



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 21.04.2004  
COM(2004) 279 final

2004/0084 (COD)

Proposta de

**DIRECTIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO**

**relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional**

(reformulação)

(apresentada pela Comissão)

## EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

### 1. CONSIDERAÇÕES DE CARÁCTER GERAL

Preside à presente proposta de Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho o objectivo de simplificar, modernizar e melhorar o direito comunitário no domínio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, reunindo num texto único as disposições de directivas ligadas pela respectiva temática, a fim de tornar a legislação comunitária mais clara e eficaz em benefício de todos os cidadãos. A presente proposta encontra igualmente raízes no contexto geral da nova envolvente jurídica e política que visa tornar a União Europeia mais aberta, compreensível e relevante para a vida quotidiana.

A igualdade de tratamento entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Desde os seus primórdios que as disposições legislativas primárias definidas no Tratado de Roma assim o afirmaram, tendo desde então sido reforçado por via de sucessivas alterações e integrado na política social da União Europeia.

O princípio da igualdade de tratamento desenvolveu-se a partir de uma disposição isolada do Tratado de Roma em matéria de igualdade de remuneração, constituindo hoje um acervo muito importante e de largo alcance na área da igualdade – uma característica que coloca a Europa na vanguarda da cena internacional. O artigo 2º do Tratado CE reconhece a igualdade entre homens e mulheres enquanto princípio fundamental e um dos objectivos e missões da Comunidade. Acresce que, ao abrigo do nº2 do artigo 3º do mesmo Tratado, é conferida à Comunidade a missão específica de integrar a igualdade entre homens e mulheres em todas as suas actividades.

O Tratado de Amesterdão veio reforçar significativamente o direito primário e a capacidade de a União Europeia adoptar acções na área da igualdade de oportunidade e de tratamento entre homens e mulheres, conferindo ao legislador comunitário bases jurídicas específicas (artigos 13º, 137º e 141º do Tratado CE).

Estes desenvolvimentos a nível do Tratado constituem uma tradução explícita da declaração do Tribunal segundo a qual a eliminação da discriminação em razão do sexo constitui parte integrante dos direitos fundamentais. O Tribunal salientou que o artigo 141º (tal como anteriormente havia feito no caso do ex-artigo 119º do Tratado CE) integra os objectivos sociais da Comunidade, a qual não constitui apenas uma União económica mas foi também concebida para, mediante acção comum, garantir o progresso social e procurar melhorias constantes nas condições de vida e de trabalho. O Tribunal concluiu que o objectivo económico visado pelo artigo 141º do Tratado CE é secundário em relação ao objectivo social do mesmo, que constitui a expressão de um direito fundamental<sup>1</sup>.

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, assinada em Nice em 7 de Dezembro de 2000, reconhece também, no artigo 23º, a igualdade entre homens e mulheres enquanto princípio fundamental.

---

<sup>1</sup> Acórdãos do Tribunal de Justiça de 10 de Fevereiro de 2000, *Deutsche Post AG* contra *Elisabeth Sievers* (C-270/97) e *Brunhilde Schrage* (C-271/97). Processos apensos C-270/97 e C-271/97 CJ 2000 p. I-00929

Também em termos de direito derivado, foram obtidos progressos significativos. As directivas existentes lançaram as bases jurídicas para alterações radicais nas legislações, atitudes e práticas nacionais, ao passo que o Tribunal, através da sua jurisprudência, contribuiu para clarificar e desenvolver a interpretação e o âmbito do princípio da igualdade de tratamento.

A partir de uma primeira directiva (75/117/CEE) relativa à igualdade de remuneração, adoptada em 1975 com base no ex-artigo 100º e que implementou e aplicou o ex-artigo 119º do Tratado CE, o âmbito da igualdade de tratamento foi alargado a fim de abranger as áreas da política social. Em 1976, foi adoptada, com base no ex-artigo 235º do Tratado CE, uma segunda directiva relativa ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (Directiva 76/207/CEE). Em 1979, também com base no ex-artigo 235º do Tratado CE, foi adoptada uma terceira directiva (79/7/CEE) relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social (regimes legais).

Em 1986, foram adoptadas mais duas directivas, uma com base nos ex-artigos 100º e 235º do Tratado CE relativa aos regimes profissionais de segurança social (86/378/CEE) e a segunda, com base no ex-artigo 235º do Tratado CE, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente incluindo a actividade agrícola, bem como à protecção da maternidade durante a gravidez e a maternidade (86/613/CEE).

As sucessivas alterações ao Tratado permitiram a adopção de directivas dotadas de novas bases jurídicas e ao abrigo de outros procedimentos, salientando, entre outros, o papel que os parceiros sociais podem desempenhar na área da igualdade, nomeadamente directivas relativas à protecção da gravidez e da maternidade (92/85/CEE), adoptada com base no ex-artigo 118ºA do Tratado CE, e à licença parental (96/34/CE). A Directiva 96/34/CE foi a primeira a ser adoptada na sequência do primeiro acordo de parceiros sociais a nível comunitário após o Tratado de Maastricht, ao abrigo do Acordo relativo à Política Social, anexo ao Protocolo (nº 14) relativo à Política Social anexo ao Tratado que institui a Comunidade Europeia, nomeadamente o nº 2 do seu artigo 4º.

Na sequência de um conjunto de importantes acórdãos do Tribunal de Justiça, sentiu-se necessidade de adoptar a Directiva 96/97/CE pós-*Barber* que altera a Directiva 86/378/CEE, de modo a garantir a conformidade entre esta última e o ex-artigo 119º (novo artigo 141º), tal como interpretado pelo Tribunal nos acórdãos *Barber* e subsequentes.

A jurisprudência do Tribunal e a necessidade de eficácia do direito comunitário levaram o Conselho a adoptar, com base numa proposta da Comissão, a Directiva 97/80/CE relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo, ao abrigo do Acordo relativo à Política Social, anexo ao Protocolo (nº 14) relativo à Política Social anexo ao Tratado que institui a Comunidade Europeia e, nomeadamente, o nº 2 do seu artigo 2º.

Assentes em diferentes bases jurídicas, as directivas existentes (e respectivas alterações) constituem um sólido enquadramento legislativo. Não há dúvida, porém, que é necessário actualizá-las e simplificá-las a fim de torná-las mais acessíveis e garantir maior clareza e segurança numa União alargada.

A recente alteração da Directiva 76/207/CEE pela Directiva 2002/73/CE, adoptada ao abrigo da base jurídica específica do nº 3 do artigo 141º introduzido pelo Tratado de Amesterdão,

demonstrou também que o legislador concorda com a necessidade real de actualizar as directivas vigentes (algumas das quais datam de há mais de vinte anos). A Directiva 2002/73/CE tem em conta os novos desenvolvimentos do Tratado (os meios legais para aplicar o princípio da igualdade de tratamento e as acções empreendidas no sentido de concretizar a igualdade entre homens e mulheres foram consideravelmente reforçados após o Tratado de Amesterdão), a jurisprudência do Tribunal (que desenvolveu significativamente o princípio da igualdade de tratamento) e a adopção de outra legislação análoga (Directivas 2000/43/CE e 2000/78/CE, com base no artigo 13º do Tratado CE).

Neste contexto, a legislação em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres foi identificada como área política prioritária para simplificação, modernização e aperfeiçoamento<sup>2</sup>. O objectivo geral de simplificar e aperfeiçoar o enquadramento legislativo é particularmente relevante no caso da legislação em matéria de igualdade de tratamento, uma vez que homens e mulheres são por esta directamente afectados e precisam de ver claramente definidos os seus direitos individuais.

## **2. RESULTADOS DA CONSULTA E DA AVALIAÇÃO DE IMPACTO**

Em Julho de 2003, a Comissão lançou uma consulta através da Internet<sup>3</sup>, convidando os Estados-Membros e outros agentes (parceiros sociais, ONG, associações de mulheres e indivíduos) a apresentar os respectivos pontos de vista sobre a iniciativa da Comissão. A consulta teve por base um documento que referia três opções possíveis para o processo de simplificação, modernização e aperfeiçoamento da legislação no domínio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres. Foram recebidas trinta respostas de Estados-Membros, parceiros sociais, instituições que operam na área da igualdade de tratamento e ONG. Na globalidade, os comentários foram construtivos. A maioria das respostas defende a necessidade de simplificação, modernização e aperfeiçoamento. Em termos gerais, os governos que responderam, bem como os agentes oriundos da indústria, comércio e profissões liberais, procuram uma abordagem que implique mudanças menores, enquanto que os representantes dos trabalhadores e as ONG favorecem alterações de vulto ao enquadramento legislativo da Comunidade.

Em 3 de Outubro de 2003, foi realizada uma reunião informal que congregou peritos dos Estados-Membros, dos países aderentes e da EFTA. A oportunidade foi aproveitada para explicar as opções políticas e debatê-las em pormenor. A iniciativa da Comissão de clarificar e simplificar a legislação comunitária, ao mesmo tempo que preserva o acervo, foi amplamente aceite como sendo a correcta abordagem. Alguns participantes defenderam a codificação pura, mas outros preconizaram alterações moderadas por via de uma reformulação da legislação existente, enquanto que outros ainda apoiaram uma abordagem mais abrangente. Foi sublinhada a importância de preservar plenamente o acervo actual e de integrar apenas os acórdãos do Tribunal que estão bem estabelecidos enquanto jurisprudência.

Decorreu igualmente uma troca informal de pontos de vista com os parceiros sociais representados a nível da UE (UNICE; CEP, UEAPME, CES).

---

<sup>2</sup> Comunicação da Comissão ao Conselho, Parlamento Europeu, Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões - Actualizar e simplificar o acervo comunitário, COM(2003) 71 final de 24.1.2003.

<sup>3</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2003/jul/consultation\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jul/consultation_en.html).

Em 19 de Outubro de 2003, o Comité Consultivo da Comissão em matéria de igualdade de oportunidades emitiu um parecer sobre esta questão, sem no entanto deixar de clarificar que, dada a natureza do Comité e o estatuto dos seus membros, esse parecer não reflecte nem vincula os governos dos Estados-Membros. O parecer é favorável a uma nova directiva reformulada que inclua a directiva relativa à maternidade. Os representantes da UNICE, da UEAMPME e do CEP adoptaram uma posição distinta, anexa ao parecer, em favor de uma simplificação sem qualquer alteração à legislação existente.

Os serviços da Comissão realizaram igualmente uma avaliação de impacto exaustiva (em anexo).

A análise circunstanciada de opções possíveis para o aperfeiçoamento do enquadramento legislativo comunitário em matéria de igualdade de tratamento parece apontar para uma nova directiva reformulada como forma de mais eficazmente dar resposta às necessidades de actualização, simplificação, modernização e aperfeiçoamento do acervo comunitário neste domínio. Por conseguinte, propõe-se apresentar uma directiva que:

- forneça um texto coerente único com base nas directivas consolidadas, claramente estruturado em diferentes capítulos com disposições horizontais e específicas e definições coerentes. O texto reflecte a relação entre diferentes aspectos da igualdade de tratamento e demonstra de que forma se interrelacionam, segundo princípios comuns;
- reflecta jurisprudência claramente estabelecida e assim contribua para a segurança e a clareza jurídicas;
- traduza claramente a aplicação das disposições horizontais da Directiva 2002/73/CE e da Directiva relativa à inversão do ónus da prova em casos de discriminação em razão do sexo à igualdade de remuneração e aos regimes profissionais de segurança social;
- providencie o apoio necessário para acelerar a implementação eficaz do princípio de igualdade de tratamento, com vista à concretização das metas comunitárias em matéria de política socioeconómica.

A presente proposta reflecte a opção que consiste em fundir todas as directivas que aplicam o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres (incluindo a igualdade de tratamento nos regimes profissionais de segurança social) e as directivas relativas à igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, bem como a directiva relativa ao ónus da prova.

A presente proposta serve diversos objectivos: em primeiro lugar, surge sob a forma de um texto único, solução que apresenta vantagens em termos de legibilidade e de clareza; racionaliza a aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no emprego e na actividade profissional. Por último, melhora o acervo nestas áreas ao integrar a jurisprudência do Tribunal.

### 3. AS MEDIDAS CONSTANTES DA PROPOSTA DE DIRECTIVA

Na globalidade, a presente proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho visa a aplicação do princípio da igualdade de tratamento em domínios abrangidos por directivas anteriores reagrupadas num texto único. Para este efeito, a proposta visa:

- assegurar a implementação e a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres em domínios relacionados com o acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, designadamente o princípio de remuneração igual por trabalho igual ou de igual valor, e
- garantir uma maior eficácia das medidas adoptadas pelos Estados-Membros em aplicação do princípio da igualdade de tratamento, para que qualquer pessoa que se considere lesada pela não aplicação, no que lhe diz respeito, destes princípios possa fazer valer os seus direitos através da via judicial, eventualmente após recurso a outras instâncias competentes.

#### **São as seguintes as principais inovações da presente proposta:**

- integração da jurisprudência do TJCE, designadamente no que respeita:
- à igualdade de remuneração atribuível a uma única fonte - acórdãos *Lawrence* e *Allonby*<sup>4</sup> - (ver artigo 4º da presente proposta e considerando 9);
- à igualdade de tratamento e aos regimes de pensão dos funcionários públicos – jurisprudência do Tribunal nos processos *Beune*, *Evrenopoulous* e *Niemi*<sup>5</sup> – (ver nº 2 do artigo 6º da presente proposta e considerando 12);
- à clarificação da extensão da protecção das mulheres grávidas a todas as condições de trabalho e não apenas ao direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente – alterações introduzidas pela Directiva 2002/73/CE por força do ponto 2(7) do artigo 1º que substitui o artigo 2º da Directiva 76/207/CEE, em sintonia com a jurisprudência do Tribunal de Justiça - (ver nºs 1 e 2 do artigo 15º da presente proposta);
- à aplicação de definições constantes da Directiva 2002/73/CE a todas as áreas abrangidas pela presente proposta (ver artigo 2º da presente proposta e considerando 5);
- à extensão das regras sobre o ónus da prova a todos os domínios abrangidos pelo âmbito material da proposta – garantindo a eficácia do princípio de igualdade de tratamento (tal como visto por analogia relativamente à não discriminação nas directivas do artigo 13º) – (ver artigo 20º da presente proposta);
- à extensão das disposições em matéria de defesa de direitos por parte de associações que possuam um interesse legítimo, introduzidas pela Directiva 2002/73/CE, a outros domínios abrangidos pela presente proposta, em linha com as alterações feitas pela Directiva 2002/73/CE - (ver nº 2 do artigo 17º da presente proposta);

---

<sup>4</sup> Acórdãos do Tribunal de Justiça de 17 de Setembro de 2002. A. G. *Lawrence* e outros contra Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group e Mitie Secure Services Ltd., Processo C-320/00. Relatórios do Tribunal Europeu 2002 Página I-07325 e *Allonby*, C-256/01

<sup>5</sup> Acórdãos do Tribunal de 28 de Setembro de 1994, Processo C-7/93 *Beune* CJ 1994 página I-4471; 17 de Abril de 1997, Processo C-147/95 *Evrenopoulous*, CJ 1997 p I-2057; e 12 de Setembro de 2002, Processo C-351/00 *Niemi*, CJ 2002 p. I-07007

- à extensão da disposição que clarifica a questão das regras nacionais relativas aos prazos para a interposição de acções judiciais a todos os domínios abrangidos pela presente proposta – em conformidade com o artigo 6º da Directiva 76/207/CEE alterada pela Directiva 2002/73/CE – (ver nº 3 do artigo 17º da presente proposta);

- à extensão da jurisprudência em matéria de sanções/penas a todos os domínios abrangidos pela presente proposta, em linha com as alterações introduzidas pela Directiva 2002/73/CE - (ver artigos 18º e 26º da presente proposta);

- à extensão das regras relativas aos órgãos para a promoção da igualdade de tratamento, bem como as disposições em matéria de diálogo social, a todos os domínios abrangidos pela presente proposta – em sintonia com as alterações introduzidas pela Directiva 2002/73/CE (ver artigos 21º e 23º da presente proposta);

- à extensão da obrigação de integração da perspectiva da igualdade a todos os domínios abrangidos pela presente proposta – em linha com o nº 2 do artigo 3º do Tratado CE e com o nº 1A do artigo 1º da Directiva 76/207/CEE inserido pela Directiva 2002/73/CE no ponto 1 do artigo 1º - (ver artigo 29º da presente proposta);

- à introdução de uma cláusula de revisão – cláusula geral – (ver artigo 32º da presente proposta).

A proposta está estruturada em cinco títulos, como se apresenta de seguida.

## **TÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS**

Este título especifica o objectivo da proposta, ou seja assegurar a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no emprego e na actividade profissional.

Estabelece igualmente a aplicação das definições (discriminação directa e indirecta e assédio e assédio sexual) constantes da Directiva 2002/73/CE aos domínios abrangidos pelas outras directivas reagrupadas na proposta. Contém igualmente a definição de remuneração estabelecida no nº 2 do artigo 141º do Tratado CE, bem como a definição de regimes profissionais de segurança social constante da Directiva 86/378/CEE alterada pela Directiva 96/97/CE.

No que respeita ao âmbito de aplicação pessoal, a presente proposta de directiva aplica-se a toda a população activa e às pessoas a seu cargo.

## **TÍTULO II DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS**

Este título é composto por três capítulos, um relativo ao princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor, um segundo sobre o princípio da igualdade de tratamento nos regimes profissionais de segurança social e um terceiro dedicado ao 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.

## **Capítulo 1 Princípio da igualdade de remuneração**

Este capítulo corresponde às principais disposições da Directiva 75/117/CEE. Incorpora igualmente jurisprudência recente do Tribunal de Justiça<sup>6</sup>. É importante salientar que, desde 8 de Abril de 1976 (data do acórdão *Defrenne II*)<sup>7</sup>, o Tribunal de Justiça das Comunidade Europeias declarou que o ex-artigo 119º do Tratado CE (novo artigo 141º) relativo à igualdade de remuneração é uma disposição com efeito directo. Desde 1970 (desde o seu acórdão *Defrenne I*)<sup>8</sup>, o Tribunal desenvolveu jurisprudência em matéria de igualdade de remuneração, clarificando o âmbito do ex-artigo 119º do Tratado CE e da Directiva 75/117/CEE.

Neste contexto, parece ser o caso que, no estado actual, a legislação derivada relativa à aplicação do princípio de igualdade de remuneração, isto é a Directiva 75/117/CEE relativa à igualdade de remuneração, não reflecte inteiramente a jurisprudência recente do Tribunal de Justiça. A revogação da Directiva 75/117/CEE e a sua substituição por uma única directiva reformulada com base na presente proposta viriam clarificar o conteúdo do princípio da igualdade de remuneração, uma vez que o novo instrumento traduziria plenamente a definição de remuneração constante do Tratado e a sua interpretação pelo Tribunal de Justiça. Para tal, são integrados no artigo 4º da presente directiva os acórdãos *Allonby*<sup>9</sup> e *Lawrence*<sup>10</sup>. Por outro lado, é codificada no artigo 6º da presente directiva a noção de remuneração em relação com os regimes de pensão dos funcionários públicos, tal como expressa nos processos *Niemi*<sup>11</sup> e *Beune*<sup>12</sup>.

Convém notar que o ponto 3(1c) do artigo 1º da Directiva 2002/73/CE já estabelece que a aplicação do princípio da igualdade de tratamento implica a não existência de qualquer discriminação directa ou indirecta em razão do sexo nos sectores público ou privado, incluindo organismos públicos, em relação nomeadamente à remuneração tal como estabelecido na Directiva 75/117/CEE.

Esta jurisprudência que faz já parte do acervo comunitário poderá ser sintetizada do seguinte modo:

### **- Trabalho de igual valor**

O Tribunal especificou que o nº 1 do artigo 141º define o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor independentemente de este ser desempenhado por um homem ou por uma mulher. Para ser aplicável, o princípio pressupõe pois que os trabalhadores masculinos e femininos se encontrem em situações comparáveis.

Neste contexto, o princípio da igualdade de remuneração estabelecido no ex-artigo 119º do Tratado CE não se opõe ao pagamento de um montante fixo exclusivamente a trabalhadoras femininas que exercem o direito à licença *de maternidade* desde que esse subsídio se destine a

---

<sup>6</sup> Acórdãos do Tribunal de Justiça de 17 de Setembro de 2002. *A. G. Lawrence e outros contra Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group e Mitie Secure Services Ltd.*, Processo C-320/00. Relatórios do Tribunal Europeu 2002 Página I-07325 e *Allonby*, C-256/01.

<sup>7</sup> Acórdão de 8 de Abril de 1976. Processo C-43/75, CJ 1976 P.455

<sup>8</sup> Acórdão de 25 de Maio de 1971, Processo C-80/70 *Defrenne* contra Estado Belga, CJ 1971 P.445

<sup>9</sup> Acórdão de 13.01.2004

<sup>10</sup> Colectânea 2002, p. I-7325.

<sup>11</sup> Colectânea 2002, p. I-7007.

<sup>12</sup> Colectânea 2002, p. I-4471.

compensar as desvantagens profissionais que resultam para essas trabalhadoras do seu afastamento do trabalho<sup>13</sup>, na medida em que a sua situação particular em virtude da maternidade não pode ser comparada com a de trabalhadores masculinos.

O Tribunal por várias vezes reiterou que a determinação de igual valor implica uma comparação do trabalho desempenhado pelo trabalhador feminino e o seu homólogo masculino em função dos requisitos exigidos dos trabalhadores na realização das tarefas em questão, tais como competências, esforço e responsabilidade, ou do trabalho realizado e da natureza das tarefas envolvidas no trabalho a realizar.

O Tribunal desenvolveu os critérios de comparabilidade no que respeita ao princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres.

Segundo o Tribunal<sup>14</sup>

- O artigo 141º do Tratado CE e a Directiva 75/117/CEE aplicam-se a sistemas remuneratórios à peça nos quais a remuneração depende, na totalidade ou em grau importante, do resultado do trabalho individual de cada trabalhador.

- O princípio da igualdade de remuneração, enunciado no artigo 119º do Tratado e no artigo 1º da Directiva 75/117/CEE implica que a simples constatação de que, num sistema de remuneração à peça, a remuneração média de um grupo de trabalhadores composto essencialmente por mulheres que efectuam um certo tipo de trabalho é sensivelmente inferior à remuneração média de um grupo de trabalhadores composto essencialmente por homens que efectuam outro tipo de trabalho ao qual é atribuído um valor igual não basta para concluir pela existência de uma discriminação em matéria de remuneração. Não obstante, quando, num sistema de remuneração à peça em que as remunerações individuais são compostas por uma parte variável função do resultado individual do trabalho de cada um e por uma fixa, diferente conforme os grupos em questão, não seja possível deduzir quais os factores determinantes na fixação das taxas ou unidades de medida consideradas para o cálculo da parte variável da remuneração, cabe à entidade patronal o ónus da prova de que as diferenças verificadas não são devidas a uma discriminação em razão do sexo.

- Para efeitos da comparação, relativamente ao princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres, das remunerações médias de dois grupos de trabalhadores remunerados à peça, o órgão jurisdicional nacional deve certificar-se de que os dois grupos abrangem cada um a totalidade dos trabalhadores que, tendo em conta um conjunto de factores, tais como a natureza do trabalho, as condições de formação e de trabalho, podem ser considerados numa situação comparável e que abrangem um número relativamente importante de trabalhadores que exclui que as diferenças verificadas sejam a expressão de fenómenos puramente fortuitos ou conjunturais, ou sejam devidas a diferenças nos resultados individuais do trabalho dos trabalhadores em questão.

O Tribunal declarou também que em casos de verdadeira discriminação no âmbito da aplicação directa do artigo 119º, as comparações limitam-se a paralelos que podem ser

---

<sup>13</sup> Acórdão de 16 de Setembro de 1999, Processo C-218/98 *Oumar Dabo Abdoulaye e outros*. contra *Régie nationale des usines Renault SA*, CJ 1999 I p. 5723

<sup>14</sup> Acórdão do Tribunal de 31 De Maio de 1995 no Processo C-400/93, *Specialarbejderforbundet i Danmark* contra *Dansk Industri*, anteriormente *Industriens Arbejdsgivere*, agindo em representação da *Royal Copenhagen A/S*. Colectânea de Jurisprudência 1995 página I-1275

traçados com base em avaliações concretas do trabalho realmente desempenhado por trabalhadores de sexos diferentes no mesmo estabelecimento ou serviço<sup>15</sup>.

Mais recentemente<sup>16</sup>, porém, o Tribunal especificou que “nada na redacção do artigo 141º, nº1, do Tratado CE indica que a aplicabilidade desta disposição se limita a situações em que os homens e as mulheres realizam o seu trabalho para um mesmo empregador”. O Tribunal considerou que o princípio instituído por este artigo é susceptível de ser invocado nos órgãos jurisdicionais nacionais, designadamente em caso de discriminações que tenham a sua fonte imediata em disposições legislativas ou convenções colectivas de trabalho, bem como no caso de o trabalho ser prestado num mesmo estabelecimento ou serviço, público ou privado (ver, designadamente, acórdãos *Defrenne II*, parágrafo 40; Processo 129/79 *Macarthys* [1980] CJ 1275, parágrafo 10; e Processo 96/80 *Jenkins* [1981] CJ 911, parágrafo 17). Contudo, quando, as diferenças verificadas nas condições de remuneração de trabalhadores que efectuam um mesmo trabalho ou um trabalho de valor igual não podem ser atribuídas a uma única fonte, falta uma entidade que seja responsável pela desigualdade e que possa restabelecer a igualdade de tratamento. Tal situação não se inclui no âmbito do artigo 141º, nº 1, do Tratado CE. O trabalho e a remuneração destes trabalhadores não podem, assim, ser comparados com base nesta disposição.

Por conseguinte, com esta jurisprudência, o Tribunal introduziu um novo elemento, a “única fonte”, mais amplo do que o de “mesmo estabelecimento” ou “mesmo serviço” para comparar trabalho de igual valor. Quando as diferenças detectadas nas condições remuneratórias de trabalhadores de sexos diferentes que realizam um trabalho igual ou de igual valor não podem ser atribuídas a uma única fonte, não se incluem no âmbito do nº 1 do artigo 141º do Tratado CE<sup>17</sup>. A presente proposta codifica esta jurisprudência.

#### **- Avaliação profissional e classificação profissional**

A Directiva 75/117/CE, no seu artigo 1º, estabelece que “Em especial, quando for utilizado um sistema de classificação profissional para a determinação das remunerações, este sistema deve basear-se em critérios comuns aos trabalhadores masculinos e femininos e ser estabelecido de modo a excluir as discriminações em razão do sexo.”

O Tribunal, através da jurisprudência estabelecida em especial no seu acórdão no Processo C-237/85 *Gisela Rumler* contra *Dato Druck GmbH*, definiu três princípios orientadores decorrentes do nº 2 do artigo 1º da Directiva 75/117/CEE sobre a questão da classificação profissional, nomeadamente:

a) “os critérios que condicionam a classificação em diferentes níveis de remuneração devem garantir a mesma remuneração para um mesmo trabalho objectivamente considerado;

---

<sup>15</sup> Acórdão no Processo C-129/79, *Societe Macarthys Ltd* contra *Wendy Smith*, CJ 1980 página 1275. Acórdão do Tribunal de 30 de Março de 2000 *Jämställdhetsombudsmannen* contra *Örebro läns landsting*. Comparação entre a remuneração de uma parteira e a de um técnico clínico - Tomada em consideração de uma indemnização e de uma redução do tempo de trabalho por causa de horários penosos. Processo C-236/98, CJ 2000 página I-02189.

<sup>16</sup> Acórdão do Tribunal de Justiça de 17.09.02. *A. G. Lawrence* e outros contra *Regent Office Care Ltd*, *Commercial Catering Group* e *Mitie Secure Services Ltd.*, Processo C-320/00. CJ. 2002 I p.7325

<sup>17</sup> recentemente confirmado no Acórdão *Allonby*, C-256/01

b) o facto de se terem em conta valores correspondentes aos resultados médios dos trabalhadores de um sexo para determinar em que medida um trabalho exige um esforço ou ocasiona uma fadiga ou é fisicamente penoso, constitui uma forma de discriminação baseada no sexo, proibida pela directiva;

c) para que um sistema de classificação profissional não seja discriminatório, no seu conjunto, deve tomar-se em consideração, na medida em que a natureza das tarefas a realizar na empresa o permita, critérios para os quais os trabalhadores de cada sexo sejam susceptíveis de apresentar aptidões especiais.”

Estes princípios definidos no contexto de um litígio sobre um sistema de classificação profissional no âmbito do nº 2 do artigo 1º da Directiva 75/117/CEE devem, segundo a jurisprudência do Tribunal, ser formais, analíticos, assentes em factos e não discriminatórios.

Mais recentemente, o Tribunal, no acórdão<sup>18</sup> *Brunnhofer*, de 26 de Junho de 2001, clarificou a sua jurisprudência em matéria de classificação profissional e de trabalho de igual valor:

- o facto de o trabalhador feminino que alega ser vítima de discriminação baseada no sexo e o trabalhador masculino de referência estarem classificados na mesma categoria profissional prevista pela convenção colectiva que rege o respectivo emprego não basta, por si só, para concluir que os dois trabalhadores em causa exercem o mesmo trabalho ou um trabalho a que é atribuído um valor igual na acepção dos artigos 141º do Tratado CE e 1º da Directiva 75/117/CEE; este facto só constitui um indício, entre outros, de que esse critério se encontra satisfeito;

- a diferença de remuneração é susceptível de ser justificada por circunstâncias não tomadas em consideração pela convenção colectiva aplicável aos trabalhadores em causa, desde que constituam razões objectivas, alheias a qualquer discriminação com base no sexo e conformes ao princípio da proporcionalidade;

- no que se refere ao trabalho pago por unidade de tempo, uma diferença na remuneração atribuída, no momento da contratação, a dois trabalhadores de sexo oposto relativamente ao mesmo posto de trabalho ou a um trabalho de valor igual não pode ser justificada por factores que só são conhecidos depois da entrada em funções dos trabalhadores e que só podem ser apreciados no decurso da execução do contrato de trabalho, como por exemplo a diferença na capacidade individual de trabalho dos trabalhadores em causa ou a qualidade das prestações de um determinado trabalhador comparada às de um colega.

### **Definição de remuneração na acepção do nº 2 do artigo 141º**

O Tribunal sustentou repetidamente que o conceito de remuneração na acepção do nº 2 do ex-artigo 119º do Tratado CE engloba todas as prestações pecuniárias ou em espécie, presentes ou futuras, desde que pagas, ainda que indirectamente, pela entidade patronal ao trabalhador em razão do seu emprego<sup>19</sup>.

Complementos salariais individuais à remuneração de base (*Handels* contra *Danfoss*)<sup>20</sup> e majorações com base na antiguidade (*Nimz*)<sup>21</sup> para além do vencimento de base ou mínimo incluem-se no âmbito do ex-artigo 119º do Tratado CE. No acórdão de 4 de Junho de 1992

---

<sup>18</sup> Acórdão de 26 de Junho de 2001 no Processo C-381/99, *Brunnhofer*, CJ I 2001, p. 4961.

<sup>19</sup> Acórdão de 17 de Maio de 1990, C-262/88, *Barber*, CJ 1990, p.1889

<sup>20</sup> Acórdão de 17 de Outubro de 1989, C-109/88, *Danfoss*. CJ 1989, p.3199

<sup>21</sup> C-184/89, *Nimz* contra *Freie und Hansestadt Hamburg*, CJ 1991, p.322

(*Bötel*<sup>22</sup>), o Tribunal considerou que a indemnização sob forma de períodos de descanso a que os membros dos comités de empresa empregados a tempo parcial têm direito pela sua participação em estágios de formação, constituía uma remuneração. Os abonos a “chefes de família” são incluídos no conceito de remuneração (*Comissão Europeia contra G.D. do Luxemburgo*)<sup>23</sup>. As prestações calculadas em termos monetários, tais como os subsídios por doença constituem também remuneração (*Rinner-Kuhn*)<sup>24</sup>. Acresce que o cálculo monetário da licença por motivos de formação no conselho da empresa também foi considerado remuneração (*Bötel*). As pensões, as regalias concedidas nos transportes subsequentes à reforma e os planos de despedimento foram todos considerados remuneração (*Garland, Barber*)<sup>25</sup>. Afigura-se, pois, evidente que quaisquer pagamentos directos em complemento de um salário de base estão abrangidos. Aqui parecem incluir-se os prémios, a remuneração por horas extraordinárias e todas as formas de remuneração ligadas ao mérito e aos resultados.

A aplicação do ex-artigo 119º aos regimes de segurança social foi uma referência fundamental num acórdão preliminar no Processo 80/70 *Defrenne contra Estado Belga*<sup>26</sup>. No acórdão que pronunciou neste processo, o Tribunal de Justiça clarificou a sua posição, excluindo regimes gerais de segurança social do conceito de “quaisquer outras regalias pagas” do ex-artigo 119º (novo artigo 141º, nº2). O Tribunal, na sequência das conclusões do Advogado-Geral, deliberou que o conceito de regalias pagas directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, não poderia englobar prestações dos regimes gerais de segurança social com exclusão de qualquer elemento de concertação no seio da empresa ou do ramo profissional interessado, obrigatoriamente aplicáveis a categorias gerais de trabalhadores. O Tribunal salientou que, para o financiamento destes regimes, contribuem trabalhadores, entidades patronais e autoridades públicas numa medida que é menos função da relação de emprego entre empregador e trabalhador do que de considerações de política social. Por estes motivos, o Tribunal concluiu que o conceito de “quaisquer outras regalias pagas” não poderia abranger as prestações de regimes gerais de segurança social. Por outro lado, contudo, esta linha de raciocínio significa que estão incluídos regimes específicos como os regimes profissionais das empresas, sendo precisamente estes que não são regidos directamente por lei. Estes regimes implicam um acordo no âmbito da empresa ou do sector, não são obrigatórios para todas as categorias de trabalhadores mas apenas para aquelas abrangidas pela empresa ou sector e são financiados por entidades patronais ou trabalhadores que contribuem directamente em função dos requisitos do financiamento desses regimes e não de considerações de política social.

Em 1986, no Processo 170/84 *Bilka-Kaufhaus contra Weber*<sup>27</sup>, o Tribunal confirmou a sentença implícita emitida no acórdão *Defrenne I* já referido<sup>28</sup>, designadamente que apenas as prestações derivadas dos regimes gerais de segurança social não estão incluídas no âmbito do ex-artigo 119º do Tratado CE. Em consequência, o Tribunal deliberou que um regime de pensões profissional financiado pela entidade patronal constitui remuneração para efeitos do ex-artigo 119º do Tratado CE.

No seu acórdão de 17 de Maio de 1990 (Processo 262/88 *Barber*) e acórdãos subsequentes (ver infra), o Tribunal confirma a sua anterior jurisprudência no Processo 170/84 *Bilka*, isto é

---

<sup>22</sup> C-360/90, *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin contra Monika Boetel*

<sup>23</sup> C-58/81, CJ 1982 p.2175

<sup>24</sup> C-171/88, *Rinner-Kuhn contra Spezial-Gebäudereinigung*, CJ 1989 p.2743

<sup>25</sup> C-262/88, *Barber*, CJ 1990, p.1 1889

<sup>26</sup> C-80/70, *Defrenne I*, CJ 1971 p. 455.

<sup>27</sup> CJ 1986, p. 1607

<sup>28</sup> CJ 1971, p. 445, Processo 80/70 *Defrenne contra Estado Belga* ("*Defrenne I*").

que as prestações no âmbito de regimes profissionais devidas a trabalhadores por conta de outrem incluem-se no conceito de remuneração na acepção do ex-artigo 119º do Tratado CE.

O facto de os pagamentos aos trabalhadores não serem regidos pelo contrato de trabalho não os exclui do conceito de remuneração definido no ex-artigo 119º do Tratado CE. Aqui se incluem gratificações pagas por uma entidade patronal (*Garland*)<sup>29</sup>. Assim sendo, está abrangida a remuneração, seja no âmbito de um contrato ou de disposições legais ou colectivas ou ainda numa base voluntária.

## **Capítulo 2 Princípio da igualdade de tratamento nos regimes profissionais de segurança social**

O presente capítulo incorpora as principais disposições da Directiva 86/378/CEE alterada pela Directiva 96/97/CE e explicita a questão da aplicação do princípio de igualdade de tratamento nos regimes profissionais de segurança social sem alterar a actual posição legislativa. Integra ainda a jurisprudência mais recente<sup>30</sup>.

### **- Igualdade de remuneração e os regimes profissionais de segurança social**

Como foi já referido, o âmbito do conceito “remuneração” foi clarificado por inúmeros acórdãos do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, em especial no tocante aos regimes profissionais de segurança social.

No seu acórdão de 17 de Maio de 1990 (Processo 262/88 *Barber*)<sup>31</sup>, o Tribunal confirmou o seu anterior acórdão (no Processo 170/84 *Bilka*), não deixando qualquer margem para dúvidas: as prestações e as contribuições dos trabalhadores no âmbito de um regime profissional de pensões incluem-se na acepção do ex-artigo 119º (actualmente, alterado pelo artigo 141º) do Tratado CE relativamente à igualdade de remuneração. O Tribunal confirmou o que implicitamente já havia deliberado no seu acórdão de 25 de Maio de 1971 no Processo 80/70 *Defrenne I*<sup>32</sup>, isto é que as prestações pagas nos termos de um regime de pensões, que essencialmente estão em relação com o emprego da pessoa em causa, fazem parte da remuneração recebida por essas pessoas e entram no âmbito do ex-artigo 119º do Tratado CE<sup>33</sup>.

A discriminação entre homens e mulheres nos regimes profissionais de segurança social é, pois, proibida, não apenas aquando da definição da idade de direito à reforma, mas também quando uma pensão do regime profissional é proposta como forma de compensação de despedimento por motivos económicos (os factos do Processo 262/88 *Barber*). Não obstante, o Tribunal, ao emitir o acórdão *Barber*, deixou algumas dúvidas quanto aos efeitos

---

<sup>29</sup> C-12/81, *Eileen Garland contra British Rail Engineering Ltd*, CJ 1982, p.359

<sup>30</sup> Acórdãos do Tribunal de 28 de Setembro de 1994, Processo C-7/93 *Beune*, CJ 1994 página I-4471, de 17 de Abril de 1997, no Processo 147/95 *Evrenopoulos*, CJ p. I-02057, de 29 de Novembro de 2001 no Processo C-366/99 *Griesmar*, CJ p. I-09383, de 13 de Dezembro de 2001 no Processo C-206/00 *Henri Mouflin*, CJ 2001 I-0201 e mais recentemente no acórdão de 12 de Setembro de 2002 no Processo C-351/00 *Niemi*, CJ 2002 p. I-07007

<sup>31</sup> CJ 1990, p.I 1889

<sup>32</sup> CJ 1971 P.445

<sup>33</sup> Ver, em especial, a esse respeito o Processo 170/84 *Bilka contra Weber von Hartz* [1986] CJ 1986, página 1607, parágrafo 22; *Barber*, parágrafo 28; *Beune*, parágrafo 46; e mais recentemente, nos processos apensos C-234/96 e C-235/96 *Deutsche Telekom contra Vick e Conze* [2000] CJ I-799, parágrafo 32.

(retroactivos) no tempo da aplicação do artigo 119º do Tratado aos regimes profissionais de segurança social.

A jurisprudência do Tribunal no domínio da aplicação do ex-artigo 119º aos regimes profissionais de segurança social pode ser sintetizada da seguinte forma:

O Tribunal, nos seus acórdãos de 6 de Outubro de 1993 (*Ten Oever*), de 14 de Dezembro de 1993 (*Moroni*), de 22 de Dezembro de 1993 (*Neath*) e em seis acórdãos de 28 de Setembro de 1994 confirmou a interpretação do efeito retroactivo da aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos regimes profissionais<sup>34</sup> em conformidade com o Protocolo adicional ao ex-artigo 119º.

No Processo C-109/91 *Ten Oever* (acórdão de 6 de Outubro de 1993), o Tribunal confirmou que o ex-artigo 119º aplica-se a pensões de sobrevivência estipuladas num regime profissional de segurança social com efeitos a partir de 17 de Maio de 1990 e que a discriminação entre homens e mulheres deixa de ser permitida a partir dessa data no que respeita à concessão dessas prestações.

No Processo C-110/91 *Moroni* (acórdão de 14 de Dezembro de 1993), o Tribunal confirmou que o ex-artigo 119º do Tratado CE aplica-se a todos os tipos de regimes profissionais e, consequentemente, a idade que dá direito a uma pensão de velhice ou reforma no âmbito destes regimes deve ser igual para ambos os sexos com efeitos a partir de 17 de Maio de 1990.

No Processo C-152/91 *Neath* (acórdão de 22 de Dezembro de 1993) e no Processo C-200/91 *Coloroll* (acórdão de 28 de Setembro de 1994), o Tribunal especificou que as contribuições para um regime profissional de segurança social devem ser as mesmas para ambos os sexos, na medida em que constituem um elemento de remuneração na acepção do ex-artigo 119º do Tratado CE. Por outro lado, as contribuições das entidades patronais para esses regimes podem ser diferentes em função do sexo, desde que essas diferenças sejam baseadas em cálculos actuariais objectivos que têm em conta a esperança de vida mais longa das mulheres.

Através dos seus acórdãos nestes processos, o Tribunal clarificou a aplicação do princípio de igualdade de remuneração na área dos regimes profissionais, em especial os que se incluem no conceito de remuneração do artigo relevante do Tratado<sup>35</sup>.

---

<sup>34</sup> Acórdãos do Tribunal de 6 de Outubro de 1993, C-109/91 *Ten Oever*, CJ 1993 p.I-4879, de 14 de Dezembro de 1993, C-110/91 *Moroni*, CJ I-6591, de 22 de Dezembro de 1993, C-152/91 *Neath*, CJ I-6953, de 28 de Setembro de 1994, C-200/91 *Coloroll*, CJ 1994 p. I-4389. Acórdãos de 28 de Setembro de 1994, C-57/93 *Vroege*, CJ 1994 p.I-4541 e C-128/93 *Fisscher*, CJ 1994, p.I-4583 e mais recentemente, acórdãos de 11 de Dezembro de 1997, C-246/96 *Magorrian*, CJ 1997 p. I-07153 e de 16 de Maio de 2000 no Processo C-78/98 *Preston*, CJ 2000 p. I-03201.

<sup>35</sup> Acórdãos do Tribunal de 6 de Outubro de 1993, C-109/91 *Ten Oever*, CJ 1993 p.I-4879, de 14 de Dezembro de 1993, C-110/91 *Moroni*, CJ I-6591 e 22 de Dezembro de 1993, C-152/91 *Neath*, CJ I-6953, de 28 de Setembro de 1994, C-200/91 *Coloroll*, CJ 1994 p. I-4389. Acórdãos de 28 de Setembro de 1994, C-57/93 *Vroege*, CJ 1994 p.I-4541 e C-128-93 *Fisscher*, CJ 1994, p.I-4583. Processo C-7/93 *Beune*, CJ 1994 página I-4471 e, mais recentemente, acórdãos de 11 de Dezembro de 1997, C-246/96 *Magorrian*, CJ 1997 p. I-07153 e 16 de Maio de 2000 no Processo C-78/98 *Preston*, CJ 2000 p. I-03201, acórdão de 25 de Maio de 2000 no Processo C-50/99 *Jean-Marie Podesta* contra *Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) and Others*, CJ 2000 página I-04039

Antes da emissão dos acórdãos do Tribunal, os Chefes de Estado e de Governo reunidos em Maastricht assinaram um protocolo suplementar ao ex-artigo 119º do Tratado CE que tem por objectivo restringir os efeitos no tempo desse artigo relativamente aos regimes profissionais. O protocolo está ainda anexado ao artigo 141º após as sucessivas alterações do Tratado (pelos Tratados de Amesterdão e de Nice).

De acordo com este protocolo:

“Para efeitos da aplicação do artigo 141º (ex-artigo 119º, as prestações ao abrigo de um regime profissional de segurança social não serão consideradas remunerações se e na medida em que puderem corresponder a períodos de trabalho anteriores a 17 de Maio de 1990, excepto no que se refere aos trabalhadores ou às pessoas a seu cargo que, antes dessa data, tenham intentado uma acção judicial ou apresentado uma reclamação equivalente nos termos da legislação nacional aplicável.”

A Directiva 96/97/CE que altera a Directiva 86/378/CEE, adoptada pelo Conselho com base numa proposta da Comissão, reflecte a jurisprudência do Tribunal e o protocolo suplementar ao ex-artigo 119º e visa, por motivos de segurança e clareza jurídicas, estabelecer legislação derivada, isto é a Directiva 86/378/CEE conforme com o ex-artigo 119º do Tratado CE, tal como interpretado pelo Tribunal de Justiça.

No que respeita, em particular, ao problema de ter em conta factores actuariais diferentes em função do sexo para o cálculo de contribuições e prestações ao abrigo de regimes profissionais, há que ter em mente que a Comissão, na sua proposta de 23 de Abril de 1983 (COM(83) 217 final), precursora da Directiva 86/378/CEE, fornecia, no artigo 6º, uma lista não exaustiva de certas disposições contrárias ao princípio de igualdade de tratamento. O principal problema com esta directiva decorria deste artigo, especialmente das alíneas h) e i).

A Directiva 86/378/CEE estabelecia que os regimes podem ter em conta factores actuariais de cálculo diferentes em função do sexo no caso das contribuições das entidades patronais e de prestações definidas com base nas contribuições. À primeira vista, as excepções dizem respeito a regimes que implicam contribuições definidas, mas há que salientar que o texto adoptado não é muito claro e, no decurso de consultas com peritos governamentais, fundos de pensões e parceiros sociais, com vista a alterar a Directiva 86/378/CEE, todas as partes concordaram que a formulação deveria ser clarificada.

A situação que decorre das disposições das alíneas h) e i) do artigo 6º da Directiva 86/378/CEE foi clarificada pela jurisprudência do Tribunal e, mais particularmente, pelos anteriormente referidos acórdãos de 22 de Dezembro de 1993 (Processo C-152/91 *Neath*) e 28 de Setembro de 1994 (Processo C-200/91 *Coloroll*). Segundo o Tribunal, a utilização de factores actuariais diferentes consoante o sexo em regimes profissionais de pensões financiados por contribuições definidas não recai no âmbito do ex-artigo 119º do Tratado no que respeita às contribuições dos empregadores.

O Tribunal fez notar que esta conclusão estende-se necessariamente a aspectos específicos visados pelas questões que lhe foram colocadas num acórdão preliminar nos processos *Neath* e *Coloroll*, designadamente a conversão em capital de uma parte da pensão periódica bem como a transferência dos direitos à pensão, cujo valor só pode ser determinado em função das modalidades de financiamento escolhidas.

O Tribunal continuou, sublinhando que as contribuições dos trabalhadores, num regime profissional contributivo, devem ser as mesmas para ambos os sexos. A sua conclusão tem por base a ideia de que, no contexto de regimes profissionais, o ex-artigo 119º só cobre o prometido pelo empregador, isto é as prestações periódicas decorrentes das pensões a receber uma vez atingida a idade de reforma. Não são, assim, incluídas no âmbito do ex-artigo 119º as contribuições do empregador nem os montantes transferidos de um fundo de pensão para outro na sequência de uma mudança de emprego.

Estes factores estão claramente associados ao “financiamento” de um regime de pensões e não são, segundo a linha de raciocínio do Tribunal, abrangidos pelo ex-artigo 119º. O que é menos claro é se este raciocínio exclui também do âmbito do ex-artigo 119º o capital, que alguns regimes concedem a troco da renúncia de um trabalhador a uma parte da pensão normal. O Tribunal considera claramente que este tipo de formação de capital está excluído do âmbito do ex-artigo 119º (ponto 33 do acórdão *Neath*). Não obstante, há que notar que o montante capitalizado representa meramente um substituto de parte da pensão normal e que o raciocínio do Tribunal se aplica apenas a regimes de contribuições definidas.

Decorre do anterior que as disposições das alíneas h) e i) do artigo 6º da Directiva 86/378/CEE, tal como adoptada pelo Conselho de Ministros em 1986, continuam a ser coerentes com o ex-artigo 119º do Tratado CE. Verificou-se, no entanto, uma necessidade de proceder a certos ajustamentos para ajudar a clarificar certas questões, operando por exemplo a distinção entre regimes de contribuições definidas (em que o empregador promete uma contribuição) e regimes de prestações definidas (em que a promessa do empregador é a prestação final)<sup>36</sup>. No que respeita às contribuições do empregador, o Tribunal deliberou expressamente sobre o montante a pagar no contexto de regimes de prestações definidas nos quais considera que este montante pode variar em função do sexo para atender a diferentes factores de cálculo actuarial.

Por outro lado, o Tribunal não se pronunciou sobre o montante dessas contribuições em regimes de contribuições definidas.

No seu acórdão de 9 de Novembro de 1993 no Processo C-132/92 *Birds Eye Walls*<sup>37</sup>, o Tribunal decidiu que podem ser autorizadas diferenças nas contribuições dos empregadores nos regimes de contribuições definidas desde que o objectivo seja obter pensões iguais para ambos os sexos.

Em 28 de Setembro de 1994, para além do acórdão no Processo C-200/91 *Coloroll*, o Tribunal clarificou, em cinco outros acórdãos, o âmbito do ex-artigo 119º do Tratado CE e respectiva aplicação em relação com os regimes profissionais de segurança social.

O acórdão no Processo C-200/91 *Coloroll*, para além da questão dos factores actuariais, confirma os princípios fundamentais definidos em anteriores acórdãos do Tribunal (*Ten Oever*, *Moroni*, *Neath*), trazendo clarificações em certas áreas como o facto de trabalhadores e respectivos sucessores poderem invocar o ex-artigo 119º do Tratado CE contra *trustees* (administradores de regimes profissionais) que estão obrigados a observar o princípio de igualdade de tratamento (obrigações respectivas de empregadores e *trustees*).

---

<sup>36</sup> Directiva 96/97/CE Artigo 1º, ponto 3 que substitui o artigo 6º da Directiva 86/378/CEE, ver em particular as alíneas h) e i).

<sup>37</sup> *Birds Eye Walls Ltd.* contra *Friedel M. Roberts*. CJ 1993 I p. 5579

Nos seus acórdãos nos Processos 408/92 *Smith* e 28/93 *Van den Akker*, o Tribunal considera que o ex-artigo 119º do Tratado CE deve ser interpretado como opondo-se a que um empregador uniformize a idade de reforma elevando para tal a idade de reforma das mulheres para o nível da dos homens em relação a períodos de emprego concluídos entre 17 de Maio de 1990 (data do acórdão *Barber*) e a data na qual entram em vigor novas medidas para efeitos de ficar em conformidade com o acórdão *Barber*.

Por conseguinte, no que respeita a períodos de serviços completados entre 17 de Maio de 1990 e a data de entrada em vigor da regra por força da qual o regime impõe a uniformização da idade de reforma, o ex-artigo 119º só permite uma igualização da situação através da aplicação aos trabalhadores masculinos das mesmas disposições de que beneficiam os trabalhadores femininos.

Por outro lado, no tocante a períodos de emprego completados após a data de entrada em vigor das medidas que estabelecem a igualdade de tratamento, o ex-artigo 119º não impede a elevação da idade de reforma das mulheres para o nível da dos homens. No que respeita a períodos de emprego anteriores a 17 de Maio de 1990, o direito comunitário não impunha qualquer obrigação de natureza a justificar medidas que reduzissem retroactivamente as regalias de que as mulheres haviam beneficiado<sup>38</sup>.

Os acórdãos nos Processos C-57/93 *Vroege* e C-128/93 *Fischer* dizem respeito ao direito de os trabalhadores a tempo parcial aderirem a um regime profissional de pensões. O Tribunal, confirmando anterior jurisprudência (Processo C-170/84 *Bilka*), considerou que a exclusão de trabalhadores a tempo parcial de um regime profissional pode constituir discriminação indirecta contra as mulheres, proibida pelo ex-artigo 119º do Tratado CE se não houver qualquer justificação objectiva para essa exclusão. A restrição dos efeitos no tempo do acórdão *Barber* de 17 de Maio de 1990, bem como o protocolo nº 2 relativo ao ex-artigo 119º do Tratado CE, não se aplicam ao direito de aderir a um regime profissional de pensões, que continua a ser regido pelo acórdão *Bilka* de 13 de Maio de 1985. Uma vez que este último acórdão não incluía qualquer limitação no tempo, o efeito directo do ex-artigo 119º pode ser invocado para reclamar retroactivamente igualdade de tratamento em relação ao direito de aderir a um regime profissional de pensões, o que pode ser feito a partir de 8 de Abril de 1976, data do acórdão *Defrenne II* no qual o Tribunal deliberou pela primeira vez que o ex-artigo 119º tem efeito directo. O Tribunal clarificou mais recentemente, nos acórdãos de 11 de Dezembro de 1997 no Processo C-246/96 *Magorrian* e de 16 de Maio de 2000 no Processo C-78/98 *Preston*, a sua jurisprudência relativa à situação dos trabalhadores a tempo parcial.

O facto de um trabalhador poder requerer a adesão retroactiva num regime profissional de pensões não lhe permite eximir-se ao pagamento das quotizações referentes ao período de inscrição em causa.

As normas nacionais relativas aos prazos judiciais de interposição de acções no direito interno são oponíveis aos trabalhadores que invocam o seu direito de inscrição num regime profissional de pensões desde que não sejam menos favoráveis para este tipo de acções do que para acções semelhantes de natureza interna e que não tornem impossível na prática o exercício dos direitos conferidos pela legislação comunitária.

---

<sup>38</sup> Acórdão de 25 de Maio de 2000, Processo C-50/99. *Jean-Marie Podesta contra Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) and Others*. CJ 2000 página I-04039

No acórdão referente ao Processo C-7/93 *Beune*, o Tribunal estabelece os critérios segundo os quais o ex-artigo 119º do Tratado CE se aplica em ligação com determinados regimes para os funcionários públicos. Em acórdãos subsequentes (processos *Evrenopoulos*, *Griesmar*, *Mouflin* e *Niemi*<sup>39</sup>) o Tribunal clarificou o seu acórdão de 28 de Setembro de 1994 no Processo *Beune*, no sentido de que aos regimes de aposentação dos funcionários públicos também se aplica o conceito de remuneração na acepção do ex-artigo 119º do Tratado CE, sempre que a mesma decorrer de uma relação laboral.

O Tribunal considerou<sup>40</sup> que, para determinar se um regime de pensões dos funcionários públicos recai no âmbito de aplicação do artigo 141º (ex-artigo 119º do Tratado CE), o facto de uma prestação de reforma estar ligada a uma relação laboral e, em consequência, ser paga pelo Estado na sua qualidade de entidade empregadora, não confere ao critério da relação de trabalho um carácter exclusivo, na medida em que as pensões pagas pelos regimes legais de segurança social podem, no todo ou em parte, ter em conta a remuneração da actividade (*Beune*, parágrafo 44, e *Griesmar* parágrafo 29).

Todavia, os imperativos de política social, organização do Estado, ética ou mesmo as preocupações orçamentais que determinam ou podem determinar o estabelecimento por parte da legislação nacional de um regime não podem prevalecer se a pensão em questão incidir apenas sobre uma determinada categoria de trabalhadores, se estiver directamente relacionada com o número de anos de serviço completados e se o seu montante for calculado com referência ao último salário do funcionário público. A pensão paga pelo empregador público será, nesse caso, absolutamente comparável à que pagaria um empregador privado aos seus antigos assalariados (*Beune*, parágrafo 45, *Griesmar*, parágrafo 30 e *Niemi* parágrafo 47).

Estes acórdãos são particularmente relevantes para efeitos de determinação da idade de reforma, prestações de sobrevivência e benefícios específicos a garantir na velhice às pessoas que cuidam dos próprios filhos.

A jurisprudência mais recente está agora claramente reflectida no texto da proposta da nova directiva reformulada.

No Acórdão de 25 de Maio de 2000 do Processo C-50/99 *Jean-Marie Podesta* contra *Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés*, o Tribunal esclareceu que o ex-artigo 119º do Tratado CE aplica-se aos regimes complementares de reforma interprofissionais privados com contribuições definidas, geridos em sistema de repartição, na medida em que esses regimes são destinados a completar as prestações dos regimes legais de segurança social ou a substituir estas últimas e em que a pensão é paga ao trabalhador em virtude da relação de trabalho que o liga à sua antiga entidade patronal, quer a inscrição nesses regimes seja obrigatória ou facultativa<sup>41</sup>. Em consequência, o ex-artigo 119º do Tratado CE, que estabelece o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres, é aplicável aos regimes franceses de pensão complementar de reforma AGIRC e

---

<sup>39</sup> Acórdãos do Tribunal de 28 de Setembro de 1994, Processo C-7/93 *Beune*, CJ 1994 página I-4471, de 17 de Abril de 1997 no Processo 147/95 *Evrenopoulos*, CJ p. I-02057, de 29 de Novembro de 2001, Processo C-366/99 *Griesmar*, CJ p. I-09383, de 13 de Dezembro de 2001 Processo C-206/00, *Henri Mouflin*, CJ 2001 I-0201, e mais recentemente no acórdão de 12 de Setembro de 2002 no Processo C-351/00 *Niemi* CJ 2002 p. I-07007.

<sup>40</sup> Ver nota 42

<sup>41</sup> Acórdão de 25 de Maio de 2000, Processo C-50/99. *Jean-Marie Podesta* contra *Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés* (CRICA) e outros. CJ 2000 página I-04039

ARRCO (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres e Association des Régimes de Retraite Complémentaire), proibindo estas entidades de instituir uma discriminação entre homens e mulheres quanto à idade em que podem beneficiar de uma pensão de sobrevivência na sequência do falecimento do respectivo cônjuge.

No mesmo acórdão, o Tribunal confirmou que, segundo jurisprudência constante, a igualdade de tratamento em matéria de pensões profissionais imposta pelo ex-artigo 119º do Tratado CE pode ser invocada em relação a prestações devidas ao abrigo de períodos de emprego posteriores a 17 de Maio de 1990, data do acórdão *Barber* (ver, neste sentido, o Processo C-28/93, *Van den Akker e outros*<sup>42</sup>, parágrafo 12). Daqui resulta que os regimes profissionais de pensões eram obrigados a restabelecer a igualdade de tratamento com efeitos a partir de 17 de Maio de 1990 (ver acórdão *Van den Akker e outros*, já referido, parágrafo 14). O artigo 141º do Tratado CE (ex-artigo 119º do Tratado CE) aplica-se a regimes complementares de reforma como as AGIRC e ARRCO, colocando-os a partir de 17 de Maio de 1990 ao abrigo de qualquer discriminação entre homens e mulheres em relação à idade em que o cônjuge pode beneficiar de uma pensão de sobrevivência por morte do trabalhador.

#### **- Regimes profissionais para trabalhadores independentes**

É importante ter presente que a jurisprudência decorrente do acórdão *Barber* e de acórdãos subsequentes não afecta a situação dos trabalhadores independentes, abrangidos que estão pela Directiva 86/378/CE. Em consequência, a presente directiva, tal como a Directiva 96/97/CE em nada altera a situação dos trabalhadores independentes.

Estes trabalhadores estão abrangidos pela Directiva 86/378/CEE, mas de uma forma muito limitada, na medida em que os regimes profissionais de segurança social estão organizados numa base colectiva (ex. regimes sectoriais em França). Os regimes individuais para trabalhadores independentes estão explicitamente excluídos do âmbito de aplicação da Directiva 86/378/CEE, alterada pela Directiva 96/97/CE (artigo 2º(2) a) e b) da Directiva 86/378/CEE substituído pelo artigo 1º, ponto 1, nº 2 da Directiva 96/97/CE). De acordo com estas disposições, a directiva não se aplica aos contratos individuais de trabalhadores independentes e aos regimes para trabalhadores independentes com um só membro. Acresce que, nos termos do artigo 4º da Directiva 86/378/CEE, as prestações familiares são consideradas, desde que se destinem a trabalhadores assalariados, enquanto, de acordo com as alíneas a) e b) da Directiva alterada pelo ponto 5 do artigo 1º da Directiva 96/97/CE, os Estados-Membros podem adiar a aplicação obrigatória do princípio da igualdade de tratamento, em relação à determinação da idade de reforma e às prestações de sobrevivência para trabalhadores independentes. A única disposição de relativa importância para os trabalhadores independentes é a que consta da alínea c) do artigo 9º, tal como alterada pelo ponto 5 do artigo 1º da Directiva 96/97/CE que prevê para homens e mulheres níveis idênticos de quotizações para os regimes profissionais de trabalhadores independentes (regimes colectivos) a partir de 31 de Julho de 1999 (treze anos após a notificação da Directiva 86/378/CEE). Em consequência, a partir de 1 de Agosto de 1999, os regimes profissionais de segurança social deverão utilizar critérios unisexo nos cálculos actuariais das contribuições de segurança social dos trabalhadores independentes.

---

<sup>42</sup> CJ 1994-I p.4527

### **Capítulo 3 O 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**

A Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 76/207/CEE garante clareza e segurança jurídicas ao codificar inúmeras decisões do Tribunal de Justiça relativamente à directiva original.

Este capítulo corresponde às principais disposições da Directiva 76/207/CEE, alterada pela Directiva 2002/73/CE, relativamente à eliminação da discriminação (directa ou indirecta) em razão do sexo. Estabelece em que medida são permitidas derrogações ao princípio da igualdade de tratamento, quando se trata de funções cuja natureza exige uma pessoa de um determinado sexo.

Acresce que, à semelhança do que aconteceu com a Directiva 2002/73/CE, a presente proposta reitera o princípio consagrado no artigo 141º, nº 4, do Tratado CE, nos termos do qual "a fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional, o princípio da igualdade de tratamento não obsta a que os Estados-Membros mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma actividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional".

Por outro lado, este capítulo contém as disposições da Directiva 2002/73/CE no que se refere ao reforço da protecção das mulheres em licença *de maternidade* e clarifica as ligações com a Directiva 92/85/CE<sup>43</sup>. Comporta também as disposições da Directiva 2002/73/CE relativas à protecção dos pais e das mães em licença por paternidade e/ou adopção nos Estados-Membros que reconhecem esses direitos.

## **TÍTULO III DISPOSIÇÕES HORIZONTAIS**

### **Capítulo 1 – Defesa dos direitos**

#### **Secção 1: Vias de recurso**

Este capítulo apresenta novas disposições em matéria de vias de recurso e execução, introduzidas por força da Directiva 2002/73/CE. Estas disposições reflectem a nova jurisprudência do Tribunal. Abrangem:

- o reforço da protecção (a) das vítimas de discriminação mesmo após o termo da relação de trabalho<sup>44</sup> e (b) contra qualquer forma de tratamento desfavorável;
- a integração da jurisprudência do Tribunal sobre a questão dos "limites máximos"<sup>45</sup> (que só são permitidos em certos casos excepcionais) em casos de indemnização ou reparação.

---

<sup>43</sup> 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 (décima directiva especial na acepção do nº 1 do artigo 16º da Directiva 89/391/CEE), JO L 348 de 28.11.1992, p.1

<sup>44</sup> Processo C-185/97, *Goote*, CJ.1998 I p.5199

<sup>45</sup> Processos C-180/95 *Draehmpaehl*, CJ 1997 I p.2195 e C-271/31 *Marshall* CJ 1993 I p.4367

Estas disposições serão, no contexto da presente proposta, objecto de aplicação horizontal e irão abranger não só questões relacionadas com o acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, mas também matérias do foro salarial, incluindo os regimes profissionais de segurança social que também constituem importantes aspectos da aplicação do princípio da igualdade de tratamento na actividade profissional.

## **Secção 2: Ónus da prova**

Este capítulo contém não só as principais disposições da Directiva 97/80/CE sobre ónus da prova, como também harmoniza o seu articulado com a recentemente adoptada Directiva 2002/73/CE. O principal impacto da proposta reside no facto de que garante a efectivação do princípio da igualdade de tratamento, ao alargar as disposições sobre ónus da prova à área dos regimes profissionais de segurança social.

É importante ter presente que, uma vez que certos aspectos dos regimes profissionais de segurança social (prestações e contribuições dos trabalhadores) são considerados remuneração na acepção do ex-artigo 119º do Tratado CE, a Directiva 97/80/CE sobre o ónus da prova já abrangia implicitamente estes aspectos, visto que a alínea a) do nº 1 do seu artigo 3º estabelece que a mesma se aplica “ às situações abrangidas pelo artigo 119.o do Tratado e pelas Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE e, na medida em que haja discriminação baseada no sexo, pelas Directivas 92/85/CEE e 96/34/CE”. A Directiva 97/80/CE, apesar da proposta inicial da Comissão<sup>46</sup> e do parecer do Parlamento Europeu<sup>47</sup>, acabou por não abranger no seu âmbito de aplicação as Directivas 86/378/CEE e 96/97/CE relativas à igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos regimes profissionais de segurança social. Assim sendo, as razões anteriormente apresentadas para esta exclusão parecem já não ser relevantes, já que as directivas com base no artigo 13º do Tratado CE contêm disposições análogas em matéria de ónus da prova. Todavia, no decurso das negociações para a adopção da Directiva 97/80, o Conselho e a Comissão aprovaram, a propósito da alínea a) do nº 1 do artigo 3º, a seguinte Declaração Conjunta<sup>48</sup>:

*"O Conselho solicita que, no relatório a apresentar pela Comissão de acordo com o artigo 7º, seja também analisada a questão do âmbito de aplicação da directiva.*

*Nesse contexto será tida em devida conta a jurisprudência do Tribunal, que já tem incluído questões de segurança social no âmbito do princípio geral da não discriminação." "*

A presente proposta, ao reunir num único texto disposições sobre regimes profissionais de segurança social e sobre ónus da prova, concretiza a aplicação do princípio da igualdade de tratamento neste domínio, ao mesmo tempo que dá resposta a esta Declaração e a uma anterior solicitação do Parlamento Europeu.

Outro importante efeito prático da proposta neste contexto residirá na revogação da definição de discriminação indirecta no nº 2 do artigo 2º da Directiva 97/80/CE, com o objectivo de a alinhar com a definição constante da Directiva 2002/73/CE. Importa recordar que a adopção da Directiva 2002/73/CE que altera a Directiva 76/207/CEE introduziu uma nova definição de

---

<sup>46</sup> JO C 332 de 7.11.1996 p.11, e JO C 185 de 18.6.1997 p.21

<sup>47</sup> Parecer do Parlamento Europeu de 10 de Abril de 1997 (JO C 132 de 28. 4. 1997, p. 215), Posição comum do Conselho de 24 de Julho de 1997 (JO C 307 de 8. 10. 1997, p. 6), e Decisão do Parlamento Europeu de 6 de Novembro de 1997 (JO C 358 de 24. 11. 1997). 11. 1997).

<sup>48</sup> SN 157/2/97(SOC) REV 2 de 27 de Junho de 1997

discriminação indirecta sem o elemento estatístico no texto, de acordo com a definição constante das directivas adoptadas com base no artigo 13º do Tratado CE. Convém a este propósito ter presente que, no decurso das negociações para a adopção da Directiva 2002/73/CE que altera a Directiva 76/207/CEE, houve declarações por parte da Comissão e do Conselho em Junho de 2001<sup>49</sup>, quando a Posição Comum foi aprovada, sobre a necessidade de alinhar a definição de discriminação indirecta da Directiva 97/80/CE, tal como foi alterada pela Directiva 98/52/CE, com a definição adoptada na Posição Comum e mais tarde na Directiva 2002/73/CE<sup>50</sup>. A presente proposta dá resposta a estas declarações. Dá seguimento ao quesito específico formulado pelos Estados-Membros à Comissão, no sentido de esta apresentar uma proposta de alteração da Directiva 97/80/CE, a fim de adaptar a definição de discriminação indirecta. Uma declaração da Comissão sobre esta matéria foi anexada à acta do Conselho Assuntos Sociais de Junho de 2001. Em consequência, este exercício de agrupamento da Directiva 2002/73/CE com a Directiva 97/80/CE, também dá resposta às declarações já referidas, procurando conferir maior eficácia à aplicação do princípio da igualdade de tratamento, conforme a interpretação do Tribunal de Justiça<sup>51</sup>.

## **Capítulo 2: Organismos de promoção da igualdade de tratamento – diálogo social**

À semelhança do capítulo anterior, também este contém as novas disposições introduzidas pela Directiva 2002/73/CE, análogas às das directivas existentes baseadas no artigo 13º, a saber, as Directivas 2000/43/CE e 2000/78/CE. Abrangem:

- A designação pelos Estados-Membros de órgãos e o papel dos mesmos, i.e., a promoção da igualdade de tratamento, o acompanhamento da legislação comunitária e o apoio às vítimas de discriminação.

- O reforço do papel dos parceiros sociais e das ONG na promoção do princípio da igualdade de tratamento.

Tal como no capítulo anterior, estas disposições serão objecto, no contexto da presente proposta, de aplicação horizontal, devendo abranger não apenas questões relacionadas com acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, mas também aspectos ligados à remuneração, incluindo os regimes profissionais de segurança social.

É lícito esperar que os organismos criados para promover a igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, também cubram outras esferas das condições de trabalho, como a remuneração e os regimes profissionais de segurança social. O alargamento do âmbito de actuação destas entidades, em consonância com a presente proposta, não implicará uma sobrecarga de trabalho significativa para os Estados-Membros.

---

<sup>49</sup> 9588/01, SOC 233, CODEC 519 de 6 de Junho de 2001

<sup>50</sup> Declaração da Comissão para a acta do Conselho (Ad alteração à Directiva 97/80/CE) "Tendo em conta as alterações à definição de discriminação indirecta, a Comissão irá propor a alteração em conformidade da Directiva 97/80/CE tal como alterada pela Directiva 98/52/CE, o mais rapidamente possível". Declaração do Conselho para a acta (Ad declaração da Comissão sobre a alteração da Directiva 97/80/CE) "O Conselho regista a intenção da Comissão de apresentar uma proposta de alteração da Directiva 97/80/CE tendo em conta a alteração da definição de discriminação indirecta".

<sup>51</sup> Acórdão de 26 de Junho de 2001, Processo C-381/99, Brunnhofer, CJ I 2001 p.4961, Acórdão de 27 de Outubro de 1993 Processo C-127/92 Enderby, CJ 1993 p. I-5535, Acórdão de 17 de Outubro de 1989 Processo C-109/88 Danfoss, CJ 1989 p.3199.

## **TÍTULO IV APLICAÇÃO**

Esta parte contém disposições horizontais relacionadas com a aplicação da directiva. Insta os Estados-Membros a garantir que quaisquer disposições contrárias ao princípio da igualdade de remuneração ou tratamento (por exemplo leis, acordos colectivos, contratos individuais, etc.) sejam, consoante o caso, revogadas ou declaradas nulas e sem efeito ou ainda alteradas. Garante ainda a protecção dos trabalhadores, incluindo os que exercem funções de representação de trabalhadores, contra represálias.

Requer que os Estados-Membros garantam um sistema de sanções eficazes, proporcionadas e dissuasivas a aplicar em caso de não respeito dos direitos que a directiva consagra, a fim de garantir o efeito útil da directiva. Os Estados-Membros são também instados a notificar a Comissão das medidas que tomarem nesta área.

Os Estados-Membros devem ainda incentivar os empregadores e as entidades responsáveis pela formação profissional a desenvolver proactivamente medidas adequadas para prevenir a discriminação em razão do sexo e, em especial o assédio e o assédio sexual no local de trabalho.

Esta parte contém uma cláusula geral de não regressão.

A proposta de directiva contém uma disposição análoga à da Directiva 2002/73/CE quanto à obrigação de os Estados-Membros terem activamente em conta o objectivo da igualdade entre homens e mulheres ao formularem e implementarem disposições legislativas, regulamentares e administrativas, e ao empreenderem actividades nos domínios previstos na directiva.

Por outro lado, a proposta obriga os Estados-Membros a garantir que a directiva e as disposições nacionais de transposição sejam levadas ao conhecimento de todos os interessados.

## **TÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS**

Esta parte contém disposições gerais adaptadas à presente proposta de directiva.

Uma cláusula geral de transposição da directiva requer que os Estados-Membros cumpram certos requisitos de informação, designadamente que comuniquem regularmente à Comissão quaisquer leis ou acordos colectivos nacionais de transposição, acompanhados dos respectivos quadros de correspondência. Outra cláusula geral proveniente do artigo 2º da Directiva 2002/73/CE requer que os Estados-Membros façam referência à presente directiva nas disposições de transposição.

Contém também um artigo sobre as directivas reagrupadas na presente proposta, que deverão ser revogadas assim que a nova directiva estiver em vigor nos Estados-Membros.

Existe também uma “cláusula geral de revisão” (artigo 32º) que estabelece que a Comissão deverá, impreterivelmente até 30 de Junho de 2008, proceder a uma revisão do funcionamento da presente directiva, com vista à apresentação, se necessário, das alterações pertinentes.

Esta parte integra também a disposição específica da Directiva 2002/73/CE de apresentação de relatórios de quatro em quatro anos destinados à Comissão e através dos quais os Estados-Membros dão conta das medidas de acção positivas tomadas ao abrigo do nº 4 do artigo 141º

do Tratado CE e de acordo com a Declaração 28 (prioridade a medidas de acção positivas a favor das mulheres).

#### **4. BASE JURÍDICA**

A proposta de directiva baseia-se no nº 3 do artigo 141º do Tratado CE, que confere à Comunidade competências para adoptar medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho. Uma vez que todas as áreas cobertas pelas Directivas 75/117/CEE, 86/378/CEE, alterada pela Directiva 96/97/CEE, 76/207/CEE alterada pela Directiva 2002/73/CE e 97/80/CE, alterada pela Directiva 98/52/CE integram a categoria “assuntos de emprego e actividade profissional”, a directiva reformulada, ao reagrupar as directivas mencionadas, pode partir da mesma base jurídica.

A legislação que consagra a igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos domínios ligados ao emprego e à actividade profissional e que foi adoptada ao abrigo do e/ou que é abrangida pelo artigo 141º do Tratado CE deverá, para todas as áreas cobertas, utilizar os mesmos conceitos que a legislação recentemente aprovada, designadamente a Directiva 2002/73/CE que altera a Directiva 76/207/CEE, assim como em legislação análoga aprovada ao abrigo do artigo 13º do Tratado CE, para combater a discriminação por outros motivos que não o sexo, uma vez que esta forma de discriminação também abrange a área do emprego, no intuito de garantir coerência jurídica e política entre diferentes documentos legislativos com objectivos análogos. Em consequência, é necessário garantir coerência entre a legislação derivada sobre matérias idênticas, designadamente o conceito de discriminação indirecta ou a necessidade de os Estados-Membros disporem de organismos de promoção da igualdade de tratamento em áreas mais vasta do emprego e da actividade profissional e não apenas nos domínios abrangidos pela Directiva 2002/73/CE que altera a Directiva 76/207/CEE.

#### **5. JUSTIFICAÇÃO EM TERMOS DE SUBSIDIARIEDADE E PROPORCIONALIDADE**

O recurso a um acto legislativo comunitário é compatível com o princípio da subsidiariedade. A reformulação das directivas existentes na área da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres no emprego e na actividade profissional ajudará a garantir uma aplicação uniforme e efectiva destes princípios no plano nacional. Além do mais, é necessário assegurar a coerência, a nível comunitário, da legislação de aplicação do princípio da igualdade de tratamento. No que se refere à discriminação em razão do sexo, a melhor forma de conseguir esta coerência é a través da reformulação da legislação existente.

O conteúdo do instrumento proposto é concordante com o princípio da proporcionalidade, na medida em que dá aos Estados-Membros ampla margem de manobra para determinar como aplicar com eficácia o princípio da igualdade de tratamento neste contexto.

O acto legislativo comunitário não terá impacto directo sobre o funcionamento das empresas nem imporá restrições administrativas ou jurídicas que possam obstar à criação e ao desenvolvimento de PME.

## 6. COMENTÁRIO DOS ARTIGOS

Foi necessário efectuar algumas correcções linguísticas nas versões finlandesa, italiana, portuguesa e sueca dos textos das directivas reformuladas, a fim de assegurar a coerência com as outras versões linguísticas.

### TÍTULO I

#### Disposições gerais

##### Artigo 1º

Este artigo define os propósitos da directiva.

A directiva abrange as questões constantes da Directiva 76/207/CEE alterada pela Directiva 2002/73/CE, (relativa ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho), e também das Directivas 75/117/CEE (igualdade de remuneração) e 86/378/CEE alterada pela Directiva 96/97/CE (regimes profissionais de segurança social).

O propósito da directiva reside em clarificar as relações existentes entre a Directiva 76/207/CEE, tal como foi alterada, e a Directiva 92/85/CEE em questões relacionadas com a maternidade e a gravidez abrangidas por estas directivas. Proporciona definições claras e coerentes, actualiza o articulado com a integração de jurisprudência estabelecida e apresenta um texto jurídico claramente estruturado.

A presente directiva destina-se também a garantir a efectiva aplicação do princípio da igualdade de tratamento, incluindo designadamente a extensão das disposições relativas à inversão do ónus da prova a todas as áreas que o seu âmbito de aplicação abrange.

##### Artigo 2º

Este artigo define os conceitos de discriminação directa, discriminação indirecta, assédio em razão do sexo e assédio sexual. As definições são idênticas às da Directiva 2002/73/CE.

Reproduz ainda a definição de “remuneração” tal como consta do artigo 141º do Tratado CE e a definição de “regimes profissionais de segurança social” contida no artigo 2º da Directiva 86/378/CEE, com a redacção que lhe foi dada pelo nº 1 do ponto 1 do artigo 1º da Directiva 96/97/CE.

##### Artigo 3º

Este artigo define o âmbito de aplicação pessoal da directiva, em termos idênticos aos da Directiva 96/97/CE.

O nº 2 contém uma formulação geral que já existe em todas as directivas relacionadas com a igualdade de tratamento entre homens e mulheres. Reflecte o princípio bem estabelecido, segundo o qual as medidas de protecção das mulheres na gravidez e na maternidade constituem uma excepção permitida ao princípio da igualdade de tratamento. Incorpora texto constante do ponto 2 do artigo 1º da Directiva 2002/73/CE que produz efeitos horizontais para as directivas (ver também artigo 5º(2) da Directiva 86/378/CEE).

O nº 3 inclui a primeira frase modificada do quarto parágrafo do artigo 2º(7) da Directiva 76/207/CEE, com a redacção que lhe foi dada pelo ponto 2 do artigo 1º da Directiva 2002/73/CE<sup>52</sup>.

## **TÍTULO II**

### **Disposições específicas**

#### **Capítulo 1**

#### **Princípio da igualdade de remuneração**

##### **Artigo 4º**

Este artigo corresponde ao artigo principal da Directiva 75/117/CEE sobre igualdade de remuneração, ligeiramente adaptado para ter em conta a recente jurisprudência do Tribunal de Justiça, em especial o Acórdão de 17 de Setembro de 2002, no Processo C-320/00 *A. G. Lawrence e outros contra Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group e Mitie Secure Services Ltd*<sup>53</sup>, bem como o Acórdão de 13 de Janeiro de 2004, no Processo C-256/01, *Debra Allonby contra Accrington / Rosstdendale College*<sup>54</sup>. De acordo com esta jurisprudência, o Tribunal introduziu um novo elemento, a “única fonte”, mais amplo do que o “mesmo estabelecimento” ou “mesmo serviço” para comparar trabalho de igual valor. O Tribunal especificou que “nada na redacção do artigo 141º, nº 1, do Tratado CE indica que a aplicabilidade desta disposição se limita a situações em que os homens e as mulheres realizam o seu trabalho para um mesmo empregador”.

Em consequência, o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres implica que a remuneração por trabalho igual ou de igual valor não tem necessariamente de ser paga pelo mesmo empregador, tem antes de ter origem numa única fonte à qual possam ser imputadas as diferenças constatadas nas condições de remuneração. Na falta de uma única fonte, não haveria uma entidade que responsável pela desigualdade e que pudesse restabelecer a igualdade de tratamento.

No que se refere ao sistema de classificação profissional, o texto da presente proposta permanece inalterado relativamente ao texto do artigo 1º da Directiva 75/117/CEE.

#### **Capítulo 2**

#### **Princípio da igualdade de tratamento nos regimes profissionais de segurança social**

##### **Artigo 5º**

Este artigo corresponde ao nº 1 do artigo 5º da Directiva 86/378/CE, o qual não foi alterado pela Directiva 96/97/CE. Estabelece a aplicação do princípio da igualdade de tratamento nos regimes profissionais de segurança social nos limites fixados pelo artigo 6º.

---

<sup>52</sup> JO L 348 de 28.11.1992, p. 1.

<sup>53</sup> CJ. 2002 I p.7325

<sup>54</sup> ainda não publicado

## Artigo 6º

O nº 1 deste artigo integra, sem o alterar, o artigo 4º da Directiva 86/378/CEE no que se refere ao âmbito de aplicação material deste capítulo relativamente aos regimes profissionais e aos riscos cobertos.

O nº 2 contém uma nova disposição que traduz a jurisprudência do Tribunal de Justiça relativamente à aplicação do disposto nos nº 1 e 2 do artigo 141º do Tratado CE aos regimes especiais da função pública<sup>55</sup>.

Ao codificar esta jurisprudência, a Directiva clarifica que a mesma também se aplica aos regimes de segurança social de uma categoria específica de funcionários públicos desde que as prestações em causa sejam pagas em razão da relação de emprego e estejam directamente relacionadas com o período de serviço concluído, sendo o respectivo montante calculado com referência ao último salário. O facto de um regime especial de uma determinada categoria de funcionários públicos e outros agentes recrutados pelo Estado ser parte integrante de um quadro geral e harmonizado de um regime legal não é relevante neste contexto (ver também acórdãos *Beune* e *Niemi*).

## Artigo 7º

Esta disposição integra, sem alterações, o disposto nos nº 2 e 3 do artigo 2º da Directiva 86/378/CEE, com a redacção que lhe foi dada pelo ponto 1 do artigo 1º da Directiva 96/97/CE.

À semelhança das anteriores directivas:

(a) os contratos individuais de trabalhadores independentes (*uma vez que estes contratos são, em princípio de direito privado*),

(b) os regimes para trabalhadores independentes com um só membro (*como os anteriores, estes contratos são, em princípio, de direito privado*,

(c) os contratos de seguro em que a entidade patronal não seja parte, no caso de trabalhadores assalariados

não são abrangidos pela proposta actual.

As alíneas (d) e (e) dizem respeito a acordos privados entre o beneficiário do seguro e o regime que não são considerados na acepção de regimes profissional de segurança social, tal como está definido no artigo 2º da presente proposta.

O nº 2 reflecte a jurisprudência do Tribunal no acórdão de 9 de Novembro de 1993, no Processo C-132/92 *Birds Eye Walls*<sup>56</sup>, relativamente às “*pensões de transição*”, sendo retomado na íntegra do artigo 2º(3) da Directiva 86/378/CEE, tal como consta do artigo 1º, ponto 1, da Directiva 96/97/CE.

---

<sup>55</sup> Acórdãos do Tribunal de 28 de Setembro de 1994, Processo C-7/93 *Beune*, CJ 1994 página I-4471, de 17 de Abril de 1997 no Processo 147/95 *Evrenopoulos*, CJ p. I-02057 de 29 de Novembro de 2001, Processo C-366/99 *Griesmar*, CJ p. I-09383, de 13 de Dezembro de 2001 Processo C-206/00 *Henri Mouflin*, CJ 2001 I-0201 e mais recentemente no acórdão de 12 de Setembro de 2002 no Processo C-351/00 *Niemi* CJ 2002 p. I-07007.

<sup>56</sup> *Birds Eye Walls Ltd. contra Friedel M. Roberts*. CJ 1993 I p. 5579

### Artigo 8º

Este artigo corresponde ao artigo 6º da Directiva 86/378/CEE, com a redacção que lhe foi dada pelo artigo 1º(3) da Directiva 96/97/CE, a fim de ter em conta a jurisprudência do Tribunal decorrente dos acórdãos *Neath* e *Coloroll* e contém um lista não exaustiva de disposições que são contrárias ao princípio da igualdade de tratamento.

O artigo original foi ligeiramente modificado no sentido em que a alínea h) do nº 1 não faz qualquer referência ao anexo contido na Directiva 96/97/CE que altera a Directiva 86/378/CEE. Este anexo apresenta exemplos de certos elementos no caso de regimes de prestações definidas financiados por capitalização, que podem ser desiguais se a desigualdade dos montantes resultar dos efeitos da utilização de factores actuariais que eram diferentes consoante o sexo na época em que foi instituído o regime de financiamento.

São os seguintes esses exemplos:

- conversão de parte de uma pensão periódica num montante em capital,
- transferência de direitos de pensão,
- pensão reversível pagável a um dependente como compensação pela renúncia a parte de uma pensão,
- pensão reduzida quando o trabalhador opte pela reforma antecipada.

### Artigo 9º

Este artigo corresponde ao artigo 8º da Directiva 86/378/CEE, com a redacção que lhe foi dada pelo artigo 1º(4) da Directiva 96/97/CE, no que se refere à aplicação da Directiva aos regimes profissionais dos trabalhadores independentes. Estas disposições não foram afectadas pela jurisprudência do Tribunal no acórdão *Barber* e em processos subsequentes.

As disposições contrárias ao princípio da igualdade de tratamento nos regimes profissionais dos trabalhadores independentes têm de ser revistas com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993 ou, para os Estados-Membros cuja adesão ocorreu após essa data, quando a Directiva 86/378/CE, alterada pela Directiva 96/97/CE passou a ser aplicável no respectivo território.

A Directiva não impede que os direitos e as obrigações referentes a um período de filiação num regime profissional de trabalhadores independentes anterior à revisão desse regime continuem a ser regidos pelas disposições do regime em vigor nesse período.

### Artigo 10º

Este artigo corresponde ao artigo 9º da Directiva 86/378/CEE, com a redacção que lhe foi dada pelo artigo 1º (5) da Directiva 96/97/CE. Diz respeito às derrogações em relação à aplicação da Directiva aos regimes profissionais dos trabalhadores independentes que, à semelhança do que acontece com o artigo anterior, não foram afectadas pela jurisprudência do Tribunal nos acórdãos *Barber* e subsequentes. Estas derrogações incidem na determinação da idade de reforma, no direito a prestações de sobrevivência e na igualização das contribuições para um regime profissional de segurança social para trabalhadores independentes. A alínea c) do antigo artigo 9º da Directiva 86/378/CEE alterada pela Directiva 96/97/CE (ponto 5 do artigo 1º), prevê um período de transição para a igualização das contribuições dos trabalhadores independentes.

### Artigo 11º

Este artigo corresponde ao artigo 2º da Directiva 96/97/CE.

Os nº 1 e 2 deste artigo reflectem a jurisprudência do Tribunal quanto à aplicação retrospectiva do artigo 141º, nºs 1 e 2 (ex-artigo 119º) do Tratado CE aos regimes profissionais de segurança social, constante da Directiva 96/97/CE. O nº 3 reflecte a aplicação da Directiva nos Estados-Membros que foram parte contratante do Acordo do Espaço Económico Europeu.

Contém, porém, um novo nº 4 que especifica que para os outros Estados-Membros cuja adesão ocorreu após 17 de Maio de 1990, a data de 17 de Maio de 1990 mencionada nos nº 1 e 2 que precedem será substituída pela data em que o artigo 141, nºs 1 e 2 (ex-artigo 119º) do Tratado CE se tornou aplicável no respectivo território (a fim de cobrir a situação dos países que vão aderir à UE).

### Artigo 12º

Este artigo corresponde artigo 9ºA da Directiva 86/378/CEE (inserido pelo artigo 1º da Directiva 96/97/CE) sobre idade de reforma flexível. De acordo com este artigo, quando homens e mulheres possam invocar uma idade de reforma flexível nas mesmas condições, esse facto não será considerado incompatível com a presente directiva.

## Capítulo 3

### **O 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**

### Artigo 13º

O nº 1 deste artigo corresponde ao artigo 3º, nº 1, da Directiva 76/207/CEE, com a redacção que lhe foi dada pelo ponto 3 do artigo 1º da Directiva 2002/73/CE. Este novo artigo corresponde a formulações análogas constantes de directivas que têm por base o artigo 13º do Tratado CE, a saber, as directivas 2000/43/CE<sup>57</sup> e 2000/78/CE<sup>58</sup>.

O nº 2 deste artigo corresponde ao nº 6 do artigo 2º da Directiva 76/207/CEE, conforme alteração constante do ponto 2 do artigo 1º da Directiva 2002/73/CE. Estabelece em que medida são permitidas derrogações ao princípio da igualdade de tratamento, quando se trata de funções cuja natureza exige uma pessoa de um determinado sexo, estando em conformidade com a jurisprudência do Tribunal sobre esta matéria<sup>59</sup>.

O nº 3 corresponde ao artigo artigo 9º(2) da Directiva 76/207/CEE que faz referência à cláusula de exclusão do artigo 2º(6) da Directiva 76/207/CEE, alterado conforme consta do ponto 2 do artigo 1º da Directiva 2002/73/CE.

---

<sup>57</sup> JO L 180 de 19 de Julho de 2000 p.22

<sup>58</sup> JO .L 303 de 2 de Dezembro de 2000 p.16

<sup>59</sup> Acórdão de 15 de Maio de 1986, Processo C-222/84 *Johnston*; acórdão de 26 de Outubro de 1999, *Sirdar*, [1999] CJ I-0000 e acórdão de 11 de Janeiro de 2000 no Processo C-285/98 *Kreil* [2000] CJ I-0000.

### Artigo 14º

Este artigo corresponde ao nº 8 do artigo 2º da Directiva 76/207/CEE, com a redacção que lhe foi dada pelo ponto 2 do artigo 1º da Directiva 2002/73/CE e refere-se à possibilidade, nos termos do nº 4 do artigo 141º do Tratado CE de os Estados-Membros manterem ou adoptarem medidas com vista a garantir na prática a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional.

### Artigo 15º

Este artigo reflecte a jurisprudência do Tribunal em matéria de maternidade e gravidez (ver em especial o Processo C 184/83 *Hofmann* contra *Barmer Ersatzkasse* [1984] CJ 3047, parágrafo 25, Processo C-421/92 *Habermann-Beltermann* [1994] CJ I-1657, parágrafo 21, e Processo C-32/93 *Webb* contra *EMO Air Cargo* [1994] CJ I-3567, parágrafo 20. Clarifica a relação entre a Directiva 92/85/CEE e a presente proposta de directiva relativamente a questões tratadas neste capítulo e abrangidas pelo artigo 2º, nº 7, segundo e terceiro parágrafos da Directiva 76/207/CEE, com a redacção que lhe foi dada pelo ponto 2 do artigo 1º da Directiva 2002/73/CE, de acordo com a jurisprudência.

A proposta, no nº1, que estabelece que “Um tratamento menos favorável de uma mulher no quadro da gravidez ou da licença de maternidade constitui uma discriminação na acepção da presente directiva”, reflecte o disposto no artigo 2º(7) da Directiva 76/207/CEE, conforme inserido pelo ponto 2 do artigo 1º da Directiva 2002/73/CE.

O nº 2 corresponde ao segundo parágrafo do artigo 2º(7) da Directiva 76/207/CEE, conforme inserido pelo ponto 2 do artigo 1º da Directiva 2002/73/CE e integra o texto inalterado da disposição que reflecte a jurisprudência do Tribunal em matéria de direitos da mulher em licença de maternidade, após o termo da mesma, de retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições que não lhes sejam menos favoráveis, e a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência.

### Artigo 16º

Este artigo integra de forma inalterada a segunda parte do quarto parágrafo do artigo 2º (7) da Directiva 76/207/CEE, conforme inserido pelo ponto 2 do artigo 1º da Directiva 2002/73/CE, que estabelece que esta directiva não prejudica o direito de os Estados-Membros reconhecerem direitos de licença de **paternidade** e/ou **adopção** distintos. Os Estados-Membros que reconhecem esses direitos são instados a tomar as medidas necessárias para proteger os trabalhadores do sexo masculino e feminino contra o despedimento durante o exercício desse direito e para garantir que, no fim dessa licença, tenham o direito de retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições que não lhes sejam menos favoráveis e de beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência.

Este parágrafo relativo à licença de paternidade e adopção foi introduzido pelo Parlamento Europeu e o Conselho durante as negociações para a adopção da Directiva 2002/73/CE.

**TÍTULO III**  
**DISPOSIÇÕES HORIZONTAIS**

**Capítulo 1**

**Defesa dos direitos**

***Secção 1***

***Vias de recurso***

**Artigo 17º**

Este artigo corresponde ao artigo 6º (1), (3) e (4) da Directiva 76/207/CEE, com a redacção que lhe foi dada pelo ponto 5 do artigo 1º da Directiva 2002/73/CE, para abranger também a igualdade de remuneração.

Em conformidade com a jurisprudência do Tribunal<sup>60</sup>, o nº 3 estabelece que os números anteriores não prejudicam as regras nacionais relativas aos prazos para a interposição de acções judiciais relacionadas com o princípio da igualdade de tratamento. Esta disposição corresponde ao nº 4 do artigo 6º da Directiva 76/207/CEE, introduzido pelo ponto 5 do artigo 1º da Directiva 2002/73/CE.

**Artigo 18º**

Este artigo corresponde ao artigo 6º (2) da Directiva 76/207/CEE, conforme alterado pelo ponto 5 do artigo 1º da Directiva 2002/73/CE e refere-se à indemnização em caso de incumprimento do princípio da igualdade de tratamento em conformidade com a jurisprudência do Tribunal.

***Secção 2***

***Ónus da prova***

**Artigo 19º**

Este artigo corresponde ao principal artigo da Directiva 97/80/CE sobre ónus da prova, a saber, o artigo 4º.

**Artigo 20º**

Este artigo corresponde ao artigo 3º da Directiva 97/80/CE relativamente ao âmbito de aplicação daquela directiva. Foi também ligeiramente adaptado, a fim de abranger todas as situações a que a presente proposta de directiva se aplica (ver supra).

A excepção relativa aos processos penais (artigo 3º (2) da Directiva 97/80) está reflectida no nº 2.

---

<sup>60</sup> Acórdão de 16 de Maio de 2000, Processo C-78/98 *Preston* CJ 2000, p.I-03201.

## Capítulo 2

### Organismos de promoção da igualdade de tratamento – diálogo social

#### Artigo 21º

Este artigo diz respeito ao estabelecimento, ao papel e às competências dos órgãos para a promoção da igualdade já previstos por força do artigo 8ºA da Directiva 76/207/CEE, introduzido pelo ponto 7 do artigo 1º da Directiva 2002/73/CE. Esta disposição aplicar-se-á por força da presente proposta, a todas as matérias abrangidas pelas directivas que integram a presente reformulação.

#### Artigo 22º

Este artigo respeita à obrigação dos Estados-Membros, de acordo com as suas tradições e práticas nacionais, de promoverem o diálogo social e fomentarem a aplicação de programas de igualdade no local de trabalho.

Este artigo corresponde ao artigo 8ºB da Directiva 76/207/CEE, introduzido pelo ponto 7 do artigo 1º da Directiva 2002/73/CE e aplicar-se-á a todas as áreas abrangidas pela presente proposta de directiva.

#### Artigo 23º

Este artigo diz respeito à obrigação dos Estados-Membros de incentivar o diálogo com as organizações não governamentais adequadas que, de acordo com o direito e a prática nacionais, possuam legítimo interesse em contribuir para a luta contra a discriminação em razão do sexo, com vista a promover o princípio da igualdade de tratamento. Esta disposição, que já existe na Directiva 76/207/CEE (artigo 8ºC, introduzido pelo ponto 7 do artigo 1º da Directiva 2002/73/CE), deverá legitimamente produzir efeitos horizontais e aplicar-se a todas as matérias abrangidas pela presente proposta. Existe um artigo análogo nas recentemente adoptadas directivas que têm por base o artigo 13º do Tratado CE (Directivas 2000/43/CE e 2000/78/CE).

## TÍTULO IV

### Aplicação

#### Artigo 24º

Este artigo é uma disposição clássica, já contida no artigo 3º (2) da Directiva 76/207/CEE, conforme alteração introduzida pelo ponto 3 do artigo 1º da Directiva 2002/73/CE que diz respeito ao cumprimento da directiva pelos Estados-Membros. 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 legislação anterior, 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 25º

Esta disposição provém da Directiva 2002/73/CE e aplica-se horizontalmente a todas as situações abrangidas pelo âmbito da aplicação da Directiva (artigo 1º ponto 6, que substitui o artigo 7º da Directiva 76/207/CEE). Diz respeito à obrigação dos Estados-Membros de introduzirem na respectiva ordem jurídica interna as medidas necessárias para proteger os trabalhadores, incluindo os representantes dos trabalhadores previstos nas legislações e/ou nas práticas nacionais, contra o despedimento ou outras formas de tratamento desfavoráveis adoptadas pelo empregador em reacção a uma queixa a nível da empresa ou a uma acção judicial destinada a exigir o cumprimento do princípio da igualdade de tratamento.

### Artigo 26º

Este artigo é uma disposição geral que estabelece sanções em casos de infracção ao princípio da igualdade de tratamento. Disposições equivalentes constam do artigo 8ºD da Directiva 76/207/CEE, introduzido pelo ponto 7 do artigo 1º da Directiva 2002/73/CE. Este artigo reúne todas as disposições relacionadas com sanções, tornando-as aplicáveis às áreas abrangidas pela presente directiva.

### Artigo 27º

Este artigo provém do artigo 2º (5) do artigo 1º da Directiva 76/207/CEE, inserido pelo disposto no ponto 2 do artigo 1º da Directiva 2002/73/CEE e recomenda que os Estados-Membros encorajem a tomada de medidas destinadas a prevenir a discriminação em razão do sexo, o assédio e o assédio sexual.

### Artigo 28º

Trata-se de uma disposição geral que prevê que não pode haver qualquer redução do nível de protecção contra a discriminação em razão do sexo já garantido pelos Estados-Membros quando aplicam a directiva.

### Artigo 29º

Este artigo relativo à integração da dimensão de género (*gender mainstreaming*) reflecte o espírito do nº 2 do artigo 3º do Tratado CE e é idêntico ao artigo 1º(1A) da Directiva 76/207/CEE, conforme inserido pelo ponto 1 do artigo 1º da Directiva 2002/73/CE. Esta disposição produz efeitos horizontais e aplicar-se-á a todas as matérias abrangidas pelas directivas que integram a presente reformulação.

### Artigo 30º

Esta disposição provém da Directiva 97/80/CE (artigo 5º) bem como da Directiva 75/117/CEE (artigo 7º) e diz respeito à obrigação dos Estados-Membros de providenciarem no sentido de que as medidas tomadas para a aplicação da presente directiva, bem como as disposições já em vigor sobre esta matéria, sejam levadas ao conhecimento dos trabalhadores por quaisquer meios apropriados, designadamente, por informação nos locais de trabalho. Esta importante disposição produz efeitos horizontais e aplicar-se-á a todas as matérias abrangidas pela presente proposta de directiva.

## TÍTULO V

### Disposições finais

#### Artigo 31º

O nº 1 insta os Estados-Membros a dar conta à Comissão da aplicação da directiva até ....., a fim de que a Comissão possa elaborar o relatório destinado ao Parlamento Europeu e ao Conselho.

O nº 2 corresponde ao disposto no ponto 3 do artigo 2º da Directiva 2002/73/CE sobre a apresentação de relatórios de quatro em quatro anos que dêem conta das medidas tomadas pelos Estados-Membros nos termos do nº 4 do artigo 141º do Tratado CE.

#### Artigo 32º

O artigo estabelece uma possível revisão da directiva e consta de outras directivas em termos análogos. O impacto da directiva será cuidadosamente avaliado pela Comissão, podendo vir a ser propostos os ajustamentos considerados necessários.

#### Artigo 33º

O nº 1 deste artigo especifica a data da transposição da directiva pelos Estados-Membros. Em consonância com a prática recentemente acordada, requer também que os Estados-Membros notifiquem o texto das disposições de transposição adoptadas.

O nº 2 tem carácter geral e estabelece que as disposições adoptadas para implementar a directiva devem incluir uma referência à mesma ou ser acompanhadas de uma tal referência. Este número inclui também outra disposição que requer que tal referência mencione que as referências em disposições legais, regulamentares e administrativas às directivas revogadas pela presente directiva sejam consideradas referências à presente directiva.

#### Artigo 34º

Este artigo refere-se à revogação das directivas que são objecto da presente reformulação uma vez a presente directiva adoptada pelo Conselho e o Parlamento Europeu. Esta disposição aplica-se sem prejuízo das obrigações dos Estados-Membros em relação aos prazos para a transposição para o direito interno e às datas de aplicação das directivas existentes.

#### Artigo 35º

Trata-se de uma disposição geral que especifica que a directiva entra em vigor no [vigésimo] dia subsequente à sua publicação no Jornal Oficial da União Europeia.

#### Artigo 36º

Trata-se de uma disposição geral que especifica que os Estados-Membros são os destinatários da directiva.

Proposta de

**DIRECTIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO**

**relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional**

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia e, nomeadamente, o nº 3 do seu artigo 141º,

Tendo em conta a proposta da Comissão<sup>61</sup>,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu<sup>62</sup>,

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões<sup>63</sup>,

Deliberando de acordo com o procedimento previsto no artigo 251º do Tratado,

Considerando o seguinte:

↴ texto renovado

- (1) A Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, 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<sup>64</sup>, e a Directiva 86/378/CEE do Conselho, de 24 de Julho de 1986 relativa à aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos regimes profissionais de segurança social<sup>65</sup> foram substancialmente alteradas. A Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e os trabalhadores femininos<sup>66</sup> e a Directiva 97/80/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997 relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo<sup>67</sup> também

<sup>61</sup> JO C

<sup>62</sup> JO C , , p. .

<sup>63</sup> JO C , , p. .

<sup>64</sup> JO L 39, de 14.2.1976, p. 40, directiva alterada pela Directiva 2002/73/CE (JO L 269, de 5.10.2002, p. 15).

<sup>65</sup> JO L 225, de 12.8.1986, p. 40, directiva alterada pela Directiva 96/97/CE (JO L 46, de 17.2.1997, p. 20).

<sup>66</sup> JO L 45 de 19.02.1975, p. 19.

<sup>67</sup> JO L 14, de 20.01.1998, p. 6, directiva alterada pela Directiva 98/52/CE (JO L 205, de 22.07.1998, p. 66).

contêm disposições que têm por propósito a implementação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres. Tendo em conta que se impõem novas alterações a estas directivas, é necessário proceder a uma reformulação das mesmas, para fins de clareza e no intuito de reunir num único texto as principais disposições existentes neste domínio, assim como certos desenvolvimentos decorrentes da jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias.

---

↓ 2002/73/CE, Considerando 4  
(adaptado)

- (2) A igualdade ~~de~~ de tratamento ~~entre~~ entre homens e mulheres é um princípio fundamental, ~~do~~ do direito comunitário que, ~~nos~~ nos termos do artigo 2º e do nº 2 do artigo 3º do Tratado ~~de~~, a Comunidade deve ~~de~~ e da jurisprudência do Tribunal de Justiça. ~~Estas disposições do Tratado proclamam a igualdade entre homens e mulheres enquanto "missão" e "objectivo" da Comunidade e impõem uma obrigação positiva de a "promover" em todas as suas acções.~~

---

↓ 2002/73/CE, Considerando 5  
(adaptado)

- (3) O ~~nº~~ nº 3 do ~~artigo~~ artigo 141º do Tratado, ~~em particular o seu n.º 3, aborda~~ ~~proporciona~~ proporciona agora ~~especificamente~~ ~~uma~~ uma base jurídica específica para a adopção de medidas comunitárias para garantir a aplicação do princípio da ~~igualdade de oportunidades e a~~ ~~da~~ da ~~igualdade de tratamento entre homens e mulheres~~ igualdade de tratamento ~~entre homens e mulheres~~ em matéria de emprego e de trabalho ~~, incluindo o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor~~ , incluindo o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor ~~.~~

---

↓ 2002/73/CE, Considerando 3  
(adaptado)

- (4) ~~Os~~ Os artigos 21º e 23º da ~~A presente directiva respeita os direitos fundamentais e observa os princípios reconhecidos nomeadamente pela~~ Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia ~~também~~ também proibem qualquer forma de discriminação em razão do sexo e consagram o direito à igualdade de tratamento entre homens e mulheres em todas as áreas, incluindo o emprego, o trabalho e a remuneração ~~.~~

---

↓ texto renovado

- (5) Por motivos de coerência, é necessário estabelecer uma definição única de discriminação directa e indirecta.

---

↓ 97/80/CE, Considerando 19  
(adaptado)

~~Considerando que quanto mais indirecta é a discriminação mais difícil é apresentar provas da mesma, que, como tal, é importante definir a noção de discriminação indirecta;~~

---

↓ 2002/73/CE, Considerando 8  
(adaptado)

- (6) O assédio relacionado com o sexo e o assédio sexual são contrários ao princípio da igualdade de tratamento entre ~~mulheres~~ ☒ homens ☒ e ☒ mulheres ☒ homens. É ☒ e devem ☒ por conseguinte ~~conveniente definir estes conceitos e proibir estas formas de~~ ☒ ser considerados ☒ discriminação ☒ em razão do sexo para efeitos da presente directiva ☒. ~~Para o efeito, deve ser realçado que estas~~ ☒ Estas ☒ formas de discriminação ocorrem não só no local de trabalho, mas também no contexto do acesso ao emprego e à formação profissional, ~~e durante o emprego e a actividade profissional.~~
- 

↓ 2002/73/CE, Considerando 9  
(adaptado)

- (7) Neste contexto, os empregadores e os responsáveis pela formação profissional deverão ser incentivados a tomar medidas para combater todas as formas de discriminação ~~sexual~~ ☒ em razão do sexo ☒ e, em especial, medidas preventivas contra o assédio e o assédio sexual no local de trabalho, de acordo com as legislações e práticas nacionais.
- 

↓ texto renovado

- (8) O princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor, tal como consagrado no artigo 141º do Tratado, constitui um importante aspecto do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres. É, por conseguinte, oportuno estabelecer novas disposições para a sua implementação.
- (9) É um facto que o princípio da igualdade de remuneração não se circunscreve a situações em que homens e mulheres trabalham para o mesmo empregador. De acordo com os acórdãos do Tribunal de Justiça do processo C-320/00, *A.G. Lawrence e outros contra Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group e Mitie Secure Services Ltd*<sup>68</sup> e do processo C-256/01, *Debra Allonby contra Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services and The Secretary of State for Education and Employment*<sup>69</sup>, tem no entanto de haver uma única fonte à qual possam ser imputadas
- 

<sup>68</sup> CJ [2002] I-7325.

<sup>69</sup> Acórdão de 13.01.2004.

as diferenças constatadas nas condições de remuneração, uma vez que de outra forma não existe uma entidade que seja responsável pela desigualdade e que possa restabelecer a igualdade de tratamento.

---

↓ 86/378/CEE, Considerando 1  
(adaptado)

~~Considerando que, nos termos do artigo 119.o do Tratado, cada Estado membro deve assegurar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos por trabalho igual; que, por remuneração se deve entender o salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras regalias pagas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécies, pela entidade patronal ao trabalhador pelo seu trabalho;~~

---

↓ 86/378/CEE, Considerando 2  
(adaptado)

~~Considerando que, se é verdade que o princípio da igualdade das remunerações se aplica directamente nos casos em que as discriminações possam ser verificadas exclusivamente mediante critérios de igualdade de tratamento e de remuneração, existem também casos em que a aplicação deste princípio supõe a adopção de medidas complementares que explicitem o seu alcance;~~

---

↓ 75/117/CEE, Considerando 1  
(adaptado)

~~considerando que a realização do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e os trabalhadores femininos que consta do artigo 119.o do Tratado, faz parte integrante do estabelecimento e do funcionamento do mercado comum;~~

---

↓ 75/117/CEE, Considerando 2  
(adaptado)

~~considerando que é Estados membros que em primeiro lugar compete assegurar a aplicação deste princípio através de disposições legislativas, regulamentares e administrativas adequadas;~~

---

↓ 75/117/CEE, Considerando 3  
(adaptado)

~~considerando que a Resolução do Conselho de 21 de Janeiro de 1974<sup>70</sup>, relativa a um programa de acção social, tem por objectivo permitir a igualização no progresso das condições de vida e de trabalho e um desenvolvimento económico e social equilibrado da Comunidade, reconheceu o carácter prioritário de acções a empreender a favor das mulheres, no que respeita ao acesso ao emprego e à formação e promoção profissional, bem como às condições de trabalho, incluindo as remunerações;~~

---

↓ 75/117/CEE, Considerando 4  
(adaptado)

~~considerando que é oportuno reforçar as disposições legislativas de base através de normas que tenham em vista facilitar a aplicação concreta do princípio da igualdade, por forma a que todos os trabalhadores da Comunidade possam beneficiar de protecção neste domínio;~~

---

↓ 75/117/CEE, Considerando 5  
(adaptado)

~~considerando que subsistem disparidades nos Estados Membros apesar dos esforços dispendidos com vista à aplicação da Resolução da Conferência dos Estados Membros de 30 de Dezembro de 1961 sobre a igualização dos salários masculinos e femininos; que importa, por conseguinte, aproximar as disposições nacionais no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração;~~

---

↓ texto renovado

(10) Devem ser tomadas medidas específicas para garantir a aplicação do princípio da igualdade de tratamento nos regimes profissionais de segurança social e definir com maior clareza o seu âmbito de aplicação.

---

↓ 86/378/CEE, Considerando 3  
(adaptado)

~~Considerando que o no 2 do artigo 1o da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e~~

---

<sup>70</sup> JO C13, 12.2.1974, p.1

~~promoção profissionais e às condições de trabalho<sup>74</sup>, prevê que o Conselho, tendo em vista assegurar a aplicação progressiva do princípio da igualdade de tratamento em matéria de segurança social, adoptará, sob proposta da Comissão, disposições que especifiquem, nomeadamente, o seu conteúdo, alcance e modalidade de aplicação; que, para o efeito, o Conselho adoptou a Directiva 79/7/CEE, de 19 de Dezembro de 1978, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social<sup>72</sup>;~~

---

↓ 86/378/CEE, Considerando 4  
(adaptado)

~~Considerando que o no 3 do artigo 3o da Directiva 79/7/CEE prevê que, tendo em vista assegurar a realização do princípio da igualdade de tratamento nos regimes profissionais, o Conselho, sob proposta da Comissão, venha a adoptar disposições que especifiquem o seu conteúdo, alcance e modalidades de aplicação desse princípio;~~

---

↓ 86/378/CEE, Considerando 5  
(adaptado)

~~Considerando que convém aplicar o princípio da igualdade de tratamento nos regimes profissionais de segurança social que assegurem uma protecção contra os riscos previstos no no 1 do artigo 3o da Directiva 79/7/CEE, bem como nos que prevêm, para os assalariados, quaisquer outros benefícios, em dinheiro ou em espécie, na acepção do Tratado;~~

---

↓ 86/378/CEE, Considerando 6  
(adaptado)

~~Considerando que a concretização do princípio da igualdade de tratamento não prejudica as disposições relativas à protecção da mulher em função da maternidade;~~

---

↓ 96/97/CE, Considerando 2  
(adaptado)

(11) ~~Considerando que, no~~  No  acórdão de 17 de Maio de 1990, do processo 262/88, *Barber contra Guardian Royal Exchange Assurance Group*<sup>73</sup>, o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias decidiu que todos os tipos de pensões profissionais constituem um elemento da remuneração nos termos do artigo  141º  149º do Tratado.

---

<sup>74</sup> JO L39, 14.2.1976, p.40

<sup>72</sup> JO L6, 10.1.1979, p.24

<sup>73</sup> CJ1990 I-1889.

---

↓ texto renovado

- (12) Ainda que o conceito de remuneração na acepção do artigo 141º do Tratado não abranja as prestações de segurança social, está agora claramente estabelecido que a um regime de pensões de funcionários públicos aplica-se o princípio da igualdade de remuneração se as prestações devidas ao abrigo de tal regime são pagas ao trabalhador em razão da sua relação de emprego com o empregador público, sem prejuízo do facto de tal regime fazer parte de um regime geral. De acordo com os acórdãos do Tribunal de Justiça do processo C-7/93 *Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds contra G. A. Beune*<sup>74</sup> e do processo C-351/00 *Pirkko Niemi*<sup>75</sup>, este requisito estará cumprido se a pensão em questão incidir apenas sobre uma determinada categoria de trabalhadores e se as suas prestações estiverem directamente relacionadas com o número de anos de serviço completados e se o seu montante for calculado com referência ao último salário do funcionário público. Por motivos de clareza, é oportuno estabelecer uma disposição específica para este efeito.

---

↓ 96/97/CE, Considerando 10 (adaptado)

- (13) ~~Considerando por outro lado que, nos acórdãos dos processos C-152/91 e C-200/91, o~~  
O Tribunal de Justiça confirmou ~~esclarece~~ que, embora as contribuições dos trabalhadores para um regime de reforma que consiste em garantir uma prestação final definida ~~deven ser de igual montante para os trabalhadores de sexo masculino e de sexo feminino, dado que são abrangidos~~ sejam abrangidas pelo artigo 141º ~~119º~~ do Tratado, enquanto que qualquer desigualdade nas ~~das~~ contribuições patronais pagas ao abrigo dos regimes de prestações definidas financiadas por capitalização, em função da utilização de factores actuariais diferentes consoante o sexo, não pode ser apreciada à luz daquele artigo.

---

↓ 96/97/CE, Considerando 4 (adaptado)

- (14) ~~Considerando que, segundo o protocolo nº 2 relativo ao artigo 119º do Tratado que institui a Comunidade Europeia,~~ É facto estabelecido que as prestações devidas ao abrigo de um regime profissional de segurança social não ~~serão~~ devem ser consideradas remunerações ~~se e~~ na medida em que puderem corresponder a períodos de trabalho anteriores a 17 de Maio de 1990, excepto no que se refere aos trabalhadores ou às pessoas a seu cargo que, ~~antes dessa data,~~ tenham intentado uma acção judicial ou apresentado uma reclamação equivalente nos termos da legislação nacional aplicável; ~~antes dessa data.~~ É necessário, em consequência, limitar em conformidade a aplicação do princípio da igualdade de tratamento .

---

<sup>74</sup> CJ [1994] I-4471.

<sup>75</sup> CJ [2002] I-7007.

---

↓ 2002/73/CE, Considerando 11  
(adaptado)

- (15) ☒ Garantir igualdade de acesso ao emprego e à formação profissional pertinente é fundamental para a aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho. Qualquer excepção a este princípio deve circunscrever-se às ☒ actividades profissionais ~~que os Estados-Membros podem excluir do âmbito de aplicação da Directiva 76/207/CEE devem ser limitadas às que implicam o emprego de uma pessoa de um determinado sexo por razões da ☒ sua ☒ natureza particular das actividades ocupacionais em causa, ☒~~ ou do contexto no qual são realizadas ☒ desde que o objectivo prosseguido seja legítimo, e sujeito ☒ e conforme ☒ ao princípio da proporcionalidade ~~tal como estabelecido pela jurisprudência do Tribunal de Justiça~~<sup>76</sup>.
- 

↓ 76/207/CEE, Considerando 1  
(adaptado)

~~considerando que o Conselho, na sua Resolução de 21 de Janeiro de 1974 relativa a um programa de acção social<sup>77</sup>, fixou, entre as prioridades, acções tendentes a assegurar a igualdade dos homens e das mulheres no que respeita ao acesso ao emprego e à formação e promoção profissionais assim como às condições de trabalho incluindo as remunerações;~~

---

↓ 76/207/CEE, Considerando 2  
(adaptado)

~~considerando que, no que respeita às remunerações, o Conselho adoptou em 10 de Fevereiro de 1975 a Directiva 75/117/CEE, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e os trabalhadores femininos<sup>78</sup>;~~

---

↓ 76/207/CEE, Considerando 3  
(adaptado)

~~considerando que parece igualmente necessária uma acção da Comunidade no sentido de efectivar o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, tanto no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais, como no que se refere às outras condições de trabalho; que a igualdade de tratamento entre os trabalhadores masculinos e femininos constitui um dos objectivos da Comunidade, na~~

---

<sup>76</sup> ~~Processo C-222/84, Johnston, Col. 1986, p. 1651, processo C-273/97, Sirdar, Col. 1999, p. I-7403, e processo C-285/98, Kreil, Col. 2000, p. I-69;~~

<sup>77</sup> ~~JO C 13, 12.2.1974, p. 1~~

<sup>78</sup> ~~JO L 45, 19.2.1975, p. 19~~

~~medida em que se trata, nomeadamente, de promover a igualização no progresso das condições de vida e de trabalho da mão-de-obra; que o Tratado não previu os poderes de acção específicos necessários para o efeito;~~

↓ 76/207/CEE, Considerando 4  
(adaptado)

~~considerando que convém definir e pôr progressivamente em prática, através de ulteriores instrumentos, o princípio da igualdade de tratamento em matéria de segurança social;~~

↓ 2002/73/CE, Considerando 14  
(adaptado)

- (16) ~~Os Estados-Membros podem, ao abrigo de~~ ☒ Em conformidade com o disposto no ☒ n.º 4 do artigo 141.º do Tratado, ☒ o princípio da igualdade de tratamento não impede os Estados-Membros de ☒ manter ou adoptar medidas que estabeleçam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma actividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional. ~~Dada a situação actual e tendo em mente a Declaração n.º 28 anexa ao Tratado de Amesterdão, os Estados-Membros deverão, prioritariamente, esforçar-se por melhorar a situação das mulheres na vida profissional.~~

↓ 2002/73/CE, Considerando 12  
(adaptado)

- (17) ☒ Ressalta claramente da jurisprudência do ☒ Tribunal de Justiça ~~tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher durante e após a gravidez. Tem além disso deliberado repetidas vezes que qualquer~~ ☒ um ☒ tratamento desfavorável ~~das mulheres~~ ☒ de uma mulher ☒ relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação ~~sexual~~ directa ☒ em razão do sexo. Importa pois fazer uma referência explícita a este tipo de tratamento na presente directiva ☒ .
- (18) ☒ O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade. ☒ O A presente directiva não prejudica por conseguinte 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<sup>79</sup> ~~(décima directiva especial na acepção do n.º 1 do artigo 16.º da Directiva 89/391/CEE), que visa assegurar a protecção do estado físico e psíquico das mulheres grávidas, em período de pós-parto ou lactantes. Os considerandos da Directiva 92/85/CEE prevêm que a protecção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes~~

<sup>79</sup> JO L 348 de 28.11.1992, p. 1.

~~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.~~

- (19) ~~⊗ Por razões de clareza, é oportuno também consagrar expressamente~~  ~~o Tribunal de Justiça reconheceu~~ a protecção dos direitos das mulheres  em licença de maternidade  no emprego, principalmente no que respeita ao direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente,  sem qualquer desvantagem nos respectivos termos e condições em resultado do usufruto dessa licença  ~~em condições de trabalho não menos favoráveis, bem como a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência.~~

↓ texto renovado

- (20) A aplicação efectiva do princípio da igualdade de tratamento requer a instituição por parte dos Estados-Membros de procedimentos adequados.
- (21) A criação de mecanismos judiciais ou administrativos para dar cumprimento às obrigações decorrentes da presente directiva é essencial para uma efectiva aplicação do princípio da igualdade de tratamento.

↓ 97/80/CE, Considerandos 13, 14, 16 & 18 (adaptado)

- (22) ~~⊗ A adopção de disposições relativas ao ónus da prova tem um papel significativo na garantia da aplicação efectiva do princípio da igualdade de tratamento. De acordo com~~  ~~Considerando que, por conseguinte, o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias~~  ~~,~~  ~~declarou que se impõe a adaptação das regras do ónus da prova em caso de presumível discriminação e que, nos casos em que essa situação se verifique, a aplicação efectiva do princípio da igualdade de tratamento~~  ~~deve, pois, ser tomadas medidas para garantir~~  ~~exige que o ónus da prova incumba à parte demandada~~  ~~em caso de presumível discriminação,~~  ~~Considerando que os Estados-membros podem decidir não aplicar as regras relativas ao ónus da prova nos~~  ~~excepto em relação a~~  ~~processos em que cabe ao tribunal ou à instância competente a averiguação dos factos. que os processos em questão são aqueles em que a parte demandante está dispensada de provar os factos cuja averiguação incumbe ao tribunal ou à instância competente;~~  ~~É no entanto necessário clarificar~~  ~~Considerando que a apreciação dos factos constitutivos da presunção de discriminação directa ou indirecta~~ ~~cabe~~  ~~continua a incumbir~~  ~~à instância judicial nacional ou a outras instâncias competentes, de acordo com o direito nacional e/ou as práticas nacionais. Considerando que~~  ~~Acresce que~~  ~~é deixada aos Estados-membros a possibilidade de introduzirem, em qualquer fase do processo, um regime probatório mais favorável à parte demandante.~~

---

↓ 97/80/CE, Considerando 1  
(adaptado)

~~Considerando que, com base no Protocolo relativo à Política Social anexo ao Tratado, os Estados-membros, com excepção do Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte (a seguir designados «Estados-membros»), desejando aplicar a Carta Social de 1989, celebraram entre si um acordo relativo à política social;~~

---

↓ 97/80/CE, Considerando 2  
(adaptado)

~~Considerando que a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores reconhece a importância da luta contra todas as formas de discriminação, designadamente as baseadas no sexo, na cor, na raça, nas opiniões e nos credos;~~

---

↓ 97/80/CE, Considerando 3  
(adaptado)

~~Considerando que o ponto 16 da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, relativo à igualdade de tratamento entre homens e mulheres, prevê nomeadamente que «devem intensificar-se, onde necessário, as acções destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade entre homens e mulheres, nomeadamente no acesso ao emprego, remuneração, condições de trabalho, protecção social, educação, formação profissional e evolução de carreiras»;~~

---

↓ 97/80/CE, Considerando 4  
(adaptado)

~~Considerando que, nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do Acordo relativo à Política Social, a Comissão consultou os parceiros sociais a nível comunitário sobre a possível orientação de uma acção comunitária em matéria de ónus da prova em casos de discriminação baseada no sexo;~~

---

↓ 97/80/CE, Considerando 5  
(adaptado)

~~Considerando que, após essa consulta, a Comissão, entendendo ser desejável uma acção comunitária, consultou novamente os parceiros sociais, nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do referido acordo, sobre o conteúdo da proposta prevista, tendo aqueles transmitido à Comissão os respectivos pareceres;~~

---

↓ 97/80/CE, Considerando 6  
(adaptado)

~~Considerando que, no termo desta segunda fase de consulta, os parceiros sociais não informaram a Comissão da sua vontade de iniciar o procedimento previsto no artigo 4º do dito acordo, que seria susceptível de conduzir a um acordo;~~

---

↓ 97/80/CE, Considerando 7  
(adaptado)

~~Considerando que, nos termos do artigo 1.º do referido acordo, a Comunidade e os Estados-membros têm como objectivo, entre outros, a melhoria das condições de vida e de trabalho; que a aplicação efectiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres contribui para a realização desse objectivo;~~

---

↓ 97/80/CE, Considerando 8  
(adaptado)

~~Considerando que o princípio da igualdade de tratamento foi estabelecido no artigo 119.º do Tratado e na Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos<sup>80</sup>, bem como na Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, 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<sup>81</sup>;~~

---

↓ 97/80/CE, Considerando 9  
(adaptado)

~~Considerando que 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 contribui igualmente para a realização efectiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres; que esta directiva não pode prejudicar as directivas anteriormente referidas em matéria de igualdade de tratamento; sendo pois conveniente que as trabalhadoras visadas nesta directiva beneficiem, nas mesmas condições, da adaptação das regras relativas ao ónus da prova;~~

---

<sup>80</sup> JO L 45 de 19. 2. 1975, p. 19.

<sup>81</sup> JO L 39 de 14. 2. 1976, p. 40.

---

↓ 97/80/CE, Considerando 10  
(adaptado)

~~Considerando que a Directiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de Junho de 1996, relativa ao acordo quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES82, se baseia igualmente no princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres;~~

---

↓ 97/80/CE, Considerando 11  
(adaptado)

~~Considerando que as referências a «via judicial» e a «tribunal» abrangem mecanismos através dos quais os litígios podem ser submetidos à apreciação e decisão de instâncias independentes que podem proferir decisões vinculativas para as partes nesses litígios;~~

---

↓ 97/80/CE, Considerando 12  
(adaptado)

~~Considerando que por «processos graciosos» se entendem, nomeadamente, a conciliação e a mediação;~~

---

↓ 97/80/CE, Considerando 15  
(adaptado)

~~Considerando que é necessário ter em conta as especificidades dos sistemas jurídicos de determinados Estados membros, entre outras quando se presume ter havido discriminação sempre que a parte demandada não conseguir convencer o tribunal ou a instância competente de que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento;~~

---

↓ 97/80/CE, Considerando 17  
(adaptado)

~~Considerando que as partes demandantes poderiam ficar privadas de qualquer meio eficaz de fazerem respeitar o princípio da igualdade de tratamento perante os órgãos jurisdicionais nacionais se o facto de apresentarem provas de uma discriminação aparente não tivesse por efeito impor à parte demandada o ónus de demonstrar que a sua prática não é, na realidade, discriminatória;~~

---

<sup>82</sup> JO L 145 de 19.06.1996, p. 48.

---

↓ 2002/73/CE, Considerando 20  
(adaptado)

- (23) ~~As pessoas que tenham sido vítimas de discriminação em razão do sexo devem dispor de meios adequados de protecção jurídica. Para assegurar um~~ ☒ melhorar ainda mais o ☒ nível de protecção ~~mais eficaz~~ ☒ garantido pela presente directiva ☒, as associações, organizações e outras entidades legais devem igualmente ficar habilitadas a intervir em processos, nos termos estabelecidos pelos Estados-Membros, em nome ou em prol de uma ☒ parte demandante ☒ vítima, sem prejuízo das regras processuais nacionais relativas à representação e à defesa ~~em tribunal~~.

---

↓ 2002/73/CE, Considerando 17  
(adaptado)

- (24) ~~O Tribunal de Justiça decidiu que, tendo~~ ☒ Tendo ☒ em conta o carácter fundamental do direito a uma protecção jurídica eficaz, ~~os trabalhadores beneficiam~~ ☒ é oportuno garantir que os trabalhadores continuem a beneficiar ☒ dessa protecção mesmo após o termo da relação ~~de trabalho~~ ☒ que deu azo à alegada violação do princípio da igualdade de tratamento ☒ ~~83. Deve beneficiar da mesma protecção o trabalhador que defenda ou testemunhe em favor de uma pessoa protegida ao abrigo da presente directiva.~~

---

↓ 2002/73/CE, Considerando 18  
(adaptado)

- (25) ☒ Ficou claramente estabelecido pelo ☒ ~~O~~ Tribunal de Justiça ~~decidiu~~ que, para que o princípio da igualdade de tratamento possa ser eficaz, ~~sempre que este for infringido,~~ a indemnização atribuída ☒ em caso de infracção ☒ ~~ao trabalhador vítima de discriminação~~ deve ser adequada ao prejuízo sofrido. ☒ Em consequência, é oportuno excluir ☒ ~~Além disso, especificou que a fixação prévia de um~~ ☒ qualquer ☒ limite máximo ~~pode impedir uma~~ ☒ para tal ☒ indemnização ~~eficaz e que não é autorizada a exclusão da atribuição de juros na indemnização por prejuízos sofridos~~<sup>84</sup>.

---

↓ 2002/73/CE, Considerando 21  
(adaptado)

- (26) ☒ A fim de reforçar a efectiva aplicação do princípio da igualdade de tratamento, os ☒ ~~Os~~ Estados-Membros devem promover o diálogo entre os parceiros sociais e, no quadro das práticas nacionais, com organizações não governamentais ~~para analisar as diferentes formas de discriminação em razão do sexo no local de trabalho e para as combater.~~

---

<sup>83</sup> ~~Processo C-185/97, Coote, Col. 1998, p. I-5199.~~

<sup>84</sup> ~~Processo C-180/95, Drachmpachl, Col. 1997, p. I-2195, processo C-271/91, Marshall, Col. 1993, p. I-4367.~~

---

↓ 2002/73/CE, Considerando 22  
(adaptado)

- (27) Devem ser estabelecidas pelos Estados-Membros sanções eficazes, proporcionadas e dissuasivas a aplicar em caso de incumprimento das obrigações decorrentes da  presente  Directiva ~~76/207/CEE~~.

---

↓ 2002/73/CE, Considerando 23  
(adaptado)

- (28) ~~Em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5º do Tratado,~~  Uma vez que  os objectivos da acção encarada não podem ser suficientemente realizados pelos Estados-Membros e podem, pois, ser melhor alcançados ao nível comunitário,  a Comunidade pode adoptar medidas, nos termos do princípio da subsidiariedade, estabelecido no artigo 5º do Tratado . Em conformidade com o princípio da proporcionalidade, previsto no mesmo artigo, a presente directiva não excede o necessário para atingir estes objectivos.

---

↓ 97/80/CE, Considerando 20  
(adaptado)

~~Considerando que, de acordo com o princípio da subsidiariedade enunciado no artigo 3.o B do Tratado e o princípio da proporcionalidade, o objectivo de uma adaptação adequada das regras do ónus da prova não é suficientemente realizado em todos os Estados-membros e que, como tal, se impõe a sua realização a nível comunitário; que a presente directiva se limita ao mínimo exigido, não excedendo o que é necessário para esse fim;~~

---

↓ texto renovado

- (29) A obrigação de transpor a presente directiva para o direito nacional deve limitar-se às disposições que representem alterações substantivas relativamente às directivas anteriores. A obrigação de transpor as disposições que não foram alteradas de forma substancial decorre das directivas anteriores.
- (30) A presente directiva não prejudica as obrigações dos Estados-Membros relativas aos prazos de transposição para o direito nacional e de aplicação das directivas constantes da parte B do anexo 1,

---

↓ texto renovado

ADOPTARAM A PRESENTE DIRECTIVA:

## TÍTULO I

### DISPOSIÇÕES GERAIS

#### *Artigo 1º*

A presente directiva visa assegurar a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no emprego e na actividade profissional.

Para o efeito, contém disposições de aplicação do princípio da igualdade de tratamento em matéria de:

(a) acesso ao emprego, incluindo a promoção, e à formação profissional;

(b) condições de trabalho, incluindo remuneração;

(c) regimes profissionais de segurança social.

Comporta igualmente disposições para garantir maior eficácia a essa aplicação, através do estabelecimento de procedimentos adequados.

---

↓ 76/207/CEE (adaptado)

#### *Artigo 1º*

~~1. A presente directiva tem em vista a realização, nos Estados-Membros, do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, incluindo a promoção, e à formação profissional, assim como no que se refere às condições de trabalho e, nas condições previstas no nº 2, à segurança social. Este princípio será a seguir designado “princípio da igualdade de tratamento”.~~

~~2. Tendo em vista assegurar a realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento em matéria de segurança social, o Conselho adoptará, sob proposta da Comissão, disposições que especificarão, nomeadamente, o seu conteúdo, alcance e modalidades de aplicação.~~

---

↓ 86/378/CEE (adaptado)

*Artigo 1º*

~~A presente directiva tem por objectivo a realização, nos regimes profissionais de segurança social, do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, a seguir denominado “princípio da igualdade de tratamento”.~~

---

↓ 97/80/CEE (adaptado)

*Artigo 1º*

**Objectivo**

~~A presente directiva visa garantir uma maior eficácia das medidas adoptadas pelos Estados-membros, em aplicação do princípio da igualdade de tratamento, para que qualquer pessoa que se considere lesada pela não aplicação, no que lhe diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento possa fazer valer os seus direitos através da via judicial, eventualmente após recurso a outras instâncias competentes.~~

---

↓ 2002/73/CE, Artigo 1 pt 2 (adaptado)

*Artigo 2º*

~~2. 1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por:~~

---

↓ 2002/73/CE, Artigo 1 pt 2 (adaptado)

~~(a) - discriminação directa: sempre que, em razão do sexo, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável; ;~~

~~(b) - discriminação indirecta: sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar pessoas de um dado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, 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; ;~~

---

↓ 97/80/CE, Artigo 2 (2)  
(adaptado)

- ~~Para efeitos do princípio da igualdade de tratamento referido do n.º 1, verifica-se uma situação de discriminação indirecta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra afete uma proporção consideravelmente mais elevada de pessoas de um sexo, salvo quando essas disposições, critérios ou práticas sejam adequadas e necessárias e possam ser justificadas por factores objectivos não relacionados com o sexo.~~
- 

↓ 2002/73/CE, Artigo 1 pt 2  
(adaptado)

☒ (c) ☒ = assédio: sempre que ocorrer um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo; ☒ ; ☒

☒ (d) ☒ = assédio sexual: sempre que ocorrer um comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo; ☒ ; ☒

---

↓ texto renovado

(e) remuneração: o salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras regalias pagas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pela entidade patronal ao trabalhador pelo seu trabalho;

---

↓ 96/97/CE, Artigo 1 pt 1  
(adaptado)

☒ (f) ☒ ~~1. Consideram-se "regimes profissionais de segurança social"~~ ☒ : ☒ os regimes não regulados pela Directiva 79/7/CEE que tenham por objectivo proporcionar aos trabalhadores, assalariados ou independentes, de uma empresa ou de um grupo de empresas, de um ramo de actividade económica ou de um sector profissional ou interprofissional, prestações destinadas a completar as prestações dos regimes legais de segurança social ou a substituir estas últimas, quer a inscrição nesses regimes seja obrigatória ou facultativa.

---

↓ 2002/73/CE, Artigo 1 pt 2  
(adaptado)

3. ☒ 2. Para efeitos da presente directiva, o conceito de discriminação inclui: ☒

~~⊗ (a) o ⊗ ⊖ assédio e o assédio sexual, na acepção da presente directiva, são considerados discriminação em razão do sexo e são, portanto, proibidos. ⊗, bem como qualquer tratamento menos favorável em razão da rejeição ou submissão a comportamentos desse tipo; ⊗~~

~~A rejeição ou submissão a comportamentos desse tipo por parte das pessoas em causa não pode ser utilizada como fundamento de decisões que as afectem.~~

~~4-⊗ (b) uma ⊗ Uma instrução no sentido de discriminar pessoas em razão do sexo é considerada discriminação na acepção da presente directiva.~~

---

↓ 96/97/CE, Artigo 1 pt 2  
(adaptado)

### Artigo 3º

⊗ 1. ⊗ A presente directiva é aplicável à população activa, incluindo os trabalhadores independentes, os trabalhadores cuja actividade seja interrompida por doença, maternidade, acidente ou desemprego involuntário e as pessoas à procura de emprego, ⊗ e ⊗ aos trabalhadores reformados e aos trabalhadores inválidos, bem como às pessoas a cargo desses trabalhadores, nos termos da legislação e/ou prática nacional.↗

---

↓ 2002/73/CE, Artigo 1 pt 2  
(adaptado)

~~7-⊗ 2. ⊗ A presente directiva não prejudica disposições relativas à protecção das mulheres, em particular no que diz respeito à gravidez e à maternidade.~~

~~⊗ 3. ⊗ A presente directiva não prejudica as disposições da Directiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de Junho de 1996, relativa ao Acordo-Quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pela CEEP e pela CES<sup>85</sup>, e da Directiva 92/85/CEE<sup>86</sup> 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 (décima directiva especial na acepção do n.º 1 do artigo 16.º da Directiva 89/391/CEE).~~

---

↓ 86/378/CEE, Artigo 5 (2)  
(adaptado)

~~⊖ princípio da igualdade de tratamento não prejudica as disposições relativas à protecção da mulher em função da maternidade.~~

---

<sup>85</sup> JO L 145 de 19.06.1996, p. 4.

<sup>86</sup> JO L 348 de 28.11.1992, p. 1.

---

↓ 75/117/CEE, Artigo 1 (adaptado) ⇒ texto renovado
----------------------------------------------------------

## ⊠ TÍTULO II ⊠

### ⊠ DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS ⊠

#### ⊠ Capítulo 1 ⊠

#### ⊠ Princípio da igualdade de remuneração ⊠

##### *Artigo 4º*

~~O princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e os trabalhadores femininos, que consta do artigo 119º do Tratado e a seguir denominado por «princípio da igualdade de remuneração», implica, para~~ ⊠ Para ⊠ um mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual, ~~a eliminação,~~ ⊠ será eliminada, ⊠ no conjunto dos elementos e condições de remuneração ⇒ atribuível a uma única fonte, ⊠ ~~de~~ qualquer discriminação em razão do sexo.

---

↓ 75/117/CEE, Artigo 1 (adaptado)
--------------------------------------

Em especial, quando for utilizado um sistema de classificação profissional para a determinação das remunerações, este sistema ~~deve basear-se~~ ⊠ basear-se-á ⊠ em critérios comuns aos trabalhadores masculinos e femininos e ~~ser~~ ⊠ será ⊠ estabelecido de modo a excluir as discriminações em razão do sexo.

---

↓ 86/378/CEE (adaptado)
-------------------------

#### ⊠ Capítulo 2 ⊠

#### ⊠ Princípio da igualdade de tratamento nos regimes profissionais de segurança social

⊠

##### *Artigo 5º*

~~1. Nas condições estabelecidas nas disposições seguintes,~~ ⊠ Sem prejuízo do artigo 4º, não haverá ⊠ o princípio da igualdade de tratamento implica a ausência de qualquer

discriminação  directa ou indirecta  em razão do sexo, ~~quer directa, quer indirectamente, por referência, nomeadamente ao estado civil ou familiar, especialmente~~ no que respeita:

- (a)  ao âmbito ~~dos~~  de tais  regimes e às condições de acesso aos regimes,
- (b)  à obrigação de pagar as quotizações e ao cálculo destas,
- (c)  - ao cálculo das prestações, incluindo as majorações devidas na qualidade de cônjuge e por pessoas a cargo, e às condições de duração e de manutenção do direito às prestações.

---

↓ 86/378/CEE, Artigo 4 (adaptado)
--------------------------------------

### Artigo 6º

1. ~~A~~  O  presente ~~directiva~~  capítulo  é aplicável:

(a) ~~Aos~~  aos  regimes profissionais que assegurem uma protecção contra os seguintes riscos:

- (i)  doença,
- (ii)  invalidez,
- (iii)  velhice, incluindo nos casos de reforma antecipada,
- (iv)  acidentes de trabalho e doença profissional,
- (v)  desemprego;

(b) ~~Aos~~  aos  regimes profissionais que prevejam outras prestações sociais, em dinheiro ou em espécie, e, nomeadamente, prestações de sobrevivência e prestações familiares, se estas ~~se destinarem a trabalhadores assalariados e constituírem, portanto,~~ benefícios pagos pela entidade patronal ao trabalhador em função do seu trabalho.

---

↓ texto renovado
------------------

2. O presente capítulo também se aplica aos regimes de pensões de uma determinada categoria profissional, como os funcionários públicos, se as prestações devidas ao abrigo de tal regime são pagas em razão da relação de emprego com o empregador público, na medida em que estiverem directamente relacionadas com o número de anos de serviço completados e se o seu montante for calculado com referência ao último salário do funcionário público. O facto de tal regime fazer parte de um regime geral não é relevante neste contexto.

---

↓ 96/97/CE, Artigo 1 pt 1  
(adaptado)

Artigo 7º

1. O presente ~~directiva~~ capítulo não é aplicável:

---

↓ 96/97/CE, Artigo 1 pt 1  
(adaptado)

- (a) ~~Aos~~ aos contratos individuais de trabalhadores independentes;
  - (b) ~~Aos~~ aos regimes para trabalhadores independentes com um só membro;
- 

↓ 96/97/CE, Artigo 1 pt 1  
(adaptado)

- (c) ~~No~~ no caso de trabalhadores assalariados, aos contratos de seguro em que a entidade patronal não seja parte;
- (d) ~~As~~ às disposições facultativas dos regimes profissionais que sejam individualmente abertas aos beneficiários no intuito de lhes garantir:
  - (i) a concessão de prestações complementares,
  - (ii) ou a escolha da data em que as prestações normais dos trabalhadores independentes terão início ou, ainda, a escolha entre várias prestações;
- (e) ~~Aos~~ aos regimes profissionais, desde que as prestações sejam financiadas por contribuições pagas pelos trabalhadores numa base voluntária.

2. O presente ~~directiva~~ capítulo não impede as entidades patronais de concederem uma pensão complementar aos trabalhadores que tenham já atingido a idade da reforma para efeitos de concessão de uma pensão ao abrigo de um regime profissional, mas que não tenham ainda atingido a idade da reforma para efeitos de concessão de um regime legal de reforma, se o objectivo dessa pensão complementar for o de igualar ou aproximar o montante global das prestações pagas a esses trabalhadores ao montante pago aos trabalhadores do outro sexo em situação idêntica que tenham já atingido a idade legal da reforma, até que os trabalhadores que beneficiam da pensão complementar atinjam a idade legal da reforma.

---

↓ 96/97/CE, Artigo 1 pt 3  
(adaptado)

Artigo ~~6º~~ 8º

1. As disposições contrárias ao princípio da igualdade de tratamento incluem as que, directa ou indirectamente, ~~nomeadamente por referência ao estado civil ou familiar~~, se baseiam no sexo para:

---

↓ 96/97/CE, Artigo 1 pt 3  
(adaptado)

- (a) ~~Definir~~ definir as pessoas a quem é permitido participar num regime profissional;
  - (b) ~~Fixar~~ fixar o carácter obrigatório ou facultativo da participação num regime profissional;
  - (c) ~~Estabelecer~~ estabelecer regras diferentes em relação à idade de admissão ao regime ou ao tempo mínimo de actividade laboral ou de filiação no regime necessário à obtenção de prestações;
- 

↓ 96/97/CE, Artigo 1 pt 3  
(adaptado)

- (d) ~~Prever~~ prever regras diferentes, salvo na medida do previsto nas alíneas (h) , (i) e (j) , para o reembolso das quotizações, quando o trabalhador abandone o regime sem ter satisfeito as condições que lhe garantam um direito diferido às prestações a longo prazo;
- 

↓ 96/97/CE, Artigo 1 pt 3  
(adaptado)

- (e) ~~Fixar~~ fixar normas diferentes de concessão das prestações ou reservar estas últimas a trabalhadores de um dos sexos;
- (f) ~~Impor~~ impor idades de reforma diferentes;
- (g) ~~Interromper~~ interromper a manutenção ou a aquisição de direitos durante os períodos de licença de parto ou de licença por razões familiares, garantidas legal ou convencionalmente e remuneradas pela entidade patronal;

---

↓ 96/97/CE, Artigo 1 pt 3  
(adaptado)

- (h) ~~Fixar~~  fixar  níveis diferentes para as prestações excepto, na medida do necessário, para atender a elementos de cálculo actuarial que sejam diferentes para os dois sexos em caso de regimes de contribuições definidas; ~~No~~  ; no  caso de prestações definidas financiadas por capitalização, determinados elementos ~~(de que constam exemplos em anexo)~~ podem ser desiguais se a desigualdade dos montantes resultar dos efeitos da utilização de factores actuariais que eram diferentes consoante o sexo na época em que foi instituído o regime de financiamento;

---

↓ 96/97/CE, Artigo 1 pt 3  
(adaptado)

- (i) ~~Fixar~~  fixar  níveis diferentes para as contribuições dos trabalhadores;

---

↓ 96/97/CE, Artigo 1 pt 3  
(adaptado)

- (j)  ~~Fixar~~  fixar  níveis diferentes para as contribuições das entidades patronais, excepto:

- (i)  no caso de regimes de contribuições definidas, se a finalidade for igualar ou aproximar, para ambos os sexos, os montantes das prestações de pensão baseadas nessas contribuições,
- (ii)  no caso de regimes de contribuições definidas, financiadas por capitalização, se as contribuições das entidades patronais se destinarem a completar a base financeira indispensável para cobrir o custo dessas prestações definidas;  ;

- (k)  ~~Prever~~  prever normas diferentes ou normas exclusivamente aplicáveis aos trabalhadores de determinado sexo, excepto na medida do previsto nas alíneas (h)  ,  e (i)  e (j)  , em relação à garantia ou à manutenção do direito a prestações diferidas quando o trabalhador abandone o regime.

2. Quando a concessão de prestações abrangidas ~~pele~~  pelo  presente ~~directiva~~  capítulo  for deixada à discrição dos órgãos de gestão do regime, estes ~~devem respeitar~~  respeitarão  o princípio da igualdade de tratamento.

↓ 96/97/CE, Artigo 1 pt 4  
(adaptado)  
⇒ texto renovado

Artigo ~~9º~~ 9º

1. Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que as disposições dos regimes profissionais dos trabalhadores independentes contrárias ao princípio da igualdade de tratamento sejam revistas, pelo menos com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993 ⇒ ou, para os Estados-Membros cuja adesão ocorreu após essa data, quando a Directiva 86/378/CE, alterada pela Directiva 96/97/CE passou a ser aplicável no respectivo território ⇐ .

2. ~~A~~ O presente ~~directiva~~ capítulo não impede que os direitos e obrigações referentes a um período de filiação num regime profissional de trabalhadores independentes anterior à revisão desse regime continuem a regular-se pelas disposições do regime em vigor nesse período.

↓ 96/97/CE, Artigo 1 pt 5  
(adaptado)  
⇒ texto renovado

Artigo ~~9º~~ 10º

No que se refere aos regimes profissionais de trabalhadores independentes, os Estados-Membros podem adiar a aplicação obrigatória do princípio da igualdade de tratamento, em relação:

- (a) ~~A~~ à fixação da idade da reforma para concessão de pensões de velhice e de reforma e às consequências que daí possam decorrer para outras prestações; :
  - (i) quer até à data em que a igualdade seja obtida nos regimes legais,
  - (ii) quer, o mais tardar, até que uma nova directiva imponha essa igualdade;
- (b) ~~As~~ às pensões de sobrevivência, até que a legislação comunitária imponha o princípio da igualdade de tratamento nesta matéria nos regimes legais de segurança social;
- (c) ~~A~~ à aplicação do nº 1, alínea i), ~~primeiro parágrafo~~, do artigo ~~6º~~ 8º em relação à utilização de ~~para ter em conta~~ elementos de cálculo actuarial, ~~e mais tardar~~ até 1 de Janeiro de 1999 ⇒ ou, para os Estados-Membros cuja adesão ocorreu após essa data, quando a Directiva 86/378/CEE, alterada pela Directiva 96/97/CE passou a ser aplicável no respectivo território ⇐ .

---

↓ 96/97/CEE, Artigo 2 (adaptado)

Artigo ~~11~~ 11º

1. Qualquer medida de execução ~~da~~ do presente ~~directiva~~ capítulo , no que se refere aos trabalhadores assalariados, ~~deve abranger~~ abrangerá todas as prestações dos regimes profissionais de segurança social decorrentes de períodos de emprego posteriores a 17 de Maio de 1990 e ~~será~~ será retroactiva a essa data, sem prejuízo dos trabalhadores ou das pessoas a seu cargo que, antes dessa data, tenham intentado uma acção judicial ou apresentado reclamação equivalente nos termos do direito nacional. Neste caso, as medidas de execução ~~deverão ter~~ terão efeitos retroactivos a 8 de Abril de 1976 e ~~cobrirão~~ cobrirão todas as prestações decorrentes de períodos de emprego posteriores a essa data. Para os Estados-Membros que aderiram à Comunidade depois de 8 de Abril de 1976, e antes de 17 de Maio de 1990, esta data será substituída pela data na qual o artigo ~~140~~ 141º do Tratado passou a ser aplicável no seu território.

2. O segundo período do nº 1 do presente artigo não obsta a que as disposições nacionais relativas aos prazos de interposição de acções nos termos do direito interno sejam oponíveis aos trabalhadores ou às pessoas a seu cargo que tenham intentado uma acção judicial ou apresentado reclamação equivalente nos termos do direito nacional, antes de 17 de Maio de 1990, desde que estas não sejam menos favoráveis para este tipo de acção do que para acções semelhantes de natureza interna e que não impossibilitem, na prática, a aplicação do direito comunitário.

3. Para os Estados-Membros que aderiram à Comunidade após 17 de Maio de 1990 e que, em 1 de Janeiro de 1994, eram partes contratantes no Acordo sobre o Espaço Económico Europeu, a data de 17 de Maio de 1990 referida na primeira frase do nº 1 é substituída por 1 de Janeiro de 1994.

---

↓ texto renovado

4. Para os outros Estados-Membros cuja adesão ocorreu após 17 de Maio de 1990, a data de 17 de Maio de 1990 mencionada nos nº 1 e 2 é substituída pela data em que o artigo 141º do Tratado se tornou aplicável no respectivo território.

---

↓ 96/97/CE, Artigo 1 pt 6 (adaptado)

Artigo ~~9ºA~~ 12º

Quando homens e mulheres possam invocar uma idade de reforma flexível nas mesmas condições, esse facto não será considerado incompatível com ~~a~~ o presente ~~directiva~~ capítulo .

---

↓ 2002/73/CE, Artigo 1 pt 2  
(adaptado)

### ☒ Capítulo 3 ☒

☒ O 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 ☒

#### Artigo 2º

~~1. O princípio da igualdade de tratamento, na acepção das disposições adiante referidas, implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer indirectamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar.~~

---

↓ 97/80/CE, Artigo 2 (1)  
(adaptado)

#### Definições

~~1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por princípio da igualdade de tratamento a ausência de qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada no sexo.~~

---

↓ 2002/73/CE, Artigo 1 pt 3  
(adaptado)  
⇒ texto renovado

#### Artigo 3º ☒ 13º ☒

~~1. A aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres significa que não existe ☒ Não haverá qualquer ☒ discriminação directa ou indirecta em razão do sexo, nos sectores público e privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito:~~

---

↓ 2002/73/CE, Artigo 1 pt 3  
(adaptado)

(a) ~~As~~ ☒ às ☒ condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à actividade profissional, incluindo os critérios de selecção e as condições de contratação, seja qual for o ramo de actividade e a todos os níveis da hierarquia profissional, incluindo a promoção;

- (b) ~~À~~  ao  acesso a todos os tipos e a todos os níveis de orientação profissional, formação profissional, formação profissional avançada e reconversão profissional, incluindo a experiência profissional prática;
- 

↓ 2002/73/CE, Artigo 1 pt 3  
(adaptado)

- (c) ~~À~~  às  condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento, bem como a remuneração tal como estabelecido na  presente  Directiva 75/117/CEE;
- 

↓ 2002/73/CE, Artigo 1 pt 3  
(adaptado)

- (d) ~~À~~  à  filiação ou envolvimento numa organização de trabalhadores ou patronal, ou em qualquer organização cujos membros exerçam uma profissão específica, incluindo as regalias oferecidas por essas organizações.
- 

↓ 2002/73/CE, Artigo 1 pt 2  
(adaptado)

~~6.~~  2.  Os Estados-Membros podem prever que, no que respeita ao acesso ao emprego, incluindo a formação pertinente, uma diferença de tratamento baseada numa característica relacionada com o sexo não constitui discriminação sempre que, em virtude da natureza das actividades profissionais específicas em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito genuíno e determinante para o exercício da actividade profissional, na condição de o  seu  objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

---

↓ 76/207/CE, Artigo 9 (2)  
(adaptado)

~~2.~~  3.  Os Estados-Membros devem proceder periodicamente a um exame das actividades profissionais referidas no n.º 2 ~~de artigo 2.º~~, com a finalidade de apreciar, tendo em consideração a evolução social, se se justificará manter as exclusões em questão. Devem comunicar à Comissão o resultado deste exame.

---

↓ 2002/73/CE, Artigo 1 pt 2  
(adaptado)

⊠Artigo 14°⊠

⊠ Os Estados-Membros podem manter ou adoptar medidas na acepção do nº 4 do artigo 141° do Tratado, a fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres ⊠ na vida profissional ⊠ .

---

↓ 2002/73/CE, Artigo 1 pt 2  
(adaptado)

⊠Artigo 15°⊠

⊠ 1. ⊠ Um tratamento menos favorável de uma mulher no quadro da gravidez ou da licença de maternidade ~~na acepção da Directiva 92/85/CEE~~ constitui uma discriminação na acepção da presente directiva.

⊠ 2. ⊠ As mulheres que gozem de licença de maternidade têm o direito, após o termo da licença, de retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições que não lhes sejam menos favoráveis, e a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência.

---

↓ 2002/73/CE, Artigo 1 pt 2  
(adaptado)

⊠Artigo 16°⊠

⊠ A presente directiva ⊠ ~~Também~~ não prejudica o direito de os Estados-Membros reconhecerem direitos de licença de paternidade e/ou adopção distintos. Os Estados-Membros que reconheçam esses direitos tomam as medidas necessárias para proteger os trabalhadores do sexo masculino e feminino contra o despedimento durante o exercício desse direito e para garantir que, no fim dessa licença, tenham o direito de retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições que não lhes sejam menos favoráveis e de beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência.

## ☒ TÍTULO III ☒

### ☒ DISPOSIÇÕES HORIZONTAIS ☒

#### ☒ Capítulo 1 ☒

#### ☒ Defesa dos direitos ☒

##### ☒ Secção 1 ☒

##### ☒ Vias de recurso ☒

##### Artigo ~~6º~~ ☒ 17º ☒

1. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias ☒ , após possível recurso a outras autoridades competentes ☒ 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.~~ ☒ 2. ☒ Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para que as associações, as organizações e outras entidades legais que, de acordo com os critérios estabelecidos na respectiva legislação nacional, 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.~~ ☒ 3. ☒ Os nºs 1 e ~~2~~ ☒ 2 ☒ não prejudicam as regras nacionais relativas aos prazos para a interposição de acções judiciais relacionadas com o princípio da igualdade de tratamento.

---

↓ 75/117/CEE (adaptado)

*Artigo 2º*

~~Os Estados-membros devem introduzir na respectiva ordem jurídica interna as medidas necessárias para permitir a qualquer trabalhador que se considere lesado pela não aplicação do princípio da igualdade de remuneração, fazer valer judicialmente os seus direitos, eventualmente após recurso a outras instâncias competentes.~~

---

↓ 86/378/CEE (adaptado)

*Artigo 10º*

~~Os Estados-membros introduzirão nas suas ordens jurídicas internas as medidas necessárias para permitir que qualquer pessoa que se considere lesada pela não aplicação do princípio da igualdade de tratamento possa fazer valer os seus direitos por via jurisdicional, após eventual recurso a outras instâncias competentes.~~

---

↓ 2002/73/CE, Artigo 1 pt 5 (adaptado)

*Artigo 18º*

Os Estados-Membros introduzem na respectiva ordem jurídica interna as medidas necessárias para garantir a existência de uma real e efectiva indemnização ou reparação, conforme os Estados-Membros o determinem, pelos prejuízos e danos sofridos por uma pessoa lesada em virtude de um acto discriminatório em razão do sexo ~~contrário ao artigo 3º~~, de uma forma que seja dissuasiva e proporcional aos prejuízos sofridos. ~~Tal~~ Tal indemnização ou reparação não estará sujeita à fixação prévia de um limite máximo, salvo nos casos em que o empregador possa provar que o único prejuízo sofrido por um candidato na sequência de uma discriminação na aceção da presente directiva seja a recusa em tomar em consideração a respectiva candidatura.

---

↓ 97/80/CEE, Artigo 4 (adaptado)

*Secção 2*

*Ónus da prova*

## Artigo 19º

### ~~Ónus da prova~~

1. Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias, em conformidade com os respectivos sistemas jurídicos, 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 do princípio da igualdade de tratamento.

2. ~~A presente directiva~~  O número 1  não obsta a que os Estados-Membros imponham um regime probatório mais favorável à parte demandante.

---

↓ 97/80/CE, Artigo 4

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

---

↓ 97/80/CE, Artigo 3 (adaptado)

## Artigo 20º

### ~~Âmbito de aplicação~~

1. ~~A presente directiva~~  O artigo 19º também  é aplicável:

(a) ~~As~~  às  situações abrangidas pelo artigo ~~119.º~~  141º  do Tratado ~~e pelas Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE~~ e, na medida em que haja discriminação baseada no sexo, pelas Directivas 92/85/CEE e 96/34/CE;

---

↓ 97/80/CE, Artigo 3 (adaptado)

(b) ~~Ao~~  ao  processo civil ou administrativo, no sector público ou privado, cujo recurso seja previsto no direito nacional em aplicação das disposições previstas na alínea a), com excepção dos processos gratuitos de natureza voluntária ou previstos no direito nacional.

---

↓ 97/80/CE, Artigo 3 (adaptado)

2. ~~A~~  O  presente ~~directiva~~  capítulo  não é aplicável a processos penais, salvo disposição em contrário dos Estados-Membros.

---

↓ 2002/73/CE, Artigo 1 pt 7  
(adaptado)

## ☒ Capítulo 2 ☒

### ☒ Organismos de promoção da igualdade de tratamento – diálogo social ☒

#### Artigo ~~8º~~ ☒ 21º ☒

1. Os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo. Esses órgãos podem estar integrados em organismos ~~responsáveis~~ ☒ com responsabilidade ☒, a nível nacional, pela defesa dos direitos humanos ou pela salvaguarda dos direitos individuais.

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

- (a) ~~Proporcionar~~ ☒ 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 ~~nº 3 do artigo 6º~~ ☒ nº 2 do artigo 17º ☒ ;

---

↓ 2002/73/CE, Artigo 1 pt 7  
(adaptado)

- (b) ~~Levar~~ ☒ levar ☒ a cabo inquéritos independentes sobre a discriminação;
- (c) ~~Publicar~~ ☒ publicar ☒ relatórios independentes e formular recomendações sobre qualquer questão relacionada com tal discriminação.

---

↓ 2002/73/CE, Artigo 1 pt 7  
(adaptado)

#### Artigo ~~8º~~ ☒ 22º ☒

---

↓ 2002/73/CE, Artigo 1 pt 7

1. Os Estados-Membros tomam as medidas adequadas para, de acordo com as suas tradições e práticas nacionais, promoverem o diálogo social entre os parceiros sociais, com vista à promoção da igualdade de tratamento, designadamente através da monitorização das práticas no local de trabalho, de convenções colectivas, de códigos de conduta, da investigação e do intercâmbio de experiências e boas práticas.

---

↓ 2002/73/CE, Artigo 1 pt 7  
(adaptado)

2. Sempre que compatível com as respectivas tradições e práticas nacionais, os Estados-Membros incentivam os parceiros sociais, sem prejuízo da respectiva autonomia, a promover a igualdade entre homens e mulheres e a celebrar, ao nível apropriado, acordos que estabeleçam regras de combate à discriminação nos domínios referidos no artigo 1º que estejam incluídos no âmbito da negociação colectiva. Estes acordos devem respeitar ~~os requisitos mínimos estabelecidos na~~  as disposições da  presente directiva e as pertinentes medidas nacionais de execução.

---

↓ 2002/73/CE, Artigo 1 pt 7

3. Os Estados-Membros devem, de acordo com a legislação, as convenções colectivas ou as práticas nacionais, incentivar os empregadores a promoverem a igualdade de tratamento entre homens e mulheres no local de trabalho de modo planeado e sistemático.

4. Para o efeito, os empregadores devem ser incentivados a fornecer periodicamente aos trabalhadores e/ou aos seus representantes informações adequadas sobre a igualdade de tratamento entre homens e mulheres na empresa.

Essas informações podem incluir estatísticas sobre a proporção de homens e mulheres nos diferentes níveis da empresa e possíveis medidas para melhorar a situação, em cooperação com os representantes dos trabalhadores.

---

↓ 2002/73/CE, Artigo 1 pt 7  
(adaptado)

*Artigo ~~8º~~  23º*

Os Estados-Membros incentivam o diálogo com as organizações não governamentais adequadas que, de acordo com o direito e a prática nacionais, possuam legítimo interesse em contribuir para a luta contra a discriminação em razão do sexo, com vista a promover o princípio da igualdade de tratamento.

## ⊠ TÍTULO IV ⊠

### ⊠ APLICAÇÃO ⊠

#### ⊠ Artigo 24° ⊠

~~2. Para esse efeito, os~~ ⊠ Os ⊠ Estados-Membros tomam ⊠ todas ⊠ as medidas necessárias para assegurar que:

- (a) ~~Sejam~~ ⊠ sejam ⊠ suprimidas as disposições legislativas, regulamentares e administrativas contrárias ao princípio da igualdade de tratamento;
- (b) ~~Sejam~~ ⊠ sejam ⊠ ou possam ser declaradas nulas e sem efeito, ou revistas, ~~as~~ disposições contrárias ao princípio da igualdade de tratamento ~~que figurem~~ nos contratos ou nas convenções colectivas, ⊠ nas tabelas e acordos salariais, nos estatutos do pessoal das empresas, ⊠ nos regulamentos internos das empresas ou nos estatutos que regem as actividades das profissões independentes e das organizações patronais e de trabalhadores ⊠, nos contratos individuais de trabalho ou em quaisquer outros acordos ⊠ = ⊠ ; ⊠

#### Artigo 7°

~~Os Estados-membros tomarão as medidas necessárias para que:~~

~~(a) Sejam anuladas, declaradas anuláveis ou alteradas as disposições contrárias ao princípio da igualdade de tratamento constantes de convenções colectivas legalmente obrigatórias, de regulamentos de empresa ou de quaisquer outros acordos relativos aos regimes profissionais;~~

~~(b)~~ ⊠ (c) os ⊠ ~~Os~~ regimes que contenham essas disposições não possam ser objecto de medidas administrativas de aprovação ou de alargamento.

---

↓ 75/117/CEE (adaptado)

*Artigo 3º*

~~Os Estados membros devem suprimir as discriminações entre homens e mulheres que decorram de disposições legislativas, regulamentares ou administrativas e que sejam contrárias ao princípio da igualdade de remuneração.~~

---

↓ 75/117/CEE (adaptado)

*Artigo 4º*

~~Os Estados membros devem tomar as medidas necessárias para que as disposições contrárias ao princípio da igualdade de remuneração que figurem em convenções colectivas, tabelas ou acordos salariais ou em contratos individuais de trabalho sejam nulas, anuláveis ou possam ser alteradas.~~

---

↓ 75/117/CEE (adaptado)

*Artigo 6º*

~~Os Estados membros devem, de acordo com as respectivas situações nacionais e respectivos sistemas jurídicos, tomar as medidas necessárias para garantir a aplicação do princípio da igualdade de remuneração. Devem certificar-se da existência de meios eficazes que permitam assegurar o respeito deste princípio.~~

---

↓ 2002/73/CE, Artigo 1 pt 6  
(adaptado)

*Artigo 7º ~~25º~~*

Os Estados-Membros introduzem na respectiva ordem jurídica interna as medidas necessárias para proteger os trabalhadores, incluindo os representantes dos trabalhadores previstos nas legislações e/ou nas práticas nacionais, contra o despedimento ou outras formas de tratamento desfavoráveis adoptadas pelo empregador em reacção a uma queixa a nível da empresa ou a uma acção judicial destinada a exigir o cumprimento do princípio da igualdade de tratamento.

---

↓ 86/378/CEE (adaptado)

*Artigo ~~11~~<sup>o</sup>*

~~Os Estados-membros tomarão as medidas necessárias para protegerem os trabalhadores contra qualquer despedimento que constitua reacção da entidade patronal a uma queixa formulada ao nível da empresa ou a uma acção judicial no sentido de fazer respeitar o princípio da igualdade de tratamento.~~

---

↓ 75/117/CEE (adaptado)

*Artigo ~~5~~<sup>o</sup>*

~~Os Estados-membros devem tomarão as medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra qualquer despedimento que constitua reacção do empregador a uma queixa formulada a nível da empresa ou a uma acção judicial com o fim de fazer respeitar o princípio da igualdade de remuneração.~~

---

↓ 2002/73/CE, Artigo 1 pt 7  
(adaptado)  
⇒ texto renovado

*Artigo ~~8~~<sup>o</sup> ~~D~~ ~~26~~<sup>o</sup> ~~X~~*

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, em que se pode incluir o pagamento de indemnizações à vítima, devem ser eficazes, proporcionais e dissuasivas. Os Estados-Membros notificam a Comissão de tais disposições até ~~5 de Outubro de 2005~~ ⇒ à data indicada no artigo 33 ⇐ e notificarão o mais rapidamente possível de qualquer posterior alteração às mesmas.

---

↓ 2002/73/CE, Artigo. 1 pt 2  
(adaptado)

*~~X~~Artigo ~~27~~<sup>o</sup> ~~X~~*

~~5~~ Os Estados-Membros devem encorajar, em conformidade com a legislação nacional, com as convenções colectivas ou com a prática, os empregadores e os responsáveis pelo acesso à formação a adoptarem medidas destinadas à prevenção de todas as formas de discriminação em razão do sexo, em particular do assédio e do assédio sexual no local de trabalho.

---

↓ 97/80/CE, Artigo 6 (adaptado)

*Artigo ~~28~~ 28º*

### ~~Salvaguarda do nível de protecção~~

A execução do disposto na presente directiva não constitui, em caso algum, motivo suficiente para justificar uma redução do nível ~~geral~~ de protecção dos trabalhadores no domínio por ela abrangido, sem prejuízo do direito que assiste aos Estados-membros de adoptarem, consoante a evolução da situação, disposições legislativas, regulamentares e administrativas diferentes das disposições em vigor à data de notificação da presente directiva, desde que sejam respeitadas as ~~prescrições mínimas~~ disposições nela previstas.

---

↓ 2002/73/CE, Artigo 1 pt 7 (adaptado)

*Artigo ~~29~~ 29º*

~~1. Os Estados-Membros podem introduzir ou manter disposições relativas à protecção do princípio 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.~~

---

↓ 2002/73/CE, Artigo 1 pt 1 (adaptado)

*~~Artigo 29~~ Artigo 29º*

~~1. Os Estados-Membros têm activamente em conta o objectivo da igualdade entre homens e mulheres ao formularem e implementarem disposições legislativas, regulamentares e administrativas, políticas e actividades nos domínios previstos no n.º 1~~ na presente directiva.

---

↓ 97/80/CE, Artigo 5 (adaptado)

*Artigo ~~30~~ 30º*

### *Informação*

Os Estados-membros zelarão por que as medidas tomadas em execução da presente directiva, bem como as normas já em vigor sobre esta matéria, sejam levadas ao conhecimento de todos os interessados por todos os meios adequados ☒ , por exemplo no local de trabalho ☒ .

---

↓ 76/207/CEE (adaptado)

#### Artigo 6º

~~Os Estados-membros providenciarão no sentido de que as medidas tomadas em aplicação da presente directiva, bem como as disposições já em vigor sobre esta matéria, sejam levadas ao conhecimento dos trabalhadores por quaisquer meios apropriados, designadamente, por informação nos locais de trabalho.~~

---

↓ 75/117/CEE (adaptado)

#### Artigo 7º

~~Os Estados-membros providenciarão no sentido de que as medidas tomadas em aplicação da presente directiva, bem como as disposições já em vigor sobre esta matéria, sejam levadas ao conhecimento dos trabalhadores por quaisquer meios apropriados, designadamente, por informação nos locais de trabalho.~~

---

↓ 2002/73/CEE, Artigo 2  
(adaptado)

## ☒ TÍTULO V ☒

### ☒ DISPOSIÇÕES FINAIS ☒

#### Artigo ☒ 31º ☒

~~2~~ ☒ 1. Até ..... ☒ 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 da presente directiva, a apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho.

~~3~~ ☒ 2. ☒ Sem prejuízo do nº ~~2~~ ☒ 1 ☒, os Estados-Membros comunicam à Comissão, de quatro em quatro anos, os textos das ~~disposições legislativas, regulamentares e administrativas em matéria de~~ medidas adoptadas nos termos do nº 4 do artigo 141º do Tratado, bem como relatórios sobre essas medidas e a respectiva aplicação. Com base nestas informações, a Comissão adopta e publica de quatro em quatro anos um relatório de avaliação comparativa dessas medidas, à luz da Declaração nº 28 anexa ao Tratado de Amesterdão.

---

↓ 97/80/CE, Artigo 7 (adaptado)

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

---

↓ 96/97/CE, Artigo 3 pt 2  
(adaptado)

~~No prazo máximo de dois anos a contar da entrada em vigor da presente directiva, os Estados-membros transmitirão à Comissão todos os dados úteis para que esta elabore um relatório sobre a sua aplicação.~~

---

↓ 86/378/CEE, Artigo 12  
(adaptado)

~~2. No prazo máximo de cinco anos a contar da notificação da presente directiva, os Estados-Membros transmitirão à Comissão todos os dados úteis para que esta elabore um relatório a apresentar ao Conselho sobre a aplicação da presente directiva.~~

---

↓ 76/207/CEE (adaptado)

*Artigo 10º*

~~No prazo de dois anos a contar do termo do período de trinta meses previsto no n.º 1, primeiro parágrafo, do artigo 9.º, os Estados-membros devem transmitir à Comissão todos os dados úteis que lhe permitam elaborar um relatório, a submeter ao Conselho, sobre a aplicação da presente directiva.~~

---

↓ 75/117/CEE (adaptado)

*Artigo 9º*

~~No prazo de dois anos a contar do termo do período de um ano previsto no artigo 8.º, os Estados-membros devem transmitir à Comissão todos os dados úteis que lhe permitam elaborar um relatório, a submeter ao Conselho, sobre a aplicação da presente directiva.~~

---

↴ texto renovado

*Artigo 32º*

A Comissão procederá à reavaliação do funcionamento da presente directiva até 30 de Junho de 2008 e proporá ao Conselho as alterações eventualmente necessárias.

---

↴ texto renovado

*Artigo 33º*

Os Estados-Membros devem adoptar as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva até ..., ou assegurar que, até essa data, os parceiros sociais introduzam as disposições exigidas por via de acordo. Os Estados-Membros tomam todas as disposições necessárias que lhes permitam garantir os resultados impostos pela presente directiva. Comunicarão imediatamente à Comissão o texto daquelas disposições e um quadro de correspondência entre as referidas disposições e a presente directiva.

As disposições adoptadas pelos Estados-Membros conterão uma referência à presente directiva ou serão acompanhadas dessa referência na sua publicação oficial. Tais disposições devem igualmente precisar que as referências feitas nas disposições legislativas, regulamentares e administrativas em vigor às directivas revogadas pela presente directiva se consideram como sendo feitas à presente directiva. As modalidades daquela referência e desta menção incumbem aos Estados-Membros.

Os Estados-Membros comunicarão à Comissão o texto das principais disposições de direito nacional que adoptarem no domínio regulado pela presente directiva.

---

↴ 97/80/CEE (adaptado)

*Artigo 7º*

**Implementação**

~~Os Estados-Membros adoptarão as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva antes de 01.01.01. Desse facto informarão imediatamente a Comissão.~~

~~Quando os Estados-membros adoptarem essas disposições, estas devem incluir uma referência à presente directiva ou ser acompanhadas dessa referência na publicação oficial. As modalidades dessa referência serão adoptadas pelos Estados-membros.~~

---

↓ 98/52/CEE, Artigo 2 (adaptado)

~~Em relação ao Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte, a data de 1 de Janeiro de 2001 referida no primeiro parágrafo será substituída por 22 de Julho de 2001.~~

---

↓ 86/378/CEE (adaptado)

*Artigo 12º*

~~1. Os Estados-Membros porão em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para darem cumprimento à presente directiva, o mais tardar no prazo de três anos a contar da sua notificação (1). Do facto informarão imediatamente a Comissão.~~

---

↓ 76/207/CEE (adaptado)

*Artigo 9º*

~~1. Os Estados-Membros devem adoptar as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para darem cumprimento à presente directiva no prazo de trinta meses a contar da sua notificação. Desse facto informarão imediatamente a Comissão.~~

~~Todavia, no que se refere ao disposto na primeira parte, da alínea e), do n.º 2, do artigo 3.º e na primeira parte, da alínea e), do n.º 2, do artigo 5.º, os Estados-membros devem proceder a um primeiro exame e a uma eventual primeira revisão das disposições legislativas, regulamentares e administrativas visadas, no prazo de quatro anos a contar da notificação da presente directiva.~~

~~3. Por outro lado, Estados-Membros devem comunicar à Comissão o texto das disposições legislativas, regulamentares e administrativas que adoptarem no domínio regulado pela presente directiva.~~

---

↓ 75/117/CEE (adaptado)

*Artigo 8º*

~~1. Os Estados-Membros devem adoptar as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para darem cumprimento à presente directiva no prazo de um ano a contar da sua notificação. Desse facto informarão imediatamente a Comissão.~~

~~2. Os Estados-Membros comunicarão à Comissão disposições legislativas, regulamentares e administrativas que adoptarem no domínio regulado pela presente directiva.~~

---

↴ texto renovado

*Artigo 34º*

1. As Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE e 97/80/CE com a última redacção que lhes foi dada pelos Actos constantes do anexo 1, parte A, são revogadas com efeitos a partir da data prevista no nº 1 do artigo 33º da presente directiva, sem prejuízo das obrigações dos Estados-Membros no que diz respeito aos prazos de transposição para o direito nacional e de aplicação das directivas constantes do anexo 1, parte B.

2. As referências às directivas revogadas devem entender-se como sendo feitas à presente directiva e devem ser lidas de acordo com o quadro de correspondência constante do anexo 2.

---

↴ texto renovado

*Artigo 35º*

A presente directiva entra em vigor no [vigésimo] dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial da União Europeia*.

---

↓

*Artigo 36º*

Os Estados-membros são destinatários da presente directiva.

Feito em Bruxelas, em

*Pelo Parlamento Europeu*  
*O Presidente*

*Pelo Conselho*  
*O Presidente*

---

↓ 96/97/CE, Artigo 1 pt 7 (adaptado)
-----------------------------------------

ANEXO

~~Exemplos de elementos que podem ser desiguais, em relação aos regimes de prestações definidas financiadas por capitalização, referidos na alínea h) do artigo 6o~~

~~———— conversão de parte de uma pensão periódica num montante em capital,~~

~~———— transferência de direitos de pensão,~~

~~———— pensão reversível pagável a um dependente como compensação pela renúncia a parte de uma pensão,~~

~~———— pensão reduzida quando o trabalhador opte pela reforma antecipada.~~



## **ANEXO I**

### **Parte A**

#### **Directivas revogadas e suas sucessivas alterações (referidas no nº 1 do artigo 34º)**

Directiva 75/117/CEE do Conselho	JO L 45 de 19.02.1975
----------------------------------	-----------------------

Directiva 76/207/CEE do Conselho	JO L 39 de 14.02.1976
Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho	JO L 269 de 02.10.2002

Directiva 86/378/CEE do Conselho	JO L 225 de 12.08.1986
Directiva 96/97/CE	JO L 46 de 17.02.1997

Directiva 97/80/CE do Conselho	JO L 14 de 20.01.1998
Directiva 98/52/CE	JO L 205 de 22.07.1998

### **Parte B**

#### **Prazos de transposição para o direito nacional e datas de aplicação**

(referidos no nº 1 do artigo 34º)

Directiva	Prazo de transposição	Data de aplicação
Directiva 75/117/CEE	19.2.1976	
Directiva 76/207/CEE	14.8.1978	
Directiva 86/378/CEE	1.1.1993	
Directiva 96/97/CE	1.7.1997	17.5.1990 em relação aos trabalhadores assalariados, excepto no caso dos trabalhadores ou das pessoas a seu cargo que, antes dessa data, tenham

		<p>intentado uma acção judicial ou apresentado uma reclamação equivalente nos termos do direito interno aplicável.</p> <p>Artigo 8º da Directiva 86/378/CEE com a redacção dada pela Directiva 96/97/CE – até 1.1.1993</p> <p>Artigo 6(1)(i), primeiro travessão da Directiva 86/378/CEE com a redacção dada pela Directiva 96/97/CE – até 1.1.1993</p>
Directiva 97/80/CE	1.1.2001	No que diz respeito ao Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte 22.7.2001
Directiva 98/52/CE	22.7.2001	
Directiva 2002/73/CE	5.10.2005	

## ANEXO 2

### Tabela de correspondências

Directiva 75/117	Directiva 76/207	Directiva 86/378	Directiva 97/80	Presente directiva
-	Artigo 1 (1)	Artigo 1	Artigo 1	Artigo 1
-	Artigo 1(2)	-	-	-
-	Artigo 2(2), primeiro travessão	-	-	Artigo 2(1), alínea a)
-	Artigo 2(2), segundo travessão	-	Artigo 2(2)	Artigo 2(1), alínea b)
-	Artigo 2(2), terceiro e quarto travessões	-	-	Artigo 2(1), alíneas c) e d)
-	-	-	-	Artigo 2(1), alínea e)
-	-	Artigo 2(1)	-	Artigo 2(1), alínea f)
-	Artigo 2(3) & (4)	-	-	Artigo 2(2)
-	-	Artigo 3	-	Artigo 3(1)
-	Artigo 2(7), primeiro parágrafo	Artigo 5(2)	-	Artigo 3(2)
-	Artigo 2(7), quarto parágrafo, primeira frase	-	-	Artigo 3(3)
Artigo 1	-	-	-	Artigo 4
-	-	Artigo 5(1)	-	Artigo 5
-	-	Artigo 4	-	Artigo 6(1)

-	-	-	-	Artigo 6(2)
		Artigo 2(2)		Artigo 7(1)
-	-	Artigo 2(3)	-	Artigo 7(2)
-	-	Artigo 6	-	Artigo 8
-	-	Artigo 8	-	Artigo 9
-	-	Artigo 9	-	Artigo 10
-	-	-	-	Artigo 11
-	-	Artigo 9a	-	Artigo 12
-	Artigos 2(1) & 3(1)	-	Artigo 2(1)	Artigo 13(1)
-	Artigo 2(6)	-	-	Artigo 13(2)
-	Artigo 9(2)	-	-	Artigo 13(3)
-	Artigo 2(8)	-	-	Artigo 14
-	Artigo 2(7), terceiro parágrafo	-	-	Artigo 15(1)
-	Artigo 2(7), segundo parágrafo	-	-	Artigo 15(2)
-	Artigo 2(7), quarto parágrafo, segunda e terceira frases	-	-	Artigo 16
Artigo 2	Artigo 6(1)	Artigo 10	-	Artigo 17(1)
-	Artigo 6(3)	-	-	Artigo 17(2)
-	Artigo 6(4)	-	-	Artigo 17(3)
-	Artigo 6(2)	-	-	Artigo 18
-	-	-	Artigo 4	Artigo 19

-	-	-	Artigo 3	Artigo 20
-	Artigo 8a	-	-	Artigo 21
-	Artigo 8b	-	-	Artigo 22
-	Artigo 8c	-	-	Artigo 23
Artigos 3 & 6	Artigo 3 (2)(a)	-	-	Artigo 24(a)
Artigo 4	Artigo 3 (2)(b)	Artigo 7(a)	-	Artigo 24(b)
-	-	Artigo 7(b)	-	Artigo 24(c)
Artigo 5	Artigo 7	Artigo 11	-	Artigo 25
Artigo 6	-	-	-	-
-	Artigo 8d	-	-	Artigo 26
-	Artigo 2(5)	-	-	Artigo 27
-	Artigo 8e (1)	-	-	-
-	Artigo 8e (2)	-	Artigo 6	Artigo 28
-	Artigo 1 (1a)	-	-	Artigo 29
Artigo 7	Artigo 8	-	Artigo 5	Artigo 30
Artigo 9	Artigo 10	Artigo 12(2)	Artigo 7, quarto parágrafo	Artigo 31
-	-	-	-	Artigo 32
Artigo 8	Artigo 9(1), primeiro parágrafo e 9(2) & (3)	Artigo 12(1)	Artigo 7, primeiro, segundo e terceiro parágrafos	Artigo 33
-	Artigo 9(1), segundo parágrafo	-	-	-
-	-	-	-	Artigo 34

-	-	-	-	Artigo 35
-	-	-	-	Artigo 36
-	-	Anexo	-	-