

Proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho 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

(2000/C 337 E/33)

(Texto relevante para efeitos do EEE)

COM(2000) 334 final — 2000/0142(COD)

(Apresentada pela Comissão em 11 de Julho de 2000)

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia, e, nomeadamente, o n.º 3 do seu artigo 141.º,

Tendo em conta a proposta da Comissão,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social,

Deliberando nos termos do procedimento referido no artigo 251.º do Tratado,

Considerando o seguinte:

- (1) O n.º 2 do artigo 3.º do Tratado impõe o objectivo de eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres.
- (2) O princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres constitui um princípio fundamental do direito comunitário, como referido no artigo 141.º e, nomeadamente, no n.º 3, que aborda especificamente a discriminação sexual no domínio do emprego e do trabalho.
- (3) Na sua resolução de 29 de Maio de 1990 relativa à protecção da dignidade das mulheres e dos homens no trabalho ⁽¹⁾, o Conselho afirma que o assédio sexual no local de trabalho pode, em determinadas circunstâncias, ser contrário ao princípio da igualdade de tratamento na acepção da Directiva 76/207/CEE do Conselho ⁽²⁾. Esta afirmação deve ser incluída na própria directiva. O assédio sexual prejudica geralmente o desempenho das pessoas no trabalho e/ou cria um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo.
- (4) Esta directiva não inclui uma definição do conceito de discriminação indirecta. Importa, assim, inserir essa definição, em consonância com a prevista na Directiva 97/80/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo ⁽³⁾, com a redacção que lhe foi dada pela Directiva 98/52/CE ⁽⁴⁾.

(5) Importa restringir o âmbito das actividades profissionais que os Estados-Membros podem excluir do âmbito de aplicação da Directiva 76/207/CEE. Importa igualmente especificar em que medida algumas actividades não poderão ser excluídas, em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias.

(6) O Tribunal de Justiça tem reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher durante e após a gravidez. A Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho ⁽⁵⁾, visa assegurar a protecção do estado físico e psíquico das mulheres grávidas, em período de pós-parto ou lactantes. Os considerandos dessa directiva prevêem que a protecção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes não deve desfavorecer as mulheres no mercado de trabalho e não deve afectar as directivas em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres. A protecção dos direitos das mulheres no emprego, principalmente no que respeita ao direito de regressar ao trabalho, insere-se no âmbito de aplicação da Directiva 76/207/CEE. Esse direito deve ser explicitamente garantido às mulheres puérperas.

(7) A faculdade de os Estados-Membros manterem ou adoptarem medidas de acção positiva está consagrada no n.º 4 do artigo 141.º do Tratado. Esta disposição do Tratado torna supérfluo o actual n.º 4 do artigo 2.º da Directiva 76/207/CEE. A publicação de relatórios regulares da Comissão sobre a aplicação da faculdade prevista no n.º 4 do artigo 141.º ajudará os Estados-Membros a comparar a forma como é posta em prática e permitirá aos cidadãos dispor de uma panorâmica global da situação em cada Estado-Membro.

(8) O Tribunal de Justiça decidiu que, tendo em conta o carácter fundamental do direito a protecção jurídica efectiva, os trabalhadores beneficiam dessa protecção mesmo após o termo da relação de trabalho ⁽⁶⁾.

⁽¹⁾ JO C 157 de 27.6.1990, p. 3.

⁽²⁾ JO L 39 de 14.2.1976, p. 40.

⁽³⁾ JO L 14 de 20.1.1998, p. 6.

⁽⁴⁾ JO L 205 de 22.7.1998, p. 66.

⁽⁵⁾ JO L 348 de 28.11.1992, p. 1.

⁽⁶⁾ Acórdão de 22 de Setembro de 1998 no processo C-185/97, Coote, colectânea de 1998, p. I-5199.

- (9) O Tribunal de Justiça decidiu que, para que o princípio da igualdade de tratamento possa ser efectivo, sempre que este for infringido, a compensação concedida ao trabalhador vítima de discriminação deve ser adequada ao prejuízo sofrido ⁽¹⁾.
- (10) A fim de assegurar um nível mais eficaz de protecção dos trabalhadores que são alvo de discriminação em razão do sexo, as associações ou entidades jurídicas devem ter competência para exercer os direitos de defesa em nome ou em protecção das pessoas que se considerem lesadas pela não aplicação, no que lhes diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento.
- (11) Os Estados-Membros devem promover o diálogo social entre os parceiros sociais, para fazer face às diferentes formas de discriminação em razão do sexo no local de trabalho e para as combater.
- (12) Devem ser estabelecidas pelos Estados-Membros sanções eficazes, proporcionais e dissuasivas, em caso de incumprimento das obrigações decorrentes da Directiva 76/207/CEE.
- (13) Em conformidade com os princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade, nos termos em que estão consagrados no artigo 5.º do Tratado, os objectivos da presente directiva não podem ser suficientemente realizados pelos Estados-Membros e podem, pois, ser melhor alcançados ao nível comunitário. A presente directiva limita-se ao mínimo requerido para atingir esses objectivos e não excede o necessário para esse fim.
- (14) É agora oportuno alterar, em consequência, a Directiva 76/207/CEE,

ADOPTARAM A PRESENTE DIRECTIVA:

Artigo 1.º

A Directiva 76/207/CEE passa a ter a seguinte redacção:

1. No artigo 1.º é aditado o seguinte número 1A:

«1A. Os Estados-Membros adoptarão as medidas necessárias para poderem promover de forma activa e visível o objectivo da igualdade entre homens e mulheres através da integração deste objectivo, em particular, em todas as disposições legislativas, regulamentares e administrativas, políticas e actividades nos domínios previstos no n.º 1.»

2. É aditado um novo artigo 1.ºA:

«Artigo 1.ºA

O assédio sexual será considerado discriminação em razão do sexo no local de trabalho sempre que ocorrer um com-

portamento indesejado de carácter sexual, que tenha o objectivo ou efeito de afectar a dignidade das pessoas e/ou criar um ambiente intimidativo, hostil, ofensivo ou desestabilizador, em especial se a rejeição ou submissão a comportamentos desse tipo forem utilizadas como fundamento de decisões que afectem essas pessoas.».

3. O artigo 2.º passa a ter a seguinte redacção:

a) No n.º 1 é aditado o seguinte parágrafo:

«Na acepção do primeiro parágrafo, verifica-se uma situação de discriminação indirecta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra afecte uma proporção consideravelmente mais elevada de pessoas de um sexo, salvo quando essa disposição, critério ou prática for adequada e necessária e possa ser justificada por factores objectivos não relacionados com o sexo.»;

b) O n.º 2 passa a ter a seguinte redacção:

«2. Os Estados-Membros podem prever, no que respeita ao acesso ao emprego, que uma diferença de tratamento baseada numa característica relacionada com o sexo não constituirá discriminação sempre que, em virtude da natureza das actividades profissionais específicas em questão ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito profissional genuíno.

As derrogações ao princípio da igualdade de tratamento devem limitar-se ao que é apropriado e necessário para atingir o objectivo em vista.»;

c) No n.º 3 é aditado o seguinte parágrafo:

«As mulheres puérperas têm o direito, após o termo da licença de maternidade, de retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente, sem qualquer alteração das suas condições de trabalho.»;

d) O n.º 4 passa a ter a seguinte redacção:

«4. Com base nas informações fornecidas pelos Estados-Membros em conformidade com o artigo 9.º, a Comissão adoptará e publicará de três em três anos um relatório de avaliação comparativa das medidas positivas adoptadas pelos Estados-Membros nos termos do n.º 4 do artigo 141.º do Tratado.».

4. No n.º 2 do artigo 3.º é aditada uma nova alínea d):

«d) sejam nulas, ou possam ser revistas as disposições contrárias ao princípio da igualdade de tratamento respeitantes à filiação numa organização sindical ou patronal, ou em qualquer outra organização cujos membros exerçam uma profissão específica, assim como aos benefícios proporcionados por essas organizações.».

⁽¹⁾ Acórdão de 22 de Abril de 1997 no processo C-180/95, Draehmpaehl, colectânea de 1997, p. I-2195.

5. O artigo 6.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 6.º

1. Os Estados-Membros introduzirão na respectiva ordem jurídica interna as medidas necessárias para permitir a qualquer pessoa que se considere lesada pela não aplicação do princípio da igualdade de tratamento na aceção dos artigos 3.º, 4.º e 5.º, fazer valer judicialmente os seus direitos, eventualmente após recurso a outras instâncias competentes, mesmo depois de a relação de trabalho ter terminado.

2. Os Estados-Membros introduzirão na respectiva ordem jurídica interna as medidas necessárias para garantir que a reparação do prejuízo sofrido por uma pessoa lesada em virtude de um acto discriminatório contrário aos artigos 3.º, 4.º ou 5.º não esteja sujeita a um limite máximo fixado *a priori* ou à exclusão do pagamento de juros destinados a compensar o prejuízo sofrido pelo beneficiário da reparação devido ao tempo decorrido até ao pagamento efectivo da indemnização atribuída.»

6. São aditados os novos artigos 8.ºA, 8.ºB e 8.ºC:

«Artigo 8.ºA

1. Os Estados-Membros assegurarão a existência de um organismo independente para a promoção do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres. Este organismo pode fazer parte de agências independentes já existentes, responsáveis, a nível nacional, pela protecção dos direitos das pessoas.

2. Os Estados-Membros garantirão que os organismos independentes referidos no n.º 1 tenham como atribuições, entre outras, receber e dar seguimento a queixas apresentadas por pessoas singulares relativas a actos de discriminação em razão do sexo, realizar investigações ou inquéritos em matéria de discriminação em razão do sexo e publicar relatórios sobre questões relacionadas com a discriminação em razão do sexo.

3. Os Estados-Membros assegurarão que as associações, organizações ou outras pessoas jurídicas tenham o direito de recorrer a quaisquer procedimentos judiciais e/ou administrativos previstos para impor o cumprimento do disposto na presente directiva, em nome da parte demandante, com ou sem a aprovação da mesma.

Artigo 8.ºB

1. Os Estados-Membros tomarão as medidas adequadas para promover o diálogo entre os parceiros sociais, com vista à promoção da igualdade de tratamento, através do controlo das práticas no local de trabalho, de acordos co-

lectivos, códigos de conduta, investigação e intercâmbio de experiências e boas práticas.

2. Os Estados-Membros incentivarão os parceiros sociais, sem prejuízo da sua autonomia, a celebrar a nível apropriado acordos que estabeleçam regras de luta contra a discriminação no domínio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres.

Artigo 8.ºC

Os Estados-Membros definirão o regime de sanções aplicáveis aos casos de incumprimento das disposições nacionais adoptadas em aplicação da presente directiva e adoptarão todas as medidas necessárias para garantir a aplicação dessas sanções. As sanções previstas devem ser eficazes, proporcionadas e dissuasivas. Os Estados-Membros notificarão as disposições relevantes à Comissão, o mais tardar em 31 de Dezembro de 2001, após a entrada em vigor da presente directiva, bem como qualquer alteração posterior das mesmas, tão cedo quanto possível.»

Artigo 2.º

1. Os Estados-Membros adoptarão as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva o mais tardar em 31 de Dezembro de 2001 ou velarão para que, o mais tardar na mesma data, os parceiros sociais introduzam as disposições necessárias por via de acordo, devendo os Estados-Membros tomar todas as disposições necessárias que lhes permitam em qualquer momento garantir os resultados impostos pela presente directiva. Desse facto informarão imediatamente a Comissão.

Quando adoptarem essas disposições, estas incluirão uma referência à presente directiva ou serão acompanhadas por essa referência aquando da sua publicação oficial. Os métodos de formulação dessa referência serão estabelecidos pelos Estados-Membros.

2. No prazo de três anos após a entrada em vigor da presente directiva, os Estados-Membros transmitirão à Comissão todos os dados úteis que lhe permitam elaborar um relatório sobre a sua aplicação, a apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho.

3. Sem prejuízo do n.º 2 do presente artigo, os Estados-Membros comunicarão à Comissão, de três em três anos, os textos das disposições legislativas, regulamentares e administrativas em matéria de medidas positivas adoptadas em conformidade com o n.º 4 do artigo 141.º do Tratado.

Artigo 3.º

Os Estados-Membros são os destinatários da presente directiva.