

POSIÇÃO COMUM (CE) N.º 6/2006**adoptada pelo Conselho em 10 de Março de 2006****tendo em vista a aprovação da Directiva 2006/.../CE do Parlamento Europeu e do Conselho de ...
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)**

(2006/C 126 E/03)

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

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

Tendo em conta a proposta da Comissão,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social
Europeu ⁽¹⁾,Deliberando nos termos do artigo 251.º do Tratado ⁽²⁾,

Considerando o seguinte:

(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 ⁽³⁾, 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 ⁽⁴⁾ foram alteradas de forma substancial ⁽⁵⁾. 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 ⁽⁶⁾ 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 ⁽⁷⁾ também contêm disposições que têm por objectivo a aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres. Efectuando-se agora novas alterações às referidas directivas, por uma questão de clareza, é necessário proceder a uma reformulação das disposições em questão, reunindo num único texto as principais disposições existentes neste domínio, assim como certos desenvolvimentos decorrentes da jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (a seguir designado «o Tribunal de Justiça»).

(2) A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental do direito comunitário consagrado no artigo 2.º e no n.º 2 do artigo 3.º do Tratado, bem como na jurisprudência do Tribunal de Justiça. As referidas disposições do Tratado proclamam a igualdade entre homens e mulheres como uma «missão» e um «objectivo» da Comunidade e impõem uma obrigação positiva de a promover em todas as suas acções.

(3) O Tribunal de Justiça considerou que o âmbito de aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres não pode ser limitado à proibição da discriminação com base no facto de uma pessoa ser de um ou de outro sexo. Tendo em conta o seu objectivo e a natureza dos direitos que pretende salvaguardar, aplica-se também à discriminação em razão da mudança de género de uma pessoa.

(4) O n.º 3 do artigo 141.º do Tratado proporciona agora uma base jurídica específica para a adopção de medidas comunitárias para garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho, incluindo o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor.

(5) Os artigos 21.º e 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia também proíbem 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.

(6) O assédio e o assédio sexual são contrários ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e constituem discriminação em razão do sexo para efeitos da presente directiva. Estas formas de discriminação ocorrem não só no local de trabalho, mas também no contexto do acesso ao emprego, à formação profissional e às promoções na carreira. Por conseguinte, estas formas de discriminação deverão ser proibidas e sujeitas a sanções efectivas, proporcionadas e dissuasivas.

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

⁽¹⁾ JO C 157 de 28.6.2005, p. 83.

⁽²⁾ Parecer do Parlamento Europeu de 6 de Julho de 2005 (ainda não publicado no Jornal Oficial), Posição Comum do Conselho de 10 de Março de 2006 e Posição do Parlamento Europeu de ... (ainda não publicada no Jornal Oficial).

⁽³⁾ JO L 39 de 14.2.1976, p. 40. Directiva alterada pela Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho (JO L 269 de 5.10.2002, p. 15).

⁽⁴⁾ 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).

⁽⁵⁾ Ver parte A do anexo I.

⁽⁶⁾ JO L 45 de 19.2.1975, p. 19.

⁽⁷⁾ JO L 14 de 20.1.1998, p. 6. Directiva alterada pela Directiva 98/52/CE (JO L 205 de 22.7.1998, p. 66).

- (8) O princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor, tal como consagrado no artigo 141.º do Tratado e sistematicamente confirmado pela jurisprudência do Tribunal de Justiça, constitui um importante aspecto do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e é um elemento essencial e indispensável do acervo comunitário, incluindo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, no que se refere à discriminação sexual. É, por conseguinte, oportuno estabelecer novas disposições para a sua aplicação.
- (9) Em conformidade com a jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, para se avaliar se os trabalhadores realizam o mesmo trabalho ou um trabalho de igual valor, é necessário determinar se é possível considerar que, no que se refere a um conjunto de factores em que se inclui a natureza do trabalho e da formação e as condições de trabalho, esses trabalhadores estão numa situação comparável.
- (10) O Tribunal de Justiça determinou que em determinadas circunstâncias o princípio da igualdade de remuneração não se circunscreve a situações em que homens e mulheres trabalham para o mesmo empregador.
- (11) Os Estados-Membros deverão, em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género e contra a segregação em razão do género no mercado de trabalho através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional. Tais medidas poderão igualmente incluir disposições adequadas em matéria de licença parental, de que possam beneficiar cada um dos progenitores, bem como a criação de serviços acessíveis e económicos para o acolhimento de crianças e a prestação de cuidados a pessoas dependentes.
- (12) Deverão 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.
- (13) No acórdão de 17 de Maio de 1990 do Processo 262/88 ⁽¹⁾, o Tribunal de Justiça decidiu que todos os tipos de pensões profissionais constituem um elemento da remuneração, nos termos do artigo 141.º do Tratado.
- (14) Ainda que o conceito de remuneração, na acepção do artigo 141.º 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 legal geral. De acordo com os acórdãos do Tribunal de Justiça do Processo C-7/93 ⁽²⁾ e do Processo C-351/00 ⁽³⁾, 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 o efeito.
- (15) O Tribunal de Justiça confirmou que, embora as contribuições dos trabalhadores para um regime de reforma que consiste em garantir uma prestação final definida sejam abrangidas pelo artigo 141.º do Tratado, qualquer desigualdade nas 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.
- (16) Por exemplo, no caso dos regimes de prestações definidas financiadas por capitalização, determinados elementos, tais como a conversão em capital de parte de uma pensão periódica, uma transferência de direitos de pensão, uma pensão reversível pagável a uma pessoa a cargo em contrapartida da renúncia a uma fracção da pensão, uma pensão reduzida quando o trabalhador optou por uma reforma antecipada, podem ser desiguais quando a desigualdade dos montantes resulte dos efeitos da utilização de factores actuariais diferentes, consoante o sexo, aquando da aplicação do regime de financiamento.
- (17) É facto estabelecido que as prestações devidas ao abrigo de um regime profissional de segurança social não devem ser consideradas remunerações 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 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.
- (18) Segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, o Protocolo Barber ⁽⁴⁾ não afecta o direito de aderir a um regime profissional de pensões, e a limitação dos efeitos temporais do acórdão do Processo 262/88 não se aplica ao direito de aderir a um regime profissional de pensões. O Tribunal de Justiça decidiu também que as regras nacionais relativas aos prazos da interposição de acções nos termos da legislação nacional podem ser invocadas contra os trabalhadores que reivindiquem o seu direito de aderir a um regime profissional de pensões, desde que não sejam menos favoráveis para esse tipo de acções do que para acções semelhantes de natureza interna e não tornem impossível na prática o exercício

⁽¹⁾ Processo 262/88, *Douglas Harvey Barber contra Guardian Royal Exchange Assurance Group* (Colect. 1990, p. I-1889).

⁽²⁾ Processo C-7/93, *Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds contra G. A. Beune* (Colect. 1994, p. -4471).

⁽³⁾ Processo C-351/00, *Pirkko Niemi* (Colect. 2002, p. I-7007).

⁽⁴⁾ Protocolo n.º 17, relativo ao artigo 141.º do Tratado que institui a Comunidade Europeia (1992).

de direitos conferidos pela legislação comunitária. O Tribunal assinalou também que o facto de um trabalhador poder reclamar retroactivamente a adesão a um regime profissional de pensões não permite que esse trabalhador evite pagar as contribuições relativas ao período de filiação em questão.

- (19) 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 implicam o emprego de uma pessoa de um determinado sexo por razões da sua natureza ou do contexto no qual são realizadas, desde que o objectivo prosseguido seja legítimo e conforme com o princípio da proporcionalidade.
- (20) A presente directiva não prejudica a liberdade de associação, incluindo o direito de fundar sindicatos com outrem, e de filiação em sindicatos para a defesa dos seus interesses. Entre as medidas na acepção do n.º 4 do artigo 141.º do Tratado, podem incluir-se a filiação ou a continuação da actividade em organizações ou sindicatos cujo principal objectivo seja a promoção, na prática, do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres.
- (21) A proibição da discriminação não deverá prejudicar a manutenção ou adopção de medidas destinadas a prevenir ou compensar desvantagens sofridas por um grupo de pessoas do mesmo sexo. Essas medidas deverão permitir as organizações de pessoas do mesmo sexo, cuja principal finalidade seja a promoção das necessidades especiais dessas pessoas e a promoção da igualdade entre homens e mulheres.
- (22) Em conformidade com o disposto no n.º 4 do artigo 141.º do Tratado e tendo em vista garantir uma igualdade total, na prática, entre homens e mulheres na vida profissional, 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 ter prioritariamente como objectivo melhorar a situação das mulheres na vida profissional.
- (23) Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual directa em razão do sexo. Importa pois incluir expressamente este tipo de tratamento na presente directiva.
- (24) 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 e de adoptar medidas de protecção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta. A presente directiva não deverá prejudicar, 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 ⁽¹⁾. A presente directiva também não deverá prejudicar a Directiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de Junho de 1996, relativa ao Acordo-Quadro sobre a licença parental ⁽²⁾, celebrado pela UNICE, CEEP e o ETUC.

- (25) Por razões de clareza, é oportuno também consagrar expressamente 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, bem como a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam direito durante a sua ausência.
- (26) Na Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, reunidos no Conselho de 29 de Junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar ⁽³⁾, os Estados-Membros foram encorajados a avaliar a possibilidade de as respectivas ordens jurídicas reconhecerem aos trabalhadores do sexo masculino um direito individual e não transferível à licença de paternidade, sem perda dos seus direitos relativamente ao emprego.
- (27) Condições similares são aplicáveis à atribuição pelos Estados-Membros, aos trabalhadores do sexo masculino e feminino, de um direito individual e não transferível à licença por adopção. É aos Estados-Membros que compete decidir da atribuição ou não desse direito à licença de paternidade e/ou por adopção e também determinar as eventuais condições, com excepção do despedimento e do regresso ao trabalho, que se inscrevam fora do âmbito da presente directiva.
- (28) A aplicação efectiva do princípio da igualdade de tratamento requer a aplicação de procedimentos adequados por parte dos Estados-Membros.
- (29) A criação de mecanismos judiciais ou administrativos adequados para dar cumprimento às obrigações decorrentes da presente directiva é essencial para uma efectiva aplicação do princípio da igualdade de tratamento.
- (30) 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 o Tribunal de Justiça deverão, pois, ser tomadas medidas para garantir que o ónus da prova incumba à parte demandada em caso de presumível discriminação, excepto em relação a processos em que cabe ao tribunal ou à instância nacional competente a averiguação dos

⁽¹⁾ JO L 348 de 28.11.1992, p. 1.

⁽²⁾ JO L 145 de 19.6.1996, p. 4. Directiva alterada pela Directiva 97/75/CE (JO L 10 de 16.1.1998, p. 24).

⁽³⁾ JO C 218 de 31.7.2000, p. 5.

factos. É no entanto necessário clarificar que a apreciação dos factos constitutivos da presunção de discriminação directa ou indirecta continua a incumbir à instância nacional competente, de acordo com o direito nacional e/ou as práticas nacionais. Acresce que é deixada aos Estados-Membros a possibilidade de introduzirem, em qualquer fase do processo, um regime probatório mais favorável à parte demandante.

- (31) Tendo em vista melhorar ainda mais o nível de protecção garantido pela presente directiva, as associações, organizações e outras entidades legais deverão igualmente ficar habilitadas a intervir em processos, nos termos estabelecidos pelos Estados-Membros, em nome ou em prol de uma parte demandante, sem prejuízo das regras processuais nacionais relativas à representação e à defesa em tribunal.
- (32) Tendo em conta o carácter fundamental do direito a uma protecção jurídica eficaz, é oportuno garantir que os trabalhadores continuem a beneficiar dessa protecção, mesmo após o termo da relação que deu azo à alegada violação do princípio da igualdade de tratamento. Deverá beneficiar da mesma protecção o trabalhador que defenda ou testemunhe em favor de uma pessoa protegida ao abrigo da presente directiva.
- (33) Ficou claramente estabelecido pelo Tribunal de Justiça que, para que o princípio da igualdade de tratamento possa ser eficaz, a indemnização atribuída em caso de infracção deve ser adequada ao prejuízo sofrido. Em consequência, é oportuno excluir a fixação prévia de qualquer limite máximo para tal indemnização, excepto nos casos em que o empregador possa provar que o único prejuízo sofrido por um candidato em resultado de discriminação, na aceção da presente directiva, foi a recusa de tomar em consideração a respectiva candidatura.
- (34) A fim de reforçar a efectiva aplicação do princípio da igualdade de tratamento, os Estados-Membros deverão promover o diálogo entre os parceiros sociais e, no quadro das práticas nacionais, com organizações não governamentais.
- (35) Deverão ser estabelecidas pelos Estados-Membros sanções efectivas, proporcionadas e dissuasivas, a aplicar em caso de incumprimento das obrigações decorrentes da presente directiva.
- (36) Uma vez que os objectivos da presente directiva 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 5.º do Tratado. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade, previsto no mesmo artigo, a presente directiva não excede o necessário para atingir estes objectivos.
- (37) Para uma melhor compreensão da diferença de tratamento entre homens e mulheres em questões de trabalho e de emprego, cabe continuar a desenvolver, analisar e disponibilizar, aos níveis indicados, dados e estatísticas comparáveis, específicas para cada sexo.

- (38) A igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de trabalho e emprego não se pode limitar à adopção de medidas legislativas. A União Europeia e os Estados-Membros deverão, sobretudo, continuar a promover o processo de sensibilização para o problema da discriminação salarial, assim como uma mudança de mentalidade do público, associando, o mais possível, todas as partes interessadas a nível público e privado. O diálogo entre parceiros sociais poderá, para o efeito, fornecer um importante contributo.
- (39) A obrigação de transpor a presente directiva para o direito nacional deverá 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.
- (40) A presente directiva não deverá prejudicar as obrigações dos Estados-Membros relativas aos prazos de transposição para o direito interno e de aplicação das directivas constantes da parte B do anexo I.
- (41) De acordo com o ponto 34 do Acordo Interinstitucional «Legislar Melhor»⁽¹⁾, os Estados-Membros são incentivados a elaborar, para si próprios e no interesse da Comunidade, os seus quadros que ilustrem, na medida do possível, a concordância entre a presente directiva e as medidas de transposição, e a publicá-los,

ADOPTARAM A PRESENTE DIRECTIVA:

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objectivo

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.

A presente directiva comporta igualmente disposições para garantir maior eficácia a essa aplicação, através do estabelecimento de procedimentos adequados.

⁽¹⁾ JO C 321 de 31.12.2003, p. 1.

Artigo 2.º

Definições

1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por:
 - 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 determinado 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;
 - 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;
 - 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;
 - f) «Regimes profissionais de segurança social»: os regimes não regulados pela Directiva 79/7/CEE do Conselho, 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⁽¹⁾ 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.
2. Para efeitos da presente directiva, o conceito de discriminação inclui:
 - a) O assédio e o assédio sexual bem como qualquer tratamento menos favorável em razão da rejeição ou submissão a comportamentos desse tipo;
 - b) Uma instrução no sentido de discriminar pessoas em razão do sexo;
 - c) Qualquer tratamento menos favorável de uma mulher, no quadro da gravidez ou da licença de maternidade, na acepção da Directiva 92/85/CEE.

Artigo 3.º

Acção positiva

Os Estados-Membros podem manter ou adoptar medidas na acepção do n.º 4 do artigo 141.º do Tratado, a fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional.

TÍTULO II

DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS**Capítulo 1***Igualdade de remuneração*

Artigo 4.º

Proibição da discriminação

Para um mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual, é eliminada, no conjunto dos elementos e condições de remuneração, a discriminação, directa ou indirecta, em razão do sexo.

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

Capítulo 2*Igualdade de tratamento nos regimes profissionais de segurança social*

Artigo 5.º

Proibição da discriminação

Sem prejuízo do artigo 4.º, não haverá qualquer discriminação directa ou indirecta em razão do sexo, no que respeita:

- a) Ao âmbito 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.

Artigo 6.º

Âmbito pessoal

O presente capítulo 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.

⁽¹⁾ JO L 6 de 10.1.1979, p. 24.

*Artigo 7.º***Âmbito material**

1. O presente capítulo é aplicável:
 - a) Aos regimes profissionais de segurança social 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 regimes profissionais de segurança social que prevejam outras prestações sociais, em dinheiro ou em espécie, e, nomeadamente, prestações de sobrevivência e prestações familiares, se estas constituírem benefícios pagos pela entidade patronal ao trabalhador em função do seu trabalho.
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 trabalho com o empregador público. O facto de tal regime fazer parte de um regime geral não é relevante neste contexto.

*Artigo 8.º***Exclusões do âmbito material**

1. O presente capítulo não é aplicável:
 - a) Aos contratos individuais de trabalhadores independentes;
 - b) Aos regimes para trabalhadores independentes com um só membro;
 - c) No caso de trabalhadores em actividade, aos contratos de seguro em que a entidade patronal não seja parte;
 - d) Às disposições facultativas dos regimes profissionais de segurança social que sejam individualmente abertas aos beneficiários no intuito de lhes garantir:
 - i) a concessão de prestações complementares, ou
 - ii) a escolha da data em que as prestações normais dos trabalhadores independentes terão início ou, ainda, a escolha entre várias prestações;
 - e) Aos regimes profissionais de segurança social, desde que as prestações sejam financiadas por contribuições pagas pelos trabalhadores numa base voluntária.
2. O presente 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 de segurança social, 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.

*Artigo 9.º***Exemplos de discriminação**

1. As disposições contrárias ao princípio da igualdade de tratamento incluem as que, directa ou indirectamente, se baseiam no sexo para:
 - a) Definir as pessoas a quem é permitido participar num regime profissional de segurança social;
 - b) Fixar o carácter obrigatório ou facultativo da participação num regime profissional de segurança social;
 - c) 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;
 - d) Prever regras diferentes, salvo na medida do previsto nas alíneas h) 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;
 - e) Fixar normas diferentes de concessão das prestações ou reservar estas últimas a trabalhadores de um dos sexos;
 - f) Impor idades de reforma diferentes;
 - g) 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;
 - h) 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 caso de prestações definidas financiadas por capitalização, determinados elementos 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;
 - i) Fixar níveis diferentes para as contribuições dos trabalhadores;
 - j) 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 normas diferentes ou normas exclusivamente aplicáveis aos trabalhadores de determinado sexo, excepto na medida do previsto nas alíneas h) 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 pelo presente capítulo for deixada à discrição dos órgãos de gestão do regime, estes respeitarão o princípio da igualdade de tratamento.

Artigo 10.º

Aplicação aos trabalhadores independentes

1. Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que as disposições dos regimes profissionais de segurança social 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, na data em que a Directiva 86/378/CE passou a ser aplicável no respectivo território.
2. O presente capítulo não impede que os direitos e obrigações referentes a um período de filiação num regime profissional de segurança social de trabalhadores independentes anterior à revisão desse regime continuem a regular-se pelas disposições do regime em vigor nesse período.

Artigo 11.º

Possibilidade de adiamento para os trabalhadores independentes

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

- 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) 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) À aplicação do n.º 1, alínea i), do artigo 9.º em relação à utilização de elementos de cálculo actuarial, até 1 de Janeiro de 1999 ou, para os Estados-Membros cuja adesão ocorreu após essa data, até à data em que a Directiva 86/378/CEE passou a ser aplicável no respectivo território.

Artigo 12.º

Efeito retroactivo

1. Qualquer medida de execução do presente capítulo, no que se refere aos trabalhadores, abrangerá todas as prestações dos regimes profissionais de segurança social decorrentes de períodos de emprego posteriores a 17 de Maio de 1990 e 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 terão efeitos retroactivos a 8 de Abril de 1976 e 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 141.º do Tratado passou a ser aplicável no seu território.

2. O segundo período do n.º 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, o exercício dos direitos conferidos pelo 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 n.º 1 é substituída pela de 1 de Janeiro de 1994.

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 n.ºs 1 e 2 é substituída pela data em que o artigo 141.º do Tratado se tornou aplicável no respectivo território.

Artigo 13.º

Idade de reforma flexível

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

Capítulo 3

Igualdade de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho

Artigo 14.º**Proibição de discriminação**

1. Não haverá qualquer discriminação directa ou indirecta em razão do sexo, nos sectores público e privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito:

- a) 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) 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;
- c) Às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento, bem como a remuneração, tal como estabelecido no artigo 141.º do Tratado;
- d) 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.

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.

Artigo 15.º**Retoma após licença de maternidade**

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.

Artigo 16.º**Licença de paternidade e por adopção**

A presente directiva não prejudica o direito de os Estados-Membros reconhecerem direitos de licença de paternidade e/ou por 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**

Vias de recurso e execução

SECÇÃO 1**VIAS DE RECURSO****Artigo 17.º****Defesa de direitos**

1. Os Estados-Membros devem assegurar que todas as pessoas que se considerem lesadas pela não aplicação, no que lhes diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento, possam ter acesso a processos judiciais, após eventual recurso a outras autoridades competentes, incluindo, se considerarem adequado, aos processos de conciliação, para exigir o cumprimento das obrigações impostas pela presente directiva, mesmo depois de extintas as relações no âmbito das quais a discriminação tenha alegadamente ocorrido.

2. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para que as associações, 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. Os n.ºs 1 e 2 não prejudicam as regras nacionais relativas aos prazos para a interposição de acções judiciais relacionadas com o princípio da igualdade de tratamento.

Artigo 18.º**Indemnização ou reparação**

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, de uma forma que seja dissuasiva e proporcional aos prejuízos sofridos. 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.

SECÇÃO 2

ÓNUS DA PROVA

Artigo 19.º

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

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

4. Os n.ºs 1, 2 e 3 aplicar-se-ão também:

a) Às situações abrangidas pelo artigo 141.º do Tratado e, na medida em que haja discriminação baseada no sexo, pelas Directivas 92/85/CEE e 96/34/CE;

b) 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.

5. O presente artigo não é aplicável a processos penais, salvo disposição em contrário dos Estados-Membros.

Capítulo 2*Promoção da igualdade de tratamento — Diálogo*

Artigo 20.º

Órgãos para a igualdade de tratamento

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 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 assistência independente às vítimas da discriminação nas diligências que efectuarem contra essa discriminação, sem prejuízo do direito das vítimas e das associações, das organizações ou de outras entidades legais referidas no n.º 2 do artigo 17.º;

b) Levar a cabo inquéritos independentes sobre a discriminação;

c) Publicar relatórios independentes e formular recomendações sobre qualquer questão relacionada com tal discriminação;

d) Trocar informações, ao nível apropriado, com organismos europeus correspondentes, nomeadamente o futuro Instituto Europeu da Igualdade entre Homens e Mulheres.

Artigo 21.º

Diálogo social

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, no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais, assim como através da monitorização das convenções colectivas, códigos de conduta, investigação e intercâmbio de experiências e boas práticas.

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, assim como disposições laborais flexíveis, com o objectivo de favorecer a conciliação da vida profissional e familiar, e a celebrar, ao nível apropriado, acordos que estabeleçam regras de combate à discriminação nos domínios referidos no artigo 1.º que estejam incluídos no âmbito da negociação colectiva. Estes acordos devem respeitar as disposições da presente directiva e as medidas nacionais de execução pertinentes.

3. Os Estados-Membros devem, de acordo com a legislação, as convenções colectivas ou as práticas nacionais, incentivar os empregadores a promover a igualdade de tratamento entre homens e mulheres de modo planeado e sistemático no local de trabalho, no acesso ao emprego, à formação profissional e às promoções na carreira.

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 uma panorâmica da proporção de homens e mulheres nos diferentes níveis da empresa, das respectivas remunerações e diferenças salariais e possíveis medidas para melhorar a situação, em cooperação com os representantes dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Diálogo com organizações não governamentais

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.

Capítulo 3*Disposições horizontais gerais*

Artigo 23.º

Conformidade

Os Estados-Membros tomam todas as medidas necessárias para assegurar que:

- a) Sejam suprimidas as disposições legislativas, regulamentares e administrativas contrárias ao princípio da igualdade de tratamento;
- b) Sejam ou possam ser declaradas nulas e sem efeito, ou revistas, disposições contrárias ao princípio da igualdade de tratamento nos contratos ou acordos individuais ou colectivos, 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, assim como em todas as outras regulamentações nesta matéria;
- c) Os regimes profissionais de segurança social que contenham essas disposições não possam ser objecto de medidas administrativas de aprovação ou de alargamento.

Artigo 24.º

Vitimização

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.

Artigo 25.º

Sanções

Os Estados-Membros determinam o regime de sanções aplicável às violações das disposições nacionais aprovadas em execução da presente directiva e adoptam todas as medidas necessárias para assegurar a aplicação dessas sanções. As sanções, em que se pode incluir o pagamento de indemnizações à vítima, devem ser efectivas, proporcionadas e dissuasivas. Os Estados-Membros notificam a Comissão de tais disposições até 5 de Outubro de 2005 e notificarão o mais rapidamente possível de qualquer posterior alteração às mesmas.

Artigo 26.º

Prevenção da discriminação

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 eficazes 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, no acesso ao emprego, à formação profissional e às promoções na carreira.

Artigo 27.º

Requisitos mínimos

1. Para defender o princípio da igualdade de tratamento, os Estados-Membros podem introduzir ou manter disposições mais favoráveis do que as estabelecidas na presente directiva.
2. A execução do disposto na presente directiva não constitui, em caso algum, motivo suficiente para justificar uma redução do nível 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 disposições nela previstas.

Artigo 28.º

Relação com as disposições comunitárias e nacionais

1. A presente directiva não prejudica disposições relativas à protecção das mulheres, em particular no que diz respeito à gravidez e à maternidade.
2. A presente directiva não prejudica as disposições da Directiva 96/34/CE e da Directiva 92/85/CEE.

Artigo 29.º

Integração do princípio da igualdade dos géneros

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 na presente directiva.

Artigo 30.º

Divulgação das informações

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, e, sempre que necessário, no local de trabalho.

TÍTULO IV

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 31.º

Relatórios

1. Até ... (*), os Estados-Membros transmitirão à Comissão todos os dados úteis que lhe permitam elaborar um relatório sobre a aplicação da presente directiva, a apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho.

2. Sem prejuízo do n.º 1, os Estados-Membros comunicam à Comissão, de quatro em quatro anos, os textos das medidas adoptadas nos termos do n.º 4 do artigo 141.º 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 n.º 28 anexa ao Tratado de Amesterdão.

3. Os Estados-Membros procederão ao exame das actividades profissionais referidas no n.º 2 do artigo 14.º com a finalidade de decidir, tendo em conta a evolução social, se se justifica manter as exclusões em questão. Os Estados-Membros comunicarão periodicamente à Comissão o resultado deste exame, pelo menos, de 8 em 8 anos.

Artigo 32.º

Revisão

A Comissão procederá à análise do funcionamento da presente directiva até, o mais tardar, ... (**), e proporá ao Conselho as alterações eventualmente necessárias.

Artigo 33.º

Transposição

Os Estados-Membros devem pôr em vigor 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. Se necessário, os Estados-Membros podem, em caso de particulares dificuldades, dispor de mais um ano, no máximo, para dar cumprimento ao disposto na presente directiva. Os Estados-Membros tomam todas as disposições necessárias que lhes permitam garantir os resultados por ela impostos. Comunicarão imediatamente à Comissão o texto dessas disposições.

Quando os Estados-Membros aprovarem essas disposições, estas devem incluir uma referência à presente directiva ou ser 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 devem entender-se feitas à presente directiva. As modalidades daquela referência e desta precisão são aprovadas pelos Estados-Membros.

A obrigação de transposição da presente directiva para a legislação nacional limita-se às disposições que representem uma alteração substantiva em relação às directivas anteriores. A obrigação de transposição das disposições sem alterações substantivas decorre das directivas anteriores.

Os Estados-Membros devem comunicar à Comissão o texto das principais disposições de direito interno que aprovarem no domínio regulado pela presente directiva.

Artigo 34.º

Revogação

1. As Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE e 97/80/CE são revogadas com efeitos a partir de ... (****) sem prejuízo das obrigações dos Estados-Membros no que respeita aos prazos de transposição para o direito interno e de aplicação das directivas constantes do anexo I, parte B.

2. As remissões para as directivas revogadas devem entender-se como sendo feitas para a presente directiva e ser lidas nos termos do quadro de correspondência constante do anexo II.

Artigo 35.º

Entrada em vigor

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

Artigo 36.º

Destinatários

Os Estados-Membros são destinatários da presente directiva.

Feito em Bruxelas,

Pelo Parlamento Europeu
O Presidente

...

Pelo Conselho
O Presidente

...

(*) Quatro anos e meio após a data de entrada em vigor da presente directiva.

(**) Seis anos e meio após a data de entrada em vigor da presente directiva.

(***) Dois anos após a data de entrada em vigor da presente directiva.

(****) Três anos após a data de entrada em vigor da presente directiva.

ANEXO I

PARTE A

Directivas revogadas e sucessivas alterações

Directiva 75/117/CEE do Conselho	JO L 45 de 19.2.1975, p. 19
Directiva 76/207/CEE do Conselho	JO L 39 de 14.2.1976, p. 40
Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho	JO L 269 de 5.10.2002, p. 15
Directiva 86/378/CEE do Conselho	JO L 225 de 12.8.1986, p. 40
Directiva 96/97/CE	JO L 46 de 17.2.1997, p. 20
Directiva 97/80/CE do Conselho	JO L 14 de 20.1.1998, p. 6
Directiva 98/52/CE	JO L 205 de 22.7.1998, p. 66

PARTE B

Prazos de transposição para o direito nacional e datas de aplicação

(referidos no n.º 1 do artigo 34.º)

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, excepto no caso dos trabalhadores ou das pessoas a seu cargo que, antes dessa data, tenham intentado uma acção judicial ou apresentado uma reclamação equivalente, nos termos do direito interno aplicável. Artigo 8.º da Directiva 86/378/CEE — até 1.1.1993, o mais tardar. Artigo 6.º, n.º 1, alínea i), primeiro travessão da Directiva 86/378/CEE — até 1.1.1999, o mais tardar.
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 II

TABELA DE CORRESPONDÊNCIAS

Directiva 75/117	Directiva 76 /207	Directiva 86/378	Directiva 97/80	Presente directiva
–	N.º 1 do artigo 1.º	Artigo 1.º	Artigo 1.º	Artigo 1.º
–	N.º 2 do artigo 1.º	–	–	–
–	Primeira travessão do n.º 2 do artigo 2.º	–	–	Alínea a) do n.º 1 do artigo 2.º
–	Segunda travessão do n.º 2 do artigo 2.º	–	N.º 2 do artigo 2.º	Alínea b) do n.º 1 do artigo 2.º
–	Terceira e quarta travessões do n.º 2 do artigo 2.º	–	–	Alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 2.º
–	–	–	–	Alínea e) do n.º 1 do artigo 2.º
–	–	N.º 1 do artigo 2.º	–	Alínea f) do n.º 1 do artigo 2.º
–	N.ºs 3 e 4 do artigo 2.º e terceiro parágrafo do n.º 7 do artigo 2.º	–	–	N.º 2 do artigo 2.º
–	N.º 8 do artigo 2.º	–	–	Artigo 3.º
Artigo 1.º	–	–	–	Artigo 4.º
–	–	N.º 1 do artigo 5.º	–	Artigo 5.º
–	–	Artigo 3.º	–	Artigo 6.º
–	–	Artigo 4.º	–	N.º 1 do artigo 7.º
–	–	–	–	N.º 2 do artigo 7.º
–	–	N.º 2 do artigo 2.º	–	N.º 1 do artigo 8.º
–	–	N.º 3 do artigo 2.º	–	N.º 2 do artigo 8.º
–	–	Artigo 6.º	–	Artigo 9.º
–	–	Artigo 8.º	–	Artigo 10.º
–	–	Artigo 9.º	–	Artigo 11.º
–	–	(Artigo 2.º da Directiva 96/97/CE)	–	Artigo 12.º
–	–	Artigo 9.º-A	–	Artigo 13.º
–	N.º 1 do artigo 2.º e n.º 1 do artigo 3.º	–	N.º 1 do artigo 2.º	N.º 1 do artigo 14.º

Directiva 75/117	Directiva 76 /207	Directiva 86/378	Directiva 97/80	Presente directiva
–	N.º 6 do artigo 2.º	–	–	N.º 2 do artigo 14.º
–	Segundo parágrafo do n.º 7 do artigo 2.º	–	–	Artigo 15.º
–	Segunda e terceira frases do quarto parágrafo do n.º 7 do artigo 2.º	–	–	Artigo 16.º
Artigo 2.º	N.º 1 do artigo 6.º	Artigo 10.º	–	N.º 1 do artigo 17.º
–	N.º 3 do artigo 6.º	–	–	N.º 2 do artigo 17.º
–	N.º 4 do artigo 6.º	–	–	N.º 3 do artigo 17.º
–	N.º 2 do artigo 6.º	–	–	Artigo 18.º
–	–	–	Artigos 3.º e 4.º	Artigo 19.º
–	Artigo 8.º–A	–	–	Artigo 20.º
–	Artigo 8.º–B	–	–	Artigo 21.º
–	Artigo 8.º–C	–	–	Artigo 22.º
Artigos 3.º e 6.º	Alínea a) do n.º 2 do artigo 3.º	–	–	Alínea a) do artigo 23.º
Artigo 4.º	Alínea b) do n.º 2 do artigo 3.º	Alínea a) do artigo 7.º	–	Alínea b) do artigo 23.º
–	–	Alínea b) do artigo 7.º	–	Alínea c) do artigo 23.º
Artigo 5.º	Artigo 7.º	Artigo 11.º	–	Artigo 24.º
Artigo 6.º	–	–	–	–
–	Artigo 8.º–D	–	–	Artigo 25.º
–	N.º 5 do artigo 2.º	–	–	Artigo 26.º
–	N.º 1 do artigo 8.º–E	–	N.º 2 do artigo 4.º	N.º 1 do artigo 27.º
–	N.º 2 do artigo 8.º–E	–	Artigo 6.º	N.º 2 do artigo 27.º
–	Primeiro parágrafo do n.º 7 do artigo 2.º	N.º 2 do artigo 5.º	–	N.º 1 do artigo 28.º
–	Primeira frase do quarto parágrafo do n.º 7 do artigo 2.º	–	–	N.º 2 do artigo 28.º

Directiva 75/117	Directiva 76 /207	Directiva 86/378	Directiva 97/80	Presente directiva
—	N.º 1-A do artigo 1.º	—	—	Artigo 29.º
Artigo 7.º	Artigo 8.º	—	Artigo 5.º	Artigo 30.º
Artigo 9.º	Artigo 10.º	N.º 2 do artigo 12.º	Quarto parágrafo do artigo 7.º	N.ºs 1 e 2 do artigo 31.º
—	N.º 2 do artigo 9.º	—	—	N.º 3 do artigo 31.º
—	—	—	—	Artigo 32.º
Artigo 8.º	Primeiro parágrafo do n.º 1 e n.ºs 2 e 3 do artigo 9.º	N.º 1 do artigo 12.º	Primeiro, segundo e terceiro parágrafos do artigo 7.º	Artigo 33.º
—	Segundo parágrafo do n.º 1 do artigo 9.º	—	—	—
—	—	—	—	Artigo 34.º
—	—	—	—	Artigo 35.º
—	—	—	—	Artigo 36.º
—	—	Anexo	—	—

NOTA JUSTIFICATIVA DO CONSELHO

I. INTRODUÇÃO

Em 21 de Abril de 2004, a Comissão apresentou ao Conselho, com base no n.º 3 do artigo 141.º do Tratado, uma proposta de directiva relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

O Parlamento Europeu emitiu o seu parecer em 6 de Julho de 2005 (em primeira leitura).

O Comité Económico e Social emitiu o seu parecer em 15 de Dezembro de 2004.

A Comissão apresentou uma proposta alterada em 26 de Agosto de 2005.

O Conselho adoptou uma posição comum em 10 de Março de 2006 em conformidade com o procedimento estabelecido no artigo 251.º do Tratado.

II. OBJECTIVO

Os principais objectivos da referida directiva, que incorpora num instrumento único sete directivas em vigor ⁽¹⁾ relativas à igualdade de oportunidades e de tratamento, são a criação de uma legislação comunitária mais legível e mais acessível, a redução da incerteza jurídica mediante a incorporação da jurisprudência pertinente do Tribunal de Justiça Europeu, e o aumento da clareza no que diz respeito à aplicação das disposições horizontais constantes da Directiva 2002/73/CE.

III. ANÁLISE DA POSIÇÃO COMUM

1. Observações gerais

A posição comum do Conselho foi estabelecida de acordo com o procedimento de reformulação, tendo sido claramente assinaladas as alterações textuais propostas pela Comissão ou inseridas pelo Conselho ou pelo Parlamento.

Registe-se que a posição comum foi acordada com base em negociações tripartidas informais, na sequência de uma série de reuniões entre a Presidência em exercício (LUX e UK), o relator e os relatores-sombra, e os representantes competentes da Comissão. Em 8 de Dezembro de 2005, o Conselho EPSCO chegou a acordo político sobre esse texto e o Conselho e a Comissão apresentaram, enquanto parte integrante do acordo de compromisso com o Parlamento, declarações a exarar na acta do Conselho relativas à licença parental ⁽²⁾.

2. Alterações do Parlamento Europeu

Na sua primeira leitura, em 6 de Julho de 2005, o Parlamento Europeu adoptou 93 alterações.

2.1 Alterações do Parlamento Europeu aceites pelo Parlamento Europeu

Na sua posição comum, o Conselho teve em conta 74 alterações e:

- aceitou 37 na íntegra, tal como fez a Comissão na sua proposta alterada, a saber: as alterações 8, 9, 14, 15, 19, 22, 23, 27, 28, 34, 37-42, 45, 47, 50, 51, 52, 58, 59, 60, 62, 64, 66, 68, 74, 75, 78, 82, 85, 87, 91, 92 e 93,

⁽¹⁾ As directivas em questão são: a 75/117/CEE (igualdade de remuneração), 86/378/CEE alterada pela 96/97/CE (igualdade de tratamento nos regimes profissionais de segurança social), a 76/207/CEE alterada pela 2002/73/CE (igualdade de tratamento entre homens e mulheres), a 97/80/CE alterada pela 98/52/CE (ónus da prova).

⁽²⁾ Doc. 14878/05.

- aceitou 24 em princípio ou parcialmente, na sequência da abordagem adoptada pela Comissão, a saber: as alterações 2, 5, 6, 11, 17, 18, 20, 21, 24, 107, 31, 32, 35, 36, 108, 43, 48, 49, 56, 71, 72, 76, 80/81/102 e 83,
- chegou a um compromisso com o Parlamento em relação a 13 outras alterações, a saber: 4, 101, 25, 26, 55, 88, 61, 67, 69/70, 73, 103, 89/104 e 105.

2.2 Alterações do Parlamento Europeu não aceitáveis pelo Conselho

O Conselho não aceitou 14 alterações pelos motivos expostos pela Comissão na sua proposta alterada, a saber: as alterações 1, 100, 3, 12, 13, 29, 30, 53, 54, 57, 36, 77, 84 e 86. O Conselho também não pôde aceitar outras cinco alterações por razões técnicas ou de redacção, a saber:

- relativamente à alteração 107, o Conselho preferiu manter o considerando-tipo utilizado para referir os quadros de correspondência,
- relativamente à alteração 33, o título do artigo 3.º da proposta inicial da Comissão é redundante, já que o Conselho transferiu esse texto para os artigos 6.º e 28.º,
- relativamente à alteração 65, o título do artigo 20.º da proposta inicial da Comissão é redundante, já que o Conselho transferiu esse texto para o n.º 4 do artigo 19.º (Ónus da prova) por motivo de coerência,
- relativamente à alteração 79, em vez do termo «sanctions» foi utilizado o termo «penalties», dado que é este o termo jurídico correcto em inglês,
- relativamente à alteração 106, embora não se verificasse qualquer diferença substancial, a redacção do Conselho para o n.º 2-A(novo) do artigo 33.º foi considerada mais clara.

3. Outras alterações efectuadas pelo Conselho

O Conselho procedeu a algumas outras alterações, essencialmente de ordem técnica, aquando da adopção da sua posição comum. Em resumo, essas alterações foram as seguintes:

Capítulo 1.º do Título II: o título foi encurtado de «Princípio da igualdade de remuneração» para «Igualdade de remuneração».

Capítulo 2.º do Título II: o título foi igualmente encurtado para «Igualdade de tratamento nos regimes profissionais de segurança social».

Artigo 6.º: foi inserido o título «Âmbito pessoal» neste novo artigo (omitido pelo Parlamento na alteração 40).

Capítulo 3.º do Título II: o título foi igualmente encurtado para «Igualdade de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho».

N.º 1 do artigo 15.º da proposta inicial da Comissão: o texto foi transferido para a alínea c) do n.º 2 do artigo 2.º — ver a alteração 31; mas o Parlamento não propôs a alteração correspondente de supressão do texto do n.º 1 do artigo 15.º

Capítulo 2.º do Título III: o título foi encurtado para «Promoção da igualdade de tratamento — diálogo».

Capítulo 3.º do Título III: o Título IV (Aplicação) foi substituído por um Capítulo 3.º sobre «Disposições horizontais gerais».

Considerando 5 da proposta inicial da Comissão: foi suprimido, por não ter sido considerado estritamente necessário («Por motivos de coerência, é necessário estabelecer uma definição única de discriminação directa e indirecta.»).

Considerando 41: foi inserido um considerando-tipo relativo aos quadros de correspondência referidos no artigo 33.º sobre a aplicação («Nos termos do ponto 34 do Acordo Interinstitucional “Legislar melhor” ⁽¹⁾, os Estados-Membros devem ser encorajados a elaborar, para si próprios e no interesse da Comunidade, os seus próprios quadros, que ilustrarão, na medida do possível, a concordância entre a presente directiva e as medidas de transposição, e a publicá-los.»).

(¹) JO C 321 de 31.12.2003, p. 1.

Registe-se igualmente que foram efectuadas mais algumas correcções técnicas ao texto final durante o procedimento jurídico-linguístico normal entre ambas as instituições. As correcções principais prendem-se com a transferência do artigo 3.º para as disposições horizontais constantes do título I, o que corresponde tanto à intenção do Parlamento como à do Conselho; com o alinhamento da data constante do artigo 25.º pelas datas-limite constantes da transposição ou notificação iniciais, tal como consta dos artigos 11.º e 12.º; e com o alinhamento do prazo indicado no artigo 34.º (*Revogação*), pelas datas de transposição constantes do artigo 33.º

IV. CONCLUSÃO

O Conselho considera que a posição comum no seu conjunto está em conformidade com os objectivos fundamentais da proposta alterada da Comissão. O Conselho considera igualmente que teve em conta, sempre que possível e dentro dos limites do procedimento de reformulação, os objectivos principais visados pelo Parlamento Europeu nas suas alterações à proposta inicial da Comissão.
