tendo em conta fatores como as condições de trabalho, o grau de responsabilidade conferido ao trabalhador e as exigências físicas ou mentais do trabalho, a fim de aplicar o princípio de salário igual para trabalho de igual valor entre homens e mulheres em

diferentes setores profissionais.

Alteração 47

Proposta de diretiva

Artigo 6 – título

Texto da Comissão

Variações e descontos

Alteração

Igualdade de tratamento e descontos

Alteração 48

Proposta de diretiva

Artigo 6 – n.º 1

Texto da Comissão

1. Os Estados-Membros podem autorizar diferentes níveis de salário mínimo nacional para grupos específicos de trabalhadores. Os Estados-Membros devem manter essas variações a um nível mínimo e assegurar que as variações não são discriminatórias, são proporcionadas, limitadas no tempo e, se for caso disso, objetivas e razoavelmente justificadas por um objetivo legítimo.

Alteração

1. ***Os Estados-Membros devem assegurar a igualdade de oportunidades e a igualdade de tratamento dos trabalhadores na aplicação da proteção do salário mínimo nacional.*** Os Estados-Membros podem autorizar diferentes níveis de salário mínimo nacional para grupos específicos de trabalhadores. Os Estados-Membros devem manter essas variações a um nível mínimo e assegurar que as variações não são discriminatórias, são proporcionadas, limitadas no tempo e, se for caso disso, objetivas e razoavelmente justificadas por um objetivo legítimo.

Alteração 49

Proposta de diretiva

Artigo 7 – parágrafo 1 – parte introdutória

Texto da Comissão

Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para assegurar que os parceiros sociais participam, atempada e efetivamente, no processo de fixação e

Alteração

Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para assegurar que os parceiros sociais participam, atempada e efetivamente, no processo de fixação e

atualização do salário mínimo nacional, nomeadamente através da participação nos órgãos consultivos a que se refere o artigo 5.º, n.º 5, e em especial no que diz respeito a:

atualização do salário mínimo nacional, nomeadamente através da participação nos órgãos consultivos a que se refere o artigo 5.º, n.º 5, **garantindo aos parceiros sociais e às autoridades competentes formações em matéria de antidiscriminação e igualdade de género** e em especial no que diz respeito a:

Alteração 50

Proposta de diretiva

Artigo 7 – parágrafo 1 – alínea d)

Texto da Comissão

d) recolha de dados e a realização de estudos para informar as autoridades responsáveis pela fixação dos salários mínimos nacionais.

Alteração

d) recolha de dados **repartidos por género** e a realização de estudos para informar as autoridades responsáveis pela fixação dos salários mínimos nacionais.

Alteração 51

Proposta de diretiva

Artigo 8 – título

Texto da Comissão

8 Acesso efetivo dos trabalhadores aos salários mínimos nacionais

Alteração

8 Acesso efetivo **e em condições equitativas** dos trabalhadores aos salários mínimos nacionais

Alteração 52

Proposta de diretiva

Artigo 8 – parágrafo 1 – ponto 1

Texto da Comissão

(1) reforçar os controlos e as inspeções no local efetuados pelas inspeções do trabalho ou pelos organismos responsáveis pela aplicação dos salários mínimos nacionais. Os controlos e as inspeções devem ser proporcionados e não discriminatórios;

Alteração

(1) reforçar os controlos e as inspeções no local efetuados pelas inspeções do trabalho ou pelos organismos responsáveis pela aplicação dos salários mínimos nacionais **e assegurar que dispõem de recursos suficientes**. Os controlos e as inspeções devem ser proporcionados e não

discriminatórios, *centrando-se nos setores em que predomina a mão de obra feminina;*

Alteração 53

Proposta de diretiva

Artigo 8 – parágrafo 1 – ponto 3

Texto da Comissão

(3) assegurar que as informações sobre os salários mínimos nacionais são disponibilizadas ao público de forma clara, exaustiva e facilmente acessível.

Alteração

(3) assegurar que as informações sobre os salários mínimos nacionais são disponibilizadas ao público de forma clara, exaustiva e facilmente acessível, *incluindo a acessibilidade para trabalhadores com deficiência.*

Alteração 54

Proposta de diretiva

Artigo 10 – n.º 1

Texto da Comissão

1. Os Estados-Membros devem encarregar as respetivas autoridades competentes de desenvolver instrumentos eficazes de recolha de dados para monitorizar a cobertura e a adequação dos salários mínimos.

Alteração

1. Os Estados-Membros devem encarregar as respetivas autoridades competentes, *em colaboração com os parceiros sociais*, de desenvolver instrumentos eficazes de recolha de dados para monitorizar a cobertura e a adequação dos salários mínimos. *A recolha de dados deve ser repartida, pelo menos, por sexo, idade, tipo de contrato de trabalho (a tempo parcial ou a tempo inteiro) e setor e incluir uma abordagem intersectorial.*

Alteração 55

Proposta de diretiva

Artigo 10 – n.º 2 – alínea a) – subalínea iv)

Texto da Comissão

iv) a taxa de cobertura da negociação

Alteração

iv) a taxa de cobertura da negociação coletiva *e os progressos feitos para*

coletiva.

aumentar a cobertura, em especial para os trabalhadores vulneráveis.

Alteração 56

Proposta de diretiva

Artigo 10 – n.º 2 – parágrafo 2

Texto da Comissão

Os Estados-Membros devem fornecer as estatísticas e as informações referidas no presente número, repartidas por sexo, idade, deficiência, dimensão da empresa e setor.

Alteração

Os Estados-Membros devem fornecer as estatísticas e as informações referidas no presente número, ***anonimizadas e*** repartidas por sexo, idade, deficiência, dimensão da empresa e setor ***e, quando possível, por origem racial e étnica. Os Estados-Membros devem realizar uma análise de impacto em matéria de género no que diz respeito à cobertura e à adequação nesta base.***

Alteração 57

Proposta de diretiva

Artigo 10 – n.º 3

Texto da Comissão

3. Os Estados-Membros devem assegurar que as informações relativas ao salário mínimo, incluindo as convenções coletivas e as disposições salariais nelas contidas, sejam transparentes e acessíveis ao público.

Alteração

3. Os Estados-Membros devem assegurar que as informações relativas ao salário mínimo, incluindo as convenções coletivas e as disposições salariais nelas contidas, sejam transparentes e ***facilmente*** acessíveis ao público, ***de acordo com os princípios de transparência salarial.***

Alteração 58

Proposta de diretiva

Artigo 10 – n.º 4

Texto da Comissão

4. A Comissão avaliará os dados transmitidos pelos Estados-Membros nos relatórios referidos no n.º 2 e apresentará um relatório anual ao Parlamento Europeu e ao Conselho.

Alteração

4. A Comissão avaliará os dados transmitidos pelos Estados-Membros nos relatórios referidos no n.º 2 e apresentará um relatório anual ao Parlamento Europeu e ao Conselho. ***O Parlamento Europeu e o Conselho podem apresentar observações sobre o referido relatório. O relatório deve incorporar uma perspetiva de género centrada no aspeto intersectorial e avaliar o contributo do desenvolvimento do salário mínimo para eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres.***

Alteração 59

**Proposta de diretiva
Artigo 10 – n.º 5**

Texto da Comissão

5. Com base no relatório elaborado pela Comissão, o Comité do Emprego, instituído nos termos do artigo 150.º do TFUE, deve proceder anualmente a uma análise da promoção da negociação coletiva sobre a fixação dos salários e da adequação dos salários mínimos nos Estados-Membros.

Alteração

5. Com base no relatório elaborado pela Comissão, o Comité do Emprego, instituído nos termos do artigo 150.º do TFUE, deve proceder anualmente a uma análise da promoção da negociação coletiva sobre a fixação dos salários e da adequação dos salários mínimos ***e da sua dimensão de género*** nos Estados-Membros.

Alteração 60

**Proposta de diretiva
Artigo 15 – parágrafo 1**

Texto da Comissão

A Comissão procederá a uma avaliação da diretiva [***cinco*** anos após a data da transposição]. A Comissão apresentará em seguida um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho em que analisa a

Alteração

A Comissão procederá a uma avaliação da diretiva [***três*** anos após a data da transposição]. A Comissão apresentará em seguida um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho em que analisa a

aplicação da diretiva e propõe, se for caso disso, alterações legislativas.

aplicação da diretiva e propõe, se for caso disso, alterações legislativas. ***Tanto a avaliação como o relatório devem incluir uma abordagem sensível às questões de género.***

PROCESSO DA COMISSÃO ENCARREGADA DE EMITIR PARECER

Título	Salários mínimos adequados na União Europeia		
Referências	COM(2020)0682 – C9-0337/2020 – 2020/0310(COD)		
Comissão competente quanto ao fundo Data de comunicação em sessão	EMPL 11.11.2020		
Parecer emitido por Data de comunicação em sessão	FEMM 11.11.2020		
Relator de parecer: Data de designação	Lina Gálvez Muñoz 11.2.2021		
Exame em comissão	10.5.2021	15.6.2021	30.9.2021
Data de aprovação	30.9.2021		
Resultado da votação final	+: –: 0:	25 3 4	
Deputados presentes no momento da votação final	Isabella Adinolfi, Simona Baldassarre, Vilija Blinkevičiūtė, Annika Bruna, Margarita de la Pisa Carrión, Frances Fitzgerald, Cindy Franssen, Helène Fritzon, Lina Gálvez Muñoz, Elżbieta Katarzyna Łukacijewska, Karen Melchior, Andželika Anna Możdżanowska, Sandra Pereira, Pina Picierno, Sirpa Pietikäinen, Samira Rafaela, Evelyn Regner, Diana Riba i Giner, Eugenia Rodríguez Palop, María Soraya Rodríguez Ramos, Christine Schneider, Sylwia Spurek, Jessica Stegrud, Ernest Urtasun, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Chrysoula Zacharopoulou, Marco Zullo		
Suplentes presentes no momento da votação final	Sylvie Brunet, Aušra Maldeikienė, Predrag Fred Matić, Monika Vana		
Suplentes (artigo 209.º, n.º 7) presentes no momento da votação final	Łukasz Kohut		

VOTAÇÃO NOMINAL FINAL NA COMISSÃO COMPETENTE QUANTO À MATÉRIA DE FUNDO

25	+
ID	Simona Baldassarre
PPE	Isabella Adinolfi, Frances Fitzgerald, Cindy Franssen, Aušra Maldeikienė, Sirpa Pietikäinen, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Elzbieta Katarzyna Łukacijewska
Renew	Sylvie Brunet, Karen Melchior, Samira Rafaela, María Soraya Rodríguez Ramos, Chrysoula Zacharopoulou, Marco Zullo
S&D	Vilija Blinkevičiūtė, Lina Gálvez Muñoz, Łukasz Kohut, Predrag Fred Matić, Pina Picierno, Evelyn Regner
The Left	Eugenia Rodríguez Palop
Verts/ALE	Diana Riba i Giner, Sylwia Spurek, Ernest Urtasun, Monika Vana

3	-
ECR	Jessica Stegrud, Margarita de la Pisa Carrión
S&D	Heléne Fritzon

4	0
ECR	Andželika Anna Moźdzanowska
ID	Annika Bruna
PPE	Christine Schneider
The Left	Sandra Pereira

Legendas dos símbolos utilizados:

+ : votos a favor

- : votos contra

0 : abstenções