COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 2.7.2008
COM(2008) 426 final

2008/0140 (CNS)

Proposta de

DIRECTIVA DO CONSELHO

que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, independentemente da sua religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual

{SEC(2008) 2180}
{SEC(2008) 2181}

(apresentadas pela Comissão)

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

1. ANTECEDENTES DA PROPOSTA

Justificação e objectivos da proposta

O objectivo da presente proposta é aplicar o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, independentemente da sua religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, fora do contexto do mercado de trabalho. A proposta cria um quadro normativo para a proibição da discriminação com base nestes elementos e estabelece um nível mínimo de protecção harmonizada no âmbito da União Europeia para beneficiar os que tenham sofrido este tipo de discriminação.

A presente proposta suplementa o quadro normativo comunitário em vigor, no âmbito do qual a proibição da discriminação em razão de religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual se aplica apenas ao emprego, assim como à actividade ou à formação profissionais[1].

Contexto geral

A Comissão anunciou, no seu programa legislativo e de trabalho, adoptado em 23 de Outubro de 2007[2], que iria propor novas iniciativas para completar o quadro normativo antidiscriminação da UE.

A actual proposta é apresentada enquanto parte do pacote «Agenda Social Renovada: oportunidades, acesso e solidariedade na Europa no século XXI»[3] e acompanha a comunicação «Não-discriminação e igualdade de oportunidades: um compromisso renovado»[4].

A Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência, assinada pelos Estados-Membros e pela Comunidade Europeia, baseia-se nos princípios da não-discriminação, participação e inclusão na sociedade, igualdade de oportunidades e acessibilidade. A proposta relativa à celebração da Convenção pela Comunidade Europeia foi apresentada ao Conselho[5].

Disposições em vigor no domínio da proposta

A proposta baseia-se nas Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2004/113/CE[6], que proíbem a discriminação em razão do sexo, da raça ou origem étnica, da idade, deficiência, orientação sexual, religião ou crença[7]. A discriminação em razão da raça ou origem étnica é proibida no

---

1 Directiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de Junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica (JO L 180 de 19.7.2000, p.22) e Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional (JO L 303 de 2.12.2000, p.16).

2 COM(2007) 640.

3 COM(2008) 412.

4 COM(2008) 420.

5 [COM (2008) XXX]

6 Directiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de Dezembro de 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento (JO L 373, 21.12.2004, p. 37).

7 Directiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de Junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica (JO L 180 de 19.7.2000) e

emprego, na actividade e na formação profissionais e, bem assim, noutros domínios, como a protecção social, os cuidados de saúde, a educação e o acesso a bens e serviços, incluindo a habitação, disponíveis ao grande público. A discriminação em razão do sexo é proibida no mesmo leque de domínios, à excepção da educação e dos meios de comunicação e publicidade. Contudo, a discriminação em razão da idade, religião e crença, orientação sexual e deficiência é proibida apenas no domínio do emprego e da actividade e formação profissionais.

As Directivas 2000/43/CE e 2000/78/CE deviam ser transpostas para a legislação nacional até 2003, à excepção das disposições relativas à discriminação em razão da idade e deficiência, às quais se aplicava um prazo adicional de três anos. Em 2006[8], a Comissão adoptou um relatório sobre a aplicação da Directiva 2000/43/CE e, em 19 de Junho de 2008[9], foi adoptado um relatório sobre a aplicação da Directiva 2000/78/CE. À excepção de um único Estado-Membro, todos os restantes transpuseram estas directivas. A Directiva 2004/113/CE devia ser transposta até final de 2007.

Tanto quanto possível, os conceitos e disposições constantes da presente proposta baseiam-se nos utilizados nas directivas em vigor, com base no artigo 13.º do Tratado CE.

Coerência com outras políticas e os objectivos da União

A presente proposta baseia-se na estratégia desenvolvida desde o Tratado de Amesterdão para combater a discriminação e é coerente com os objectivos horizontais da União Europeia, nomeadamente, com a estratégia de Lisboa para o crescimento e o emprego, assim como com os objectivos do processo de protecção social e inclusão social da UE. A proposta ajudará a dar continuidade aos direitos fundamentais dos cidadãos, em consonância com a Carta dos Direitos Fundamentais da UE.

2. CONSULTA DAS PARTES INTERESSADAS E AVALIAÇÃO DO IMPACTO

Consulta

Ao preparar a presente iniciativa, a Comissão procurou associar todas as partes potencialmente interessadas, tendo agido de modo a que aqueles que quisessem manifestar-se tivessem a oportunidade e o tempo para o fazer. O Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos constituiu uma oportunidade única para sublinhar os temas em questão e para encorajar a participação no debate.

Refira-se particularmente a consulta pública em linha[10], um inquérito à indústria[11] e uma consulta escrita, acrescida de reuniões, na esfera dos parceiros sociais e de ONG de nível europeu activas no domínio da não-discriminação[12]. Os resultados da consulta pública e às ONG instavam a uma nova iniciativa legislativa da UE para aumentar o nível de protecção contra a discriminação, embora alguns tenham defendido directivas específicas no domínio da

---

Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional (JO L 303 de 2.12.2000).

8 COM(2006) 643 final.

9 COM(2008) 225.

10 Os resultados completos da consulta constam do seguinte endereço: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/news/news_en.htm#rpc

11 http://ec.europa.eu/yourvoice/ebtp/consultations/index_pt.htm

12 http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_en.htm#ar

discriminação com origem na deficiência e no sexo. A consulta ao Painel de Empresas Europeias indicou que as empresas acreditavam ser útil contar com o mesmo nível de protecção contra a discriminação em toda a UE. Os parceiros sociais representantes das empresas mostraram-se, em princípio, contra a nova legislação, que viam como um acréscimo de burocracia e custos, ao passo que os sindicatos se manifestaram a favor.

As respostas à consulta sublinharam preocupações de como deve a nova directiva lidar com um conjunto de domínios sensíveis, tendo igualmente revelado mal-entendidos acerca dos limites ou alcance das competências comunitárias. A directiva proposta aborda estas preocupações e torna explícitos os limites da competência comunitária. Dentro destes últimos, a Comunidade tem poderes para agir (artigo 13.º do Tratado CE) e acredita que a acção a nível comunitário constitui a melhor aposta para o futuro.

As respostas sublinharam igualmente a natureza específica da discriminação em razão da deficiência e as medidas necessárias à sua abordagem, a que se faz referência num artigo específico.

Exprimiram-se preocupações de que uma nova directiva acarretaria custos para a indústria, mas deve sublinhar-se que a presente proposta se apoia grandemente em conceitos utilizados nas directivas em vigor, relativamente aos quais os operadores económicos se encontram familiarizados. Quanto às medidas relativas à discriminação em razão de deficiência, o conceito de adaptações razoáveis é familiar às empresas desde o seu estabelecimento na Directiva 2000/78/CE. A proposta da Comissão especifica os factores a ter em conta sempre que se tem de avaliar aquilo que significa a palavra «razoáveis».

Adiantou-se que, ao contrário do que sucede nas outras duas directivas, a Directiva 2000/78/CE não requer que os Estados-Membros estabeleçam organismos de igualdade. Foi igualmente chamada a atenção para a necessidade de abordar a discriminação múltipla, por exemplo, definindo-a enquanto discriminação e prevendo soluções eficazes. Estas questões ultrapassam o âmbito da presente directiva, mas nada impede que os Estados-Membros tomem medidas nestes domínios.

Por último, assinalou-se que o âmbito da protecção contra a discriminação sexual no contexto da Directiva 2004/113/CE não é tão abrangente como na Directiva 2000/43/CE e que isto deveria ser abordado na nova legislação. A Comissão não vai actualmente acatar esta sugestão, uma vez que o prazo para transposição da Directiva 2004/113/CE acabou de vencer. Contudo, a Comissão realizará um relatório, em 2010, sobre a aplicação da directiva e poderá, então, se se estimar apropriado, propor modificações.

Obtenção e utilização de competências especializadas

Os resultados de um estudo[13], concluído em 2006, revelam que, embora a maioria dos países garanta alguma forma de protecção jurídica que ultrapassa os actuais requisitos comunitários na maioria das áreas examinadas, existem grandes diferenças entre os Estados-Membros quanto ao grau e natureza da protecção concedida. O estudo mostrou ainda que muito poucos países tinham efectuado avaliações do impacto *ex-ante* sobre a legislação de combate à discriminação. Um novo estudo[14] observou a natureza e as dimensões da discriminação fora

---

13 http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/mapstrand1_en.pdf

14 Passará a estar disponível em: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_en.htm

do contexto do emprego na UE, assim como os custos potenciais (directos e indirectos) que esta poderia acarretar para indivíduos e sociedade.

Além disso, a Comissão utilizou os relatórios provenientes da Rede Europeia de Peritos Independentes no domínio da não-discriminação, nomeadamente a sua análise geral «Desenvolver a legislação de combate discriminação na Europa»[15], assim como um estudo intitulado «Abordagem da discriminação múltipla: práticas, políticas e legislação»[16].

Igualmente relevantes são os resultados de um inquérito especial Eurobarómetro[17] e de um inquérito *flash* Eurobarómetro de Fevereiro de 2008[18].

Avaliação do impacto

O relatório da avaliação do impacto[19] examinou ocorrências de discriminação fora do contexto do mercado de trabalho Constatou-se que, enquanto a não-discriminação é reconhecida como um dos valores fundamentais da UE, na prática, o nível de protecção jurídica para assegurar estes valores difere entre os Estados-Membros e entre os motivos da discriminação. Como resultado, as pessoas expostas à discriminação encontram-se frequentemente numa situação em que não podem participar plenamente na sociedade e na economia, com efeitos negativos, tanto a nível individual, como da sociedade em geral.

O relatório definiu três objectivos a preencher pelas iniciativas neste domínio:

- Aumentar a protecção contra a discriminação;
- Assegurar a certeza jurídica dos operadores económicos e das vítimas potenciais em todos os Estados-Membros;
- Aumentar a inclusão social e promover a participação plena em todos os grupos da sociedade e da economia.

Das várias medidas identificadas que poderiam ajudar a alcançar estes objectivos, seis opções foram seleccionadas para posterior análise, nomeadamente, a ausência de tomada de medidas a nível da UE, a auto-regulação, a emissão de recomendações e a emissão de uma ou mais directivas proibindo a discriminação além do contexto do emprego.

De qualquer forma, os Estados-Membros terão de aplicar a convenção das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência, que define a recusa de adaptações razoáveis enquanto discriminação. Uma medida juridicamente vinculativa que proíba a discriminação em razão da deficiência acarreta custos financeiros devido às adaptações necessárias, mas também traz benefícios pela maior inclusão económica e social dos grupos que actualmente enfrentam a discriminação.

---

15 http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm#leg

16 http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/multdis_en.pdf

17 Inquérito especial Eurobarómetro 296 sobre a discriminação na UE: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm e http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_en.htm

18 Eurobarómetro *flash* 232: http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_232_en.pdf

19 Passará a estar disponível em: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_en.htm

O relatório conclui que uma directiva multi-domínios seria a resposta adequada, concebida para respeitar os princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade. Um pequeno número de Estados-Membros já conta com uma protecção legislativa bastante completa, enquanto a maioria dos restantes Estados-Membros só dispõe de uma protecção menos abrangente. A adaptação legislativa que decorreria das novas disposições comunitárias teria, por conseguinte, variados graus.

A Comissão recebeu muitas queixas acerca da discriminação no sector bancário e dos seguros. A utilização dos critérios de idade ou deficiência pelas seguradoras e pelos bancos para avaliar o perfil de risco dos seus clientes não representa, necessariamente, uma forma de discriminação, dependendo, antes, do produto. A Comissão vai iniciar um diálogo com a indústria bancária e dos seguros, juntamente com outras partes interessadas relevantes, no sentido de alcançar um melhor entendimento comum dos domínios em que a idade ou a deficiência constituem factores relevantes para a concepção e a fixação dos preços dos produtos oferecidos nesses sectores.

3. ASPECTOS JURÍDICOS

Base jurídica

A proposta baseia-se no n.º 1 do artigo 13.º do Tratado CE.

Subsidiariedade e proporcionalidade

O princípio da subsidiariedade é aplicável na medida em que a proposta não é da competência exclusiva da Comunidade. Os objectivos da proposta não podem ser suficientemente alcançados pelos Estados-Membros individualmente, porque só uma medida à escala comunitária pode assegurar que exista um nível mínimo de protecção contra a discriminação por motivos de religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual em todos os Estados-Membros. Um diploma legal da Comunidade traz certeza jurídica quanto aos direitos e obrigações dos operadores económicos e dos cidadãos, incluindo os que circulam entre diferentes Estados-Membros. A experiência com anteriores directivas adoptadas ao abrigo do n.º 1 do artigo 13.º do Tratado CE demonstra ter havido repercussões positivas, que se traduziram por uma melhor protecção contra a discriminação. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade, a directiva proposta não excede o necessário para alcançar os objectivos definidos.

Além disso, as tradições e abordagens nacionais em áreas como os cuidados de saúde, a protecção social e a educação tendem a divergir mais do que nos domínios relacionados com o emprego. Estas áreas caracterizam-se por opções sociais legítimas em domínios tutelados pelas autoridades nacionais.

A diversidade das sociedades europeias é um dos trunfos da Europa e deve ser respeitada, em consonância com o princípio da subsidiariedade. Questões como a organização e os programas do sistema de ensino, o reconhecimento do estatuto familiar ou marital, a adopção, os direitos em matéria de reprodução e outros assuntos semelhantes adequam-se mais a uma tomada de decisões a nível nacional. A Directiva não requer, por conseguinte, que nenhum Estado-Membro altere a sua legislação em vigor e as suas práticas relativamente a estas questões. Tão-pouco ficam afectadas as disposições nacionais que regulam as actividades das igrejas e outras organizações religiosas, ou a sua relação com o Estado. Assim, por exemplo, caberá apenas ao Estado-Membro tomar decisões relativas a questões como autorizar ou não o

numerus clausus nas escolas, proibir ou não o uso vestimentário ou a exibição de símbolos religiosos nas escolas, reconhecer ou não os casamentos entre pessoas do mesmo sexo e a natureza de qualquer relação entre uma forma de religião organizada e o Estado.

Escolha do instrumento

A directiva é o instrumento que melhor assegura um nível mínimo coerente de protecção contra a discriminação em toda a UE, muito embora permitindo que os Estados-Membros que desejem ir além das normas mínimas o possam fazer. Permite igualmente que escolham os meios mais adequados para garantir a execução, assim como as respectivas sanções. A experiência adquirida no domínio da não-discriminação aponta para a directiva enquanto instrumento mais apropriado.

Quadro de correspondência

Os Estados-Membros devem comunicar à Comissão o texto das disposições de direito interno que transpõem a directiva, bem como o quadro de correspondência entre essas disposições e a directiva.

Espaço Económico Europeu

O texto tem relevância para o Espaço Económico Europeu e a directiva será aplicável aos países terceiros que integram o Espaço Económico Europeu na sequência de decisão do Comité Misto do EEE.

4. IMPLICAÇÕES ORÇAMENTAIS

A proposta não tem consequências para o orçamento comunitário.

5. EXPLICAÇÃO DETALHADA DAS DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS

Artigo 1.º: Objecto

O principal objectivo da directiva é combater a discriminação por motivos de religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, levando a efeito o princípio da igualdade de tratamento, fora do domínio do emprego. A directiva não proíbe diferenças de tratamento em razão do sexo abrangidas pelos artigos 13.º e 141.º do Tratado CE e direito secundário decorrente.

Artigo 2.º: Conceito de discriminação

A definição do princípio da igualdade de tratamento baseia-se na exarada nas anteriores directivas adoptadas ao abrigo do n.º 1 do artigo 13.º do Tratado CE [assim como em jurisprudência pertinente do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias].

A discriminação directa consiste no tratamento diferente de uma pessoa apenas em razão da sua idade, deficiência, religião ou crença e orientação sexual. A discriminação indirecta é um conceito mais complexo, uma vez que se trata de uma situação em que uma regra ou prática que parece neutra tem, na realidade, um impacto particularmente prejudicial numa pessoa ou num grupo de pessoas com características específicas. O autor da regra ou prática pode não ter a noção das suas consequências práticas, não sendo, por esse motivo, relevante a intenção

de discriminação. Tal como sucede com as Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2002/73/CE[20], é possível justificar a discriminação indirecta («a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um objectivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários»).

O assédio é uma forma de discriminação. O comportamento indesejado pode revestir diferentes formas, desde observações verbais ou por escrito, gestos ou atitudes, mas deve ser suficientemente grave para criar um ambiente intimidativo, humilhante ou ofensivo. Esta definição é idêntica às constantes das outras directivas do artigo 13.º

A recusa de adaptações razoáveis é considerada uma forma de discriminação, o que está em consonância com a Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência e com a Directiva 2000/78/CE. Certas diferenças de tratamento em razão da idade podem ser lícitas, desde que sejam justificadas por um objectivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários (teste da proporcionalidade).

[20] JO L 269 de 5.10.2002.

Nas directivas do artigo 13.º CE em vigor, as excepções à proibição da discriminação directa compreendiam os casos de «requisitos genuínos e determinantes para o exercício de profissão», as diferenças de tratamento em razão da idade e, no contexto da discriminação sexual, o acesso a bens e serviços. Embora a actual proposta não abranja o emprego, haverá diferenças de tratamento nos domínios referidos no artigo 3.º que devem ser permitidas. Contudo, uma vez que as excepções ao princípio geral da igualdade devem ser estritamente concebidas, o teste duplo de um objectivo justificado e de uma forma proporcionada de o alcançar (ou seja, da forma menos discriminatória possível) impõe-se.

Foi aditada uma disposição especial aplicável aos serviços bancários e de seguros, reconhecendo o facto de que a idade e a deficiência podem constituir um elemento essencial na avaliação do risco de certos produtos e, por conseguinte, do preço. Se as seguradoras não puderem de todo ter em conta a idade e a deficiência, os custos adicionais terão de ser inteiramente suportados pelo grupo restante dos segurados, o que resultaria em custos gerais superiores e na disponibilização ao consumidor de uma cobertura inferior. A utilização dos critérios da idade e da deficiência na avaliação do risco deve basear-se em dados e estatísticas exactos.

A directiva não afecta as medidas nacionais aplicáveis nas questões de segurança e ordem públicas, prevenção do crime, protecção da saúde e direitos e liberdades de terceiros.

Artigo 3.º: Âmbito de aplicação

A discriminação por motivos de religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual é proibida, no sector público, como no privado, nos seguintes domínios:

- protecção social, incluindo a segurança social e os cuidados de saúde;
- benefícios sociais;
- educação,
- acesso e fornecimento de bens e prestação de serviços postos à disposição do público, incluindo a habitação.

No que diz respeito ao acesso a bens e serviços, só são abrangidas as actividades profissionais ou comerciais. Por outras palavras, as transacções entre particulares agindo a título privado não ficam abrangidas: arrendar um quarto numa residência privada não recebe o mesmo tratamento do que arrendar quartos no âmbito de um hotel. Só estão abrangidos os domínios em que o caso em apreço faça parte da esfera de competências da Comunidade. Assim, por exemplo, a organização do sistema de ensino, suas actividades e o conteúdo dos programas, incluindo como organizar a educação das pessoas com deficiência, são da competência dos Estados-Membros, podendo estes estabelecer diferenças de tratamento no acesso a instituições de educação religiosa. Por exemplo, determinada escola poderia organizar uma apresentação especial só para crianças de uma dada faixa etária, enquanto uma escola de índole religiosa seria autorizada a organizar viagens de estudo de temática religiosa.

O texto esclarece que os assuntos relativos ao estatuto familiar e marital, incluindo a adopção, se encontram fora do âmbito da directiva. Este domínio inclui os direitos em matéria de reprodução. Os Estados-Membros são livres de decidir se querem ou não instituir e reconhecer parcerias juridicamente registadas. Contudo, assim que a legislação nacional

reconhecer estas relações enquanto comparáveis à dos cônjuges, então, é aplicável o princípio da igualdade de tratamento[21].

O artigo 3.º especifica que a directiva não pode abranger a legislação nacional relativa à natureza secular do Estado e respectivas instituições, nem o estatuto das organizações religiosas. Os Estados-Membros podem, assim, autorizar ou permitir o uso vestimentário de símbolos religiosos nas escolas. As diferenças de tratamento em razão da nacionalidade também não são abrangidas.

Artigo 4.º: Igualdade de tratamento das pessoas com deficiência

O acesso efectivo das pessoas com deficiência à protecção social, aos benefícios sociais, aos cuidados de saúde, à educação e o acesso e fornecimento de bens e prestação de serviços postos à disposição do público, incluindo a habitação, devem ficar de antemão garantidos. Esta obrigação fica limitada sempre que se puder aplicar o princípio de que, ao existir uma sobrecarga desproporcionada ou que exija alterações de grande envergadura ao produto ou serviço, a disposição não deve ser aplicável.

Em alguns casos, podem ser necessárias medidas individuais de adaptações razoáveis para assegurar o acesso efectivo de uma determinada pessoa portadora de deficiência. Como se referiu supra, tal é o caso desde que não se imponha uma sobrecarga desproporcionada. É fornecida uma lista não exaustiva de factores que podem ser tidos em conta na avaliação da proporcionalidade do ónus, permitindo, assim, que seja tida em conta a situação específica das pequenas, médias e microempresas

O conceito de adaptações razoáveis já existe na esfera do emprego, no âmbito da Directiva 2000/78/CE, tendo os Estados-Membros e as empresas, por conseguinte, tido experiência na sua aplicação. Aquilo que pode ser adequado para uma grande empresa ou organismo público, pode não o ser para uma pequena ou média empresa. A exigência de prever adaptações razoáveis não implica apenas fazer alterações físicas, podendo igualmente acarretar um meio alternativo de prestação de um serviço.

Artigo 5.º: Acção positiva

Esta disposição é comum a todas as directivas do artigo 13.º É evidente que, em muitos casos, a igualdade na letra não conduz à igualdade na prática. Pode ser necessário instaurar medidas específicas para prevenir e corrigir situações de desigualdade. Os Estados-Membros têm tradições e práticas diferentes no que diz respeito às acções positivas e o presente artigo deixa aos Estados-Membros margem de manobra suficiente para as acções positivas, sem as transformar numa obrigação.

Artigo 6.º: Requisitos mínimos

Esta disposição é comum a todas as directivas do artigo 13.º Permite ao Estados-Membros prever um nível de protecção superior ao garantido pela directiva e confirma que não deve haver um recrudescimento no nível de protecção contra a discriminação em relação ao já oferecido pelos Estados-Membros no momento da aplicação da Directiva.

---

[21] Acórdão proferido pelo TJCE em 1.4.2008 no âmbito do processo C-267/06 Tadao Maruko.

Artigo 7.º: Defesa de direitos

Esta disposição é comum a todas as directivas do artigo 13.º As pessoas devem poder ver aplicado o seu direito à não-discriminação. Este artigo prevê, por conseguinte, que as pessoas que acreditam terem sido vítimas de discriminação devam poder fazer uso de procedimentos administrativos ou judiciais mesmo após a relação em que a discriminação alegadamente ocorreu ter terminado, em conformidade com o acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias no processo Coote[22].

O direito a uma protecção jurídica efectiva é reforçado ao permitir que organizações com um interesse legítimo no combate à discriminação possam ajudar as vítimas da discriminação no âmbito de procedimentos judiciais ou administrativos. As disposições nacionais em matéria de prazos para intentar acções não são afectadas por esta disposição.

Artigo 8.º: Ónus da prova

Esta disposição é comum a todas as directivas do artigo 13.º Nos processos judiciais, a regra geral é que aquele que alega deva provar as suas alegações. Contudo, nos processos por discriminação, é, com frequência, extremamente difícil conseguir as provas necessárias para provar as alegações, pois a resposta depende frequentemente da parte demandada. Este problema foi reconhecido pelo Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias[23] e pelo legislador comunitário na Directiva 97/80/CE[24].

A inversão do ónus da prova aplica-se a todos os processos onde se alegue infracção do princípio da igualdade de tratamento, incluindo os que envolvem associações e organizações ao abrigo do n.º 2 do artigo 7.º Tal como em directivas anteriores, esta inversão do ónus da prova não se aplica a situações em que o direito penal é usado para julgar alegações de discriminação.

Artigo 9.º: Protecção contra actos de retaliação

Esta disposição é comum a todas as directivas do artigo 13.º Uma protecção jurídica eficaz deve incluir a protecção contra actos de retaliação. As vítimas podem ser dissuadidas da exerção dos seus direitos devido ao risco de retaliação, sendo, por conseguinte, necessário proteger as pessoas contra um eventual tratamento nefasto devido ao exercício dos direitos conferidos pela directiva. Trata-se do mesmo artigo constante das Directivas 2000/43/CE e 2000/78/CE.

Artigo 10.º: Divulgação da informação

Esta disposição é comum a todas as directivas do artigo 13.º A experiência e as sondagens mostram que as pessoas não estão, ou estão-no insuficientemente, informadas dos seus direitos. Quanto mais eficaz for o sistema de divulgação e prevenção do público, menos necessidade haverá de contar com vias de reparação casuísticas. As Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2002/113/CE incluem disposições equivalentes.

---

22 Processo C-185/97, Col. 1998, p. I-5199.
23 Danfoss, processo C-109/88, Col. 1989, p. 03199.
24 JO L 14 de 20.1.1998.

Artigo 11.º: Diálogo com entidades relevantes

Esta disposição é comum a todas as directivas do artigo 13.º Pretende promover o diálogo entre as autoridades públicas pertinentes e organismos como organizações não-governamentais com um interesse legítimo no combate à discriminação por motivos de religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual. As anteriores directivas antidiscriminação incluem uma disposição semelhante.

Artigo 12.º: Organismos de promoção da igualdade de tratamento

Esta disposição é comum a duas das directivas do artigo 13.º Este artigo requer que os Estados-Membros contem com um organismo ou organismos («organismo que opere no domínio da igualdade») a nível nacional para promover a igualdade de tratamento de todas as pessoas, sem discriminação por motivos de religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual.

Repetem-se as disposições da Directiva 2000/43/CE no que diz respeito ao acesso e fornecimento de bens e prestação de serviços, servindo as Directivas 2002/73/CE[25] e 2004/113/CE de base em disposições equivalentes. Prevê competências mínimas aplicáveis a organismos a nível nacional que devem agir, em completa independência, para a promoção do princípio da igualdade de tratamento. Os Estados-Membros podem decidir que estes organismos sejam os mesmos que os já estabelecidos ao abrigo das anteriores directivas.

Para qualquer pessoa, é simultaneamente difícil e oneroso intentar uma acção judicial quando se pensa ter sido alvo de discriminação. Um dos principais papéis dos organismos que operam no domínio da igualdade é prestar ajuda independente às vítimas de discriminação. Devem igualmente ser capazes de conduzir inquéritos independentes sobre discriminação e de publicar relatórios e recomendações nesta matéria.

Artigo 13.º: Conformidade

Esta disposição é comum a todas as directivas do artigo 13.º A igualdade de tratamento inclui a eliminação da discriminação decorrente de quaisquer disposições legislativas, regulamentares ou administrativas, pelo que a directiva obriga os Estados-Membros a suprimir disposições desse tipo. À semelhança de diplomas anteriores, a directiva exige também que qualquer disposição contrária ao princípio da igualdade de tratamento seja ou possa ser declarada nula e sem efeito ou alterada, sempre que posta em causa.

Artigo 14.º: Sanções

Esta disposição é comum a todas as directivas do artigo 13.º Em conformidade com o acórdão proferido pelo Tribunal de Justiça[26], o texto prevê que não deva haver limite superior na indemnização devida em casos de infracção ao princípio da igualdade de tratamento. Esta disposição não requer que estejam previstas sanções penais.

---

25 Directiva 2002/73/CE que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, JO L 269 de 5.10.2002, p. 15.

26 Processos C-180/95 Draehmpaehl, Col. 1997-I, p.2195, e C-271/91 Marshal Col. 1993-I, p.4367.

Artigo 15.º: Aplicação

Esta disposição é comum a todas as directivas do artigo 13.º Os Estados-Membros dispõem de um período de dois anos para transpor a directiva para o direito nacional e para comunicar à Comissão os textos dos diplomas consequentes. Os Estados-Membros devem prever que a obrigação de assegurar o acesso efectivo das pessoas com deficiência só se aplique quatro anos após a adopção da directiva.

Artigo 16.º: Relatório

Esta disposição é comum a todas as directivas do artigo 13.º Requer-se que a Comissão apresente um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre a aplicação da directiva com base nas informações fornecidas pelos Estados-Membros. O relatório dará conta das opiniões dos parceiros sociais, das ONG relevantes e da Agência da UE para os Direitos Fundamentais.

Artigo 17.º: Entrada em vigor

Esta disposição é comum a todas as directivas do artigo 13.º A presente directiva entrará em vigor na data da sua publicação no *Jornal Oficial*.

Artigo 18.º: Destinatários

Esta disposição é comum a todas as directivas do artigo 13.º, sendo claro que a directiva se destina aos Estados-Membros.

2008/0140 (CNS)

Proposta de

DIRECTIVA DO CONSELHO

que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, independentemente da sua religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia e, nomeadamente, o n.º 1 do seu artigo 13.º,

Tendo em conta a proposta da Comissão[27],

Tendo em conta o parecer do Parlamento Europeu[28],

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu[29],

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões[30],

Considerando o seguinte:

(1) Nos termos do artigo 6.° do Tratado da União Europeia, a União Europeia assenta nos princípios da liberdade, da democracia, do respeito pelos direitos do Homem e pelas liberdades fundamentais, bem como do Estado de direito, princípios estes que são comuns aos Estados-Membros; a União respeita os direitos fundamentais tal como os garante a Convenção Europeia para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais e como resultam das tradições constitucionais comuns aos Estados-Membros, enquanto princípios gerais do direito comunitário.

(2) O direito das pessoas à igualdade perante a lei e à protecção contra a discriminação constitui um direito universal, reconhecido pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, pela Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, pela Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial, pelos pactos internacionais das Nações Unidas sobre os direitos civis e políticos e sobre os direitos económicos, sociais e culturais, pela Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência, pela Convenção para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais e pela Carta Social Europeia, de que [todos] os Estados-Membros são signatários. A Convenção das Nações Unidas sobre os direitos

---

27 JO C […] de […], p. […].
28 JO C […] de […], p. […].
29 JO C […] de […], p. […].
30 JO C […] de […], p. […].

das pessoas com deficiência, nomeadamente, inclui a recusa de adaptações razoáveis na sua definição de discriminação.

(3) A presente directiva respeita os direitos fundamentais e observa os princípios fundamentais reconhecidos nomeadamente pela Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. O artigo 10.º da Carta reconhece o direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião, enquanto o artigo 21.º proíbe a discriminação em razão da religião ou convicções, de deficiência, da idade ou da orientação sexual e o artigo 26.º reconhece o direito das pessoas com deficiência a beneficiarem de medidas destinadas a assegurar a sua autonomia.

(4) Os Anos Europeus das pessoas com deficiência, em 2003, da igualdade de oportunidade para todos, em 2007, e do diálogo intercultural, em 2008, sublinharam a persistência da discriminação, mas igualmente os benefícios da diversidade.

(5) O Conselho Europeu, reunido em Bruxelas em 14 de Dezembro de 2007, convidou os Estados-Membros a reforçar os seus esforços de prevenção e combate à discriminação dentro fora do mercado de trabalho[31].

(6) O Parlamento Europeu instou a que a protecção contra a discriminação fosse intensificada na legislação da União Europeia[32].

(7) A Comissão Europeia afirmou, na sua comunicação «Agenda Social Renovada: oportunidades, acesso e solidariedade na Europa no século XXI»[33] que, nas sociedades em que todos os indivíduos são considerados iguais, nenhuma barreira de qualquer espécie deve refrear as pessoas na exploração das respectivas potencialidades.

(8) A Comunidade adoptou três diplomas legais com base no n.º 1 do artigo 13.º[34] do Tratado CE para prevenir e combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual. Estes instrumentos vieram comprovar o valor da legislação no combate à discriminação. A Directiva 2000/78/CE, designadamente, estabelece um quadro geral para a igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional sem distinção motivada por religião ou crença, deficiência, idade e orientação sexual. Contudo, entre os Estados-Membros continuam a existir variações quanto ao grau e à forma de protecção contra a discriminação com base nestes motivos, para além do domínio do emprego.

(9) Por conseguinte, a legislação deve proibir a discriminação em razão de religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual numa gama de domínios fora do mercado de trabalho, incluindo a protecção social, a educação e o acesso a bens e serviços e respectivo fornecimento e prestação, incluindo a habitação. Deve prever medidas para assegurar a igualdade de acesso das pessoas com deficiência aos domínios abrangidos.

---

31 Conclusões da Presidência do Conselho Europeu de Bruxelas de 14 de Dezembro de 2007, ponto 50.
32 Resolução de 20 de Maio de 2008, P6_TA-PROV(2008)0212.
33 COM(2008) 412.
34 Por exemplo, a Directiva 2000/43/CE, a Directiva 2000/78/CE e a Directiva 2004/113/CE.

(10) A Directiva 2000/78/CE proíbe a discriminação no acesso à formação profissional. É necessário completar esta protecção, abrangendo com a proibição de discriminação a educação que não seja considerada formação profissional.

(11) A presente directiva não deve limitar as competências dos Estados-Membros nos domínios da educação, da segurança social e dos cuidados de saúde. Não deve tão-pouco de prejudicar o papel essencial e a grande autonomia dos Estados-Membros no fornecimento, na contratação e na organização de serviços de interesse económico geral.

(12) Entende-se discriminação como incluindo a discriminação directa e indirecta, o assédio, as instruções para discriminar e a recusa de adaptações razoáveis.

(13) Na aplicação do princípio da igualdade de tratamento independentemente da religião ou crença, da deficiência, da idade ou da orientação sexual, a Comunidade deve, nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do Tratado CE, procurar eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre mulheres e homens, em especial dado que as mulheres são frequentemente vítimas de discriminações de múltipla índole.

(14) A apreciação dos factos dos quais se pode presumir que houve discriminação directa ou indirecta deve manter-se da competência dos órgãos judiciais ou de outros órgãos competentes, a nível nacional, de acordo com as normas ou as práticas nacionais. Essas normas podem exigir que a discriminação indirecta seja estabelecida por qualquer meio, nomeadamente com base em dados de natureza estatística.

(15) Da disposição sobre os seguros, a banca e outros serviços financeiros constam factores actuariais e em matéria de risco relacionados com a deficiência e com a idade. Estes não devem ser considerados discriminatórios sempre que se demonstre que os factores são cruciais para a avaliação do risco.

(16) Todas as pessoas gozam de liberdade contratual, nomeadamente da liberdade de escolher o outro contraente numa transacção. A presente directiva não deve aplicar-se às transacções pecuniárias efectuadas por particulares para quem essas transacções não constituam actividade profissional ou comercial.

(17) Ao mesmo tempo que se proíbe a discriminação, é importante respeitar outros direitos e liberdades fundamentais, designadamente a protecção da vida privada e familiar e das transacções efectuadas neste contexto, bem como salvaguardar a liberdade de religião e associativa. A presente directiva não prejudica as legislações nacionais em matéria de estatuto marital ou familiar, incluindo os direitos reprodutivos. Além disso, não prejudica a natureza secular do Estado, suas instituições ou organismos, ou o sistema de ensino.

(18) Os Estados-Membros são responsáveis pela organização e pelos programas dos respectivos sistemas educacionais. A comunicação da Comissão sobre as competências para o século XXI e a agenda para a cooperação europeia em matéria de escolas sublinha a necessidade de prestar especial atenção às crianças desfavorecidas e às que possuem necessidades educativas especiais. A legislação nacional, nomeadamente, pode abranger as diferenças no acesso às instituições educacionais em razão da religião ou crença.. Os Estados-Membros podem igualmente permitir ou proibir o uso vestimentário ou a exibição de símbolos religiosos na escola.

(19) A União Europeia, na sua Declaração n.° 11, relativa ao estatuto das igrejas e das organizações não confessionais, anexa à acta final do Tratado de Amesterdão, reconhece explicitamente que respeita e não afecta o estatuto de que gozam, ao abrigo do direito nacional, as igrejas e associações ou comunidades religiosas nos Estados-Membros, e que respeita igualmente o estatuto das organizações filosóficas e não confessionais. As medidas capacitando as pessoas com deficiência para um acesso efectivo e não-discriminatório nos domínios abrangidos pela presente directiva têm um papel importante no assegurar que seja posta em prática a plena igualdade. Além disso, podem ser necessárias medidas individuais de adaptações razoáveis em alguns casos para assegurar este acesso. De forma alguma devem as medidas requeridas impor uma sobrecarga desproporcionada. Ao avaliar se o ónus é desproporcionado, deve ser tido em conta um conjunto de factores, incluindo dimensões, recursos e natureza da organização. O princípio das adaptações razoáveis e dos encargos desproporcionados está consagrado na Directiva 2000/78/CE e na Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência.

(20) A nível europeu, estabeleceram-se exigências legais[35] e normas sobre a acessibilidade, enquanto o artigo 16.º do Regulamento (CE) n.º 1083/2006 do Conselho, de 11 de Julho de 2006, que estabelece disposições gerais sobre o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, o Fundo Social Europeu e o Fundo de Coesão, e que revoga o Regulamento (CE) n.º 1260/1999[36], requer que a acessibilidade para as pessoas com deficiência constitua um dos critérios que devem ser respeitados na definição das operações co-financiadas pelos fundos. O Conselho também sublinhou a necessidade de tomar medidas para assegurar a acessibilidade das infra-estruturas e actividades culturais às pessoas com deficiência[37].

(21) A proibição de discriminação não deve prejudicar a manutenção ou a adopção, pelos Estados-Membros, de medidas tendentes a prevenir ou compensar as desvantagens sofridas por um grupo de pessoas por motivos de religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual. Tais medidas podem permitir a constituição de organizações de pessoas por motivos de religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, cujo principal objectivo seja a promoção das necessidades especiais das mesmas pessoas.

(22) A presente directiva fixa requisitos mínimos, deixando aos Estados-Membros a possibilidade de introduzir ou manter disposições mais favoráveis. A aplicação da presente directiva não deverá constituir uma justificação para qualquer regressão relativamente à situação já existente em cada Estado-Membro.

(23) As pessoas que tenham sido vítimas de discriminação em razão de religião ou crença, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual devem dispor de meios de protecção jurídica adequados. Para assegurar um nível de protecção mais eficaz, as associações, organizações e outras entidades jurídicas devem ficar habilitadas a intervir em processos, em nome ou a favor de uma vítima, sem prejuízo das regras processuais nacionais relativas à representação e à defesa em tribunal.

---

35 Regulamento (CE) n.º 1107/2006 e Regulamento (CE) n.º 1371/2007.

36 JO L 210 de 31.7.2006, p. 25. Regulamento com a última redacção que lhe foi dada pelo Regulamento (CE) n.º 1989/2006 (JO L 411 de 30.12.2006, p. 6).

37 JO C 134 de 7.6.2003, p.7.

(24) Impõe-se a adaptação das regras do ónus da prova em caso de presumível discriminação e, nos casos em que essa situação se verifique, a aplicação efectiva do princípio da igualdade de tratamento exige que o ónus da prova incumba à parte demandada. Não cabe, contudo, à parte demandada provar que a parte demandante pertence a uma dada religião, possui determinadas convicções, apresenta uma dada deficiência ou tem uma determinada idade ou orientação sexual.

(25) A aplicação efectiva do princípio da igualdade de tratamento exige uma protecção judicial adequada contra actos de retaliação.

(26) Na sua resolução sobre o seguimento do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (2007), o Conselho instou à associação plena da sociedade civil, incluindo das organizações que representam pessoas expostas à discriminação, dos parceiros sociais e das partes interessadas na concepção de políticas e programas destinados a prevenir a discriminação e a promover a igualdade e a igualdade de oportunidades, tanto a nível europeu como a nível nacional.

(27) A experiência na aplicação das Directivas 2000/43/CE e 2004/113/CE mostra que a protecção contra a discriminação motivada por uma das razões abrangidas pela presente directiva seria reforçada pela existência de um ou mais órgãos em cada Estado-Membro, com competência para analisar os problemas em causa, estudar as soluções possíveis e prestar assistência concreta às vítimas.

(28) Ao exercerem os seus poderes e ao preencherem as suas responsabilidades no âmbito da presente directiva, esses órgãos funcionariam de forma coerente com os princípios de Paris das Nações Unidas relativos ao estatuto e funcionamento das instituições nacionais para a protecção e promoção dos direitos humanos.

(29) Devem ser estabelecidas pelos Estados-Membros sanções eficazes, proporcionadas e dissuasivas a aplicar em caso de incumprimento das obrigações decorrentes da presente directiva.

(30) Em conformidade com os princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade, nos termos em que são consagrados no artigo 5.º do Tratado CE, os objectivos da presente directiva, nomeadamente o de assegurar um nível comum de protecção contra a discriminação em todos os Estados-Membros, não podem ser suficientemente realizados pelos Estados-Membros, podendo pois, devido à dimensão ou aos efeitos da acção prevista, ser melhor alcançados ao nível comunitário. A presente directiva não excede o necessário para atingir estes objectivos.

(31) Nos termos do ponto 34 do Acordo Interinstitucional «Legislar Melhor», os Estados-Membros são encorajados a elaborarem, para si próprios e no interesse da Comunidade, os seus próprios quadros, que ilustrem, na medida do possível, a concordância entre a directiva e as medidas de transposição, e a publicá-los,

APROVOU A PRESENTE DIRECTIVA:

Capítulo 1
DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º
Objecto

A presente directiva tem por objecto estabelecer um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão de religião ou crença, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento em domínios que não os referentes ao emprego e à actividade profissional.

Artigo 2.º
Conceito de discriminação

1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por «princípio da igualdade de tratamento» a ausência de discriminação directa ou indirecta por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º

2. Para efeitos do n.° 1:

a) Considera-se que existe discriminação directa sempre que, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.°, uma pessoa seja objecto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

b) Considera-se que existe discriminação indirecta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutros sejam susceptíveis de colocar numa situação de desvantagem pessoas com uma determinada religião ou crença, com uma determinada deficiência, idade ou orientação sexual, comparativamente com outras pessoas, a não ser que essa disposição, critério ou prática sejam objectivamente justificados por um fim legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários.

3. O assédio é considerado discriminação, na acepção do n.° 1, sempre que ocorrer um comportamento indesejado relacionado com um dos motivos referidos no artigo 1.°, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa e de criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

4. Uma instrução no sentido de discriminar pessoas por um dos motivos referidos no artigo 1.° é considerada discriminação na acepção do n.° 1.

5. A recusa de adaptações razoáveis em casos específicos, nos termos do n.º 1, alínea b), do artigo 4.º da presente directiva no que diz respeito às pessoas com deficiência deve ser considerada discriminação na acepção do n.º 1.

6. Sem prejuízo do disposto no n.° 2 do artigo 2.°, os Estados-Membros podem prever que as diferenças de tratamento com base na idade não constituam discriminação se forem justificadas, no quadro do direito nacional, por um objectivo legítimo e desde que os meios para realizar esse objectivo sejam apropriados e necessários. Em especial, a presente directiva não deve impedir a fixação de um determinado limite etário para o acesso a prestações sociais, à educação e a determinados bens ou serviços.

7. Sem prejuízo do n.º 2, na prestação de serviços financeiros, os Estados-Membros podem autorizar diferenças proporcionadas de tratamento sempre que, para o produto em questão, a utilização dos critérios da idade ou da deficiência constitua um factor crucial na avaliação do risco com base em dados pertinentes e exactos de natureza actuarial ou estatística.

8. A presente directiva não afecta as medidas gerais previstas na legislação nacional que, numa sociedade democrática, sejam necessárias para efeitos de segurança pública, defesa da ordem pública e prevenção das infracções penais, protecção da saúde e protecção dos direitos e liberdades de terceiros.

Artigo 3.º
Âmbito de aplicação

1. Dentro dos limites das competências da Comunidade, a proibição da discriminação é aplicável a todos, no que diz respeito tanto aos sectores público como privado, incluindo os organismos públicos, no que se refere:

a) À protecção social, incluindo a segurança social e os cuidados de saúde;

b) Aos benefícios sociais;

c) À educação;

d) Ao acesso e fornecimento de bens e prestação de serviços postos à disposição do público, incluindo a habitação.

A alínea d) aplica-se aos particulares apenas na medida em que estes exerçam uma actividade profissional ou comercial.

2. A presente directiva não prejudica as legislações nacionais em matéria de estatuto marital ou familiar, incluindo os direitos reprodutivos.

3. A presente directiva não prejudica as responsabilidades dos Estados-Membros em matéria de conteúdo de programas, das actividades e da organização dos seus sistemas de ensino, incluindo o preenchimento de necessidades educativas especiais. Os Estados-Membros podem prever diferenças de tratamento no acesso às instituições educacionais em razão da religião ou crença.

4. A presente directiva não prejudica a legislação nacional que garante a natureza secular do Estado, suas instituições ou organismos, ou relativa à educação, ou em matéria de estatuto e actividades de igrejas e demais organizações baseadas em religião ou crença. Não prejudica, tão-pouco, a legislação nacional de promoção da igualdade entre homens e mulheres.

5. A presente directiva não inclui as diferenças de tratamento baseadas na nacionalidade e não prejudica as disposições e condições relativas à entrada e residência de nacionais de países terceiros e pessoas apátridas no território dos Estados-Membros, nem qualquer tratamento que decorra do estatuto jurídico dos nacionais de países terceiros e das pessoas apátridas em causa.

Artigo 4.º
Igualdade de tratamento das pessoas com deficiência

1. Para garantir o respeito do princípio da igualdade de tratamento relativamente às pessoas com deficiência:

a) As medidas necessárias para permitir o acesso efectivo, não-discriminatório, das pessoas com deficiência à protecção social, aos benefícios sociais, aos cuidados de saúde, à educação e o acesso e fornecimento de bens e prestação de serviços postos à disposição do público, incluindo a habitação e os transportes, devem ficar de antemão garantidos, incluindo mediante alterações ou ajustamentos adequados. Tais medidas não devem pressupor uma sobrecarga desproporcionada, nem requerer uma alteração fundamental da protecção social, dos benefícios sociais, dos cuidados de saúde, da educação ou dos bens e serviços em questão, nem requerer a existência de sistemas alternativos.

b) Sem prejuízo da obrigação de assegurar o acesso não-discriminatório efectivo e, sempre que for necessário num determinado caso, prever-se-ão adaptações razoáveis, excepto se tal impuser uma sobrecarga desproporcionada.

2. Para avaliar se as medidas necessárias para preencher as exigências do n.º 1 incluiriam uma sobrecarga desproporcionada deve ter-se em conta, nomeadamente, a dimensão dos recursos da organização em causa, sua natureza, custos estimados, ciclo de vida de bens e serviços e possíveis benefícios decorrentes de um melhor acesso para pessoas com deficiência. A sobrecarga não é considerada desproporcionada quando for suficientemente compensada por medidas previstas pela política de igualdade de tratamento do Estado-Membro em causa **.**

3. A presente directiva não prejudica as disposições do direito comunitário ou nacional que abranjam a acessibilidade de determinados bens ou serviços.

Artigo 5.º
Acção positiva

A fim de assegurar, na prática, a plena igualdade, o princípio da igualdade de tratamento não obsta a que os Estados-Membros mantenham ou aprovem medidas específicas destinadas a prevenir ou compensar desvantagens relacionadas com a religião ou crença, a deficiência, a idade ou a orientação sexual.

Artigo 6.º
Requisitos mínimos

1. Os Estados-Membros podem introduzir ou manter disposições relativas ao princípio da protecção da igualdade de tratamento mais favoráveis do que as estabelecidas na presente directiva.

2. A aplicação da presente directiva não constituirá, em caso algum, motivo para uma redução do nível de protecção contra a discriminação que é já proporcionado nos Estados-Membros nos domínios abrangidos pela presente directiva.

CAPÍTULO II
VIAS DE RECURSO E EXECUÇÃO

Artigo 7.º
Defesa de direitos

1. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para assegurar que todas as pessoas que se considerem lesadas pela não-aplicação, no que lhes diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento, possam recorrer a processos judiciais e/ou administrativos, incluindo, se considerarem adequado, os processos de conciliação, para exigir o cumprimento das obrigações impostas pela presente directiva, mesmo depois de extintas as relações no âmbito das quais a discriminação tenha alegadamente ocorrido.

2. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para que as associações, organizações e outras entidades legais que possuam um interesse legítimo em assegurar o cumprimento do disposto na presente directiva, possam intervir em processos judiciais e/ou administrativos previstos para impor o cumprimento das obrigações impostas pela presente directiva, em nome ou em apoio da parte demandante, e com a aprovação desta.

3. Os n.°s 1 e 2 não prejudicam as disposições nacionais relativas aos prazos concedidos para a intentação de acções judiciais relacionadas com o princípio da igualdade de tratamento.

Artigo 8.º
Ónus da prova

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias, de acordo com os respectivos sistemas judiciais, para assegurar que, quando uma pessoa que se considere lesada pela não aplicação, no que lhe diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento apresentar, perante um tribunal ou outra instância competente, elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação directa ou indirecta, incumba à parte demandada provar que não houve violação da proibição de discriminação.

2. O n.º 1 não obsta a que os Estados-Membros imponham um regime probatório mais favorável à parte demandante.

3. O disposto no n.º 1 não é aplicável aos processos penais.

4. Os Estados-Membros podem não aplicar o disposto no n.º 1 nas acções em que a averiguação dos factos incumbe ao tribunal ou à instância competente.

5. O disposto nos n.°s 1, 2, 3 e 4 aplica-se igualmente às acções judiciais intentadas nos termos do n.° 2 do artigo 7.°

Artigo 9.º
Protecção contra actos de retaliação

Os Estados-Membros introduzirão nos seus sistemas legais as medidas necessárias para proteger os indivíduos contra formas de tratamento desfavoráveis ou consequências

desfavoráveis que surjam em reacção a uma queixa ou a uma acção destinada a exigir o cumprimento do princípio da igualdade de tratamento.

Artigo 10.º
Divulgação da informação

Os Estados-Membros levarão ao conhecimento dos interessados, por meios adequados e em todo o seu território, as disposições adoptadas por força da presente directiva, juntamente com as disposições pertinentes já em vigor.

Artigo 11.º
Diálogo com entidades relevantes

Os Estados-Membros incentivarão o diálogo com as entidades relevantes, nomeadamente, organizações não-governamentais que, de acordo com o direito e a prática nacionais, possuam legítimo interesse em contribuir para a luta contra a discriminação baseada nas áreas abrangidas pela presente directiva, com vista a promover o princípio da igualdade de tratamento.

Artigo 12.º
Organismos de promoção da igualdade de tratamento

1. Os Estados-Membros designam um organismo ou organismos para a promoção da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, independentemente da sua religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual. Estes organismos podem revestir a forma de partes de agências encarregadas, a nível nacional, da defesa dos direitos humanos ou da salvaguarda dos direitos individuais, compreendendo direitos nos termos de outros actos comunitários, incluindo as Directivas 2000/43/CE e 2004/113/CE.

2. Os Estados-Membros asseguram que nas funções de tais organismos se incluam os seguintes aspectos:

– proporcionar assistência independente às vítimas da discriminação nas diligências que efectuarem contra essa discriminação, sem prejuízo do direito das vítimas e das associações, das organizações ou de outras entidades legais referidas no n.º 2 do artigo 7.º;

– levar a cabo inquéritos independentes sobre a discriminação,

– publicar relatórios independentes e formular recomendações sobre qualquer questão relacionada com essa discriminação.

CAPÍTULO III
DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 13.º
Conformidade

Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para assegurar que o princípio da igualdade de tratamento é respeitado e, nomeadamente, que:

a) Sejam suprimidas as disposições legislativas, regulamentares e administrativas contrárias ao princípio da igualdade de tratamento;

b) Sejam ou possam ser declaradas nulas, ou sejam alteradas as disposições contrárias ao princípio da igualdade de tratamento que figurem em contratos, regulamentos internos de empresas ou estatutos de associações com ou sem fins lucrativos.

Artigo 14.º
Sanções

Os Estados-Membros determinam o regime de sanções aplicável às violações das disposições nacionais aprovadas em execução da presente directiva e adoptam todas as medidas necessárias para assegurar a aplicação dessas sanções. As sanções podem compreender o pagamento de indemnizações, que não se podem restringir pela fixação de um limite superior e que devem ser efectivas, proporcionadas e dissuasivas.

Artigo 15.º
Aplicação

1. Os Estados-Membros adoptarão as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva, o mais tardar, em [dois anos após a adopção]. Os Estados-Membros devem comunicar imediatamente à Comissão o texto das referidas disposições, bem como um quadro de correspondência entre essas disposições e a presente directiva.

As disposições adoptadas pelos Estados-Membros devem incluir uma referência à presente directiva ou ser acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. As modalidades dessa referência são aprovadas pelos Estados-Membros.

2. Por forma a ter em conta condições específicas, os Estados-Membros podem, se necessário, estabelecer que a obrigação de prever acessos efectivos nos termos do artigo 4.º deve ser cumprida até [o mais tardar] quatro [anos após a adopção].

Os Estados-Membros que pretendam utilizar este período adicional devem informar disso a Comissão, o mais tardar até à data estabelecida no n.º 1, justificando devidamente a sua opção.

Artigo 16.º
Relatório

1. Os Estados-Membros e os organismos de promoção da igualdade de tratamento transmitirão à Comissão, o mais tardar em … e, a partir daí, de cinco em cinco anos, todos os dados úteis para lhe permitir elaborar um relatório sobre a execução da presente directiva, a apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho.

2. O relatório da Comissão atenderá, na medida do adequado, às opiniões dos parceiros sociais e das organizações não-governamentais pertinentes, assim como da Agência da UE para os Direitos Fundamentais. Em conformidade com o princípio da integração da dimensão da igualdade entre homens e mulheres, este relatório deve, entre outros aspectos, prever uma avaliação do impacto das medidas tomadas sobre mulheres e homens. À luz das informações recebidas, o relatório deve incluir, se necessário, propostas no sentido da revisão e actualização da presente directiva.

Artigo 17.º
Entrada em vigor

A presente directiva entra em vigor na data da sua publicação no *Jornal Oficial da União Europeia*.

Artigo 18.º
Destinatários

Os Estados-Membros são os destinatários da presente directiva.

Feito em Bruxelas, em

Pelo Conselho,

O Presidente