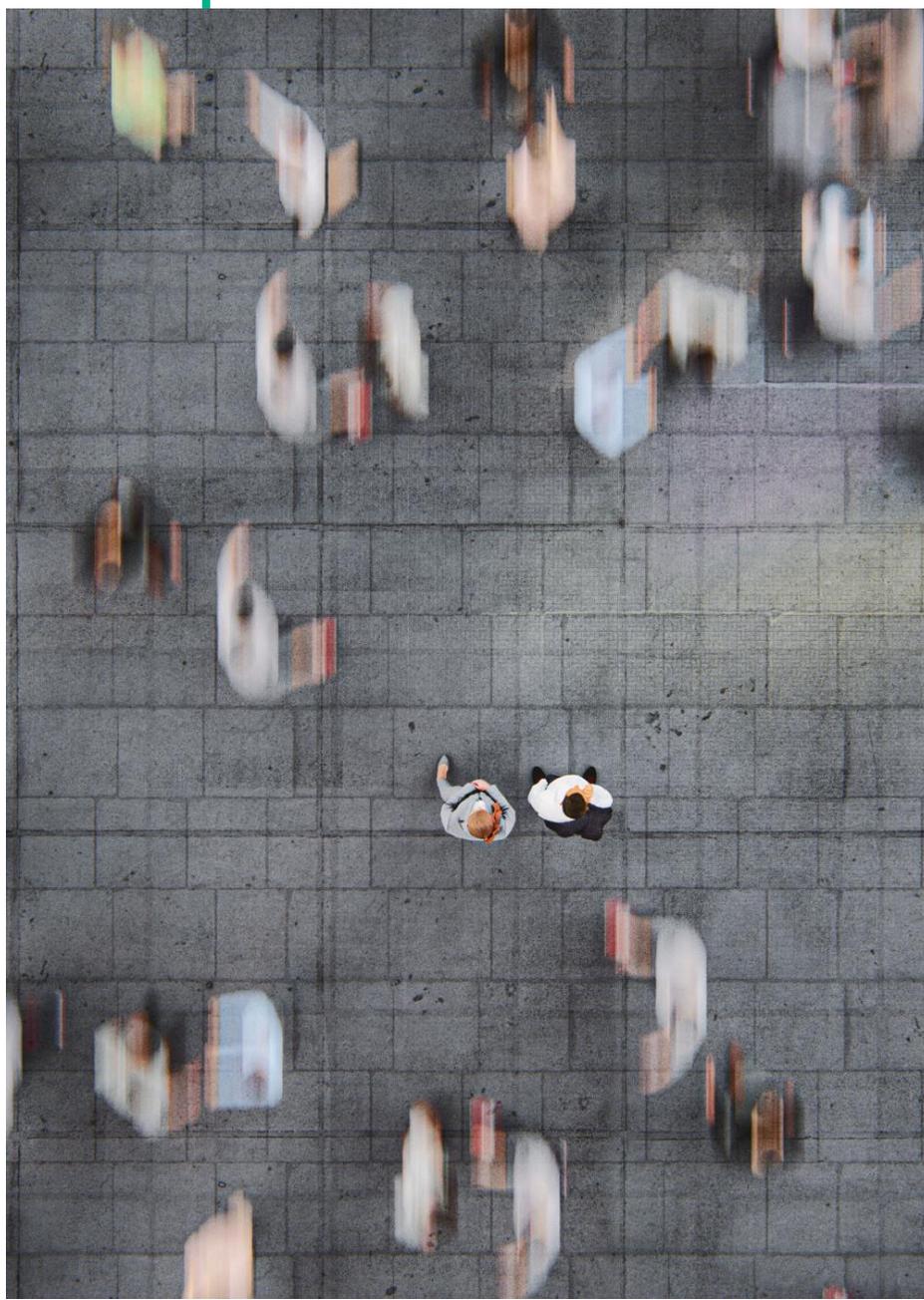


# Economia Social & Direitos Humanos // Laboral

Promoção de Direitos Humanos e Laborais -  
Iniciativas legislativas europeias relevantes |  
setembro-outubro de 2022

13 de novembro, o Dia Nacional da Igualdade Salarial

VdA EXPERTISE



**Novembro 2022**

Plataforma de Serviços Integrados ESGs

## A União Europeia, nos últimos meses, deu passos importantes na promoção de Direitos Humanos Laborais.

A União Europeia, nos últimos meses, deu passos importantes na promoção de Direitos Humanos Laborais.

Em três vertentes distintas, os órgãos legislativos da UE promoveram o avanço de três diplomas legislativos de importância ímpar, cujas especificidades se afiguram particularmente relevantes para as empresas:

- i) Diretiva relativa a salários mínimos adequados na União Europeia.
- ii) Proposta de Diretiva para o equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas; e
- iii) Proposta de Regulamento que visa proibir produtos fabricados com recurso a trabalho forçado.

### ▪ Diretiva relativa a salários mínimos adequados na União Europeia

Assegurando a materialização do compromisso da UE de melhorar as condições de vida e de trabalho dos cidadãos, foi publicada no JOUE, no dia 25 de outubro de 2022, uma [diretiva que promoverá a adequação dos salários mínimos nacionais](#), contribuindo para alcançar condições de trabalho e de vida dignas para os trabalhadores na União Europeia.

A Diretiva foca-se essencialmente em três pilares fundamentais:

#### i. Adequação dos salários mínimos nacionais

A este respeito, a Diretiva impõe aos Estados-Membros nos quais existem salários mínimos nacionais que adotem procedimentos para a fixação e atualização dos respetivos salários mínimos de acordo com um conjunto de critérios definidos, nomeadamente: i) o poder de compra dos salários

mínimos nacionais, tendo em conta o custo de vida; ii) o nível geral de salários e sua distribuição; iii) a taxa de crescimento dos salários; e iv) os níveis e a evolução da produtividade nacional a longo prazo.

Embora não estabeleça um valor ou uma percentagem fixa de salário mínimo, a Diretiva determina que os Estados-Membros poderão utilizar valores de referência indicativos para orientar a avaliação da sua adequação, nomeadamente os valores de referência habitualmente utilizados a nível internacional (60% do salário mediano bruto e 50% do salário médio bruto).

Ademais, a Diretiva estabelece ainda que os salários mínimos deverão ser atualizados, pelo menos, de dois em dois anos (ou de quatro em quatro anos em países que recorram a mecanismos automáticos de indexação).

#### ii. Promoção da negociação coletiva para a fixação dos salários

Por outro lado, é também um objetivo central da Diretiva o de reforçar a negociação coletiva, com vista à justa definição dos salários dos trabalhadores. Para este efeito, os Estados-Membros deverão promover a criação e o reforço da capacidade dos parceiros sociais de participarem na negociação coletiva, promover negociações construtivas, pertinentes e fundamentadas sobre os salários dos parceiros sociais, e tomar medidas, caso necessário, para proteger o exercício do direito à negociação coletiva.

A este respeito, a Diretiva estabelece ainda que, caso a taxa de cobertura da negociação coletiva seja inferior a um limiar de 80 %, os Estados-Membros deverão prever um regime de condições favoráveis à negociação coletiva, bem como estabelecer um plano de ação para promover a negociação coletiva, com um calendário claro e medidas específicas para aumentar progressivamente a respetiva taxa de cobertura.

### iii. Acesso efetivo à proteção salarial mínima

Por último, a Diretiva pretende garantir que os trabalhadores têm acesso efetivo a uma proteção salarial mínima, prevendo a possibilidade de reforço do controlo e de inspeções no terreno pelas autoridades do trabalho ou organismos equiparados, e ainda o desenvolvimento das capacidades das autoridades responsáveis pela aplicação da lei, por forma a identificarem e sancionarem os empregadores não cumpridores.

#### PRÓXIMOS PASSOS

A Diretiva entrará em vigor no vigésimo dia seguinte ao da sua publicação, devendo os Estados-Membros transpor a mesma para os ordenamentos jurídicos nacionais até 15 de novembro de 2024.

- [Proposta de Diretiva para o equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas](#)

Este diploma assume especial relevância **porquanto se assinalou, no passado dia 13 de novembro** o Dia Nacional da Igualdade Salarial em Portugal. Neste âmbito, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego confirmou que, no ano de 2020, a diferença salarial entre mulheres e homens, em Portugal, correspondia a 13,3%, refletindo-se, no panorama nacional, a realidade das desigualdades salariais na União Europeia. Neste contexto de manutenção de desigualdades de género, o Conselho da UE decidiu promover o avanço do processo legislativo para a implementação de uma Diretiva neste âmbito, dando mais um passo no caminho já trilhado por Portugal em 2017, quando o Parlamento português aprovou a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que promove a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

### ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Assim, o Conselho da UE decidiu agir, ao aprovar, no passado dia 17 de outubro de 2022, uma [proposta de diretiva que pretende garantir uma representação mais equilibrada dos géneros entre os administradores não-executivos das empresas cotadas em bolsa](#), estabelecendo medidas destinadas a assegurar progressos rápidos neste sentido.

A Proposta estabelece que as empresas cotadas ficam obrigadas a garantir, até 2026, que os membros do sexo sub-representado ocupem, pelo menos, 40% dos cargos de dirigente não executivo, ou, em alternativa, que os membros do sexo sub-representado ocupem, pelo menos, 33% de todos os cargos dirigentes, incluindo tanto os dirigentes executivos como não executivos (não podendo, todavia, para não desvirtuar o seu propósito, ultrapassar 49%).

Ademais, no que respeita ao processo de seleção de candidatos a cargos dirigentes, os Estados-Membros deverão garantir que, salvo situações excecionais, ao escolher entre candidatos com qualificações semelhantes, as empresas deverão dar prioridade ao candidato do sexo sub-representado.

### IMPLEMENTAÇÃO

Para garantir o acompanhamento regular do progresso das empresas na implementação da presente Diretiva, caso seja adotada, as empresas abrangidas deverão prestar anualmente informações às autoridades competentes sobre a representação de género nos respetivos órgãos, devendo ainda publicar a informação relevante a este respeito nas suas páginas oficiais na Internet.

#### PRÓXIMOS PASSOS

A Proposta de Diretiva deverá ainda ser aprovada pelo Parlamento Europeu. Após esta eventual aprovação e a consequente publicação no Jornal Oficial da União Europeia ("JOUE"), os Estados-Membros deverão transpor a mesma para os ordenamentos jurídicos nacionais num prazo de dois anos.

- **Proposta de Regulamento que visa proibir produtos fabricados com recurso a trabalho forçado**

A Comissão Europeia decidiu ainda dar um passo no que respeita ao combate ao trabalho forçado. Assim, no dia 14 de setembro de 2022, a Comissão apresentou uma [proposta de regulamento que visa proibir produtos fabricados com recurso a trabalho forçado](#) no mercado da União.

Esta proposta enquadra-se no compromisso assumido pela UE para a promoção do trabalho digno a nível global, contextualizado pela [Comunicação da Comissão](#) de fevereiro de 2022, que define as políticas internas e externas sobre este tema, com enfoque na transição mundial justa e uma recuperação sustentável.

Ademais, a proposta reflete a tendência atual do legislador europeu quanto a temas relevantes para os fatores *ESG*, surgindo aliada à [proposta de diretiva relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade](#), que, por sua vez, pretende estabelecer o dever de determinadas empresas identificarem e, se necessário, prevenirem, eliminarem ou atenuarem impactos adversos das suas atividades nos direitos humanos e no ambiente – através de um processo contínuo e dinâmico de mitigação de riscos.

#### ÂMBITO DE APLICAÇÃO

A Proposta visa proibir os produtos fabricados, total ou parcialmente, extraídos ou colhidos por trabalho forçado no mercado da UE – através de uma proibição geral de comercialização. Abrange, portanto, produtos produzidos na União para consumo doméstico, produtos exportados e produtos importados – independentemente da dimensão da empresa e do setor de atuação

Neste sentido, a Proposta define como produto todo aquele “que possa ser avaliado em dinheiro e que, como tal, seja capaz de formar o objeto de transações comerciais, quer seja extraído, colhido, produzido ou fabricado, incluindo trabalho ou processamento relacionado com um produto em qualquer fase da sua cadeia de fornecimento”.

#### IMPLEMENTAÇÃO

Os Estados-Membros deverão designar autoridades competentes que serão responsáveis pela implementação e aplicação do Regulamento. Estas terão os poderes e recursos necessários para realizarem processos de investigação (baseados no risco e na proporcionalidade), compostos por duas fases. Numa fase preliminar, as autoridades irão avaliar se existem razões fundamentadas para suspeitar que os produtos foram provavelmente fabricados com recurso a trabalho forçado. Se concluírem que existe uma preocupação fundamentada, passarão à fase de investigação.

Se se concluir na investigação que um produto foi fabricado com recurso a trabalho forçado, este não poderá ser vendido ou exportado, sendo que, caso este já se encontre no mercado, a empresa em questão será obrigada a retirá-lo, devendo desfazer-se do produto e acarretar os custos de eliminação do mesmo, em determinadas circunstâncias.

#### PRÓXIMOS PASSOS

A proposta de Regulamento irá agora ser debatida e aprovada pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho da União Europeia. Esta aplicar-se-á a todos os Estados-Membros 24 meses após a respetiva entrada em vigor.

# Contactos



**Maria Folque**

MAF@VDA.PT

Economia Social & Direitos Humanos



**Tiago Cochofel de Azevedo**

TAA@VDA.PT

Laboral



**Mariana Pinto Ramos**

MAPR@VDA.PT

Laboral



**Francisco Granja de Almeida**

FGA@VDA.PT

Economia Social & Direitos Humanos



**Gonçalo de Almeida Cardim**

GAC@VDA.PT

Economia Social & Direitos Humanos



**Assunção Cristas**

ACR@VDA.PT

Plataforma de Serviços Integrados ESGs