

Quarta-feira, 6 de Maio de 2009

Igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exercem uma actividade independente *I**

P6_TA(2009)0364

Resolução legislativa do Parlamento Europeu, de 6 de Maio de 2009, sobre uma proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente e que revoga a Directiva 86/613/CEE (COM(2008)0636 – C6-0341/2008 – 2008/0192(COD))

(2010/C 212 E/44)

(Processo de co-decisão: primeira leitura)

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta a proposta da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho (COM(2008)0636),
 - Tendo em conta o n.º 2 do artigo 251.º e o n.º 3 do artigo 141.º do Tratado CE, nos termos dos quais a proposta lhe foi apresentada pela Comissão (C6-0341/2008),
 - Tendo em conta o artigo 51.º do seu Regimento,
 - Tendo em conta o relatório da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros e os pareceres da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais e da Comissão dos Assuntos Jurídicos (A6-0258/2009),
1. Aprova a proposta da Comissão com as alterações nela introduzidas;
 2. Requer à Comissão que lhe submeta de novo esta proposta, se pretender alterá-la substancialmente ou substituí-la por um outro texto;
 3. Encarrega o seu Presidente de transmitir a posição do Parlamento ao Conselho e à Comissão.

Quarta-feira, 6 de Maio de 2009

P6_TC1-COD(2008)0192

Posição do Parlamento Europeu aprovada em primeira leitura em 6 de Maio de 2009 tendo em vista a aprovação da Directiva 2009/.../CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente e que revoga a Directiva 86/613/CEE do Conselho

(Texto relevante para efeitos do EEE)

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),

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões (2),

Deliberando nos termos do || artigo 251.º do Tratado (3),

Considerando o seguinte:

- (1) A Directiva 86/613/CEE do Conselho, de 11 de Dezembro de 1986, 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 (4), garante a aplicação nos Estados-Membros do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente ou contribuam para o exercício dessa actividade. No que se refere aos trabalhadores independentes e aos cônjuges colaboradores, a Directiva 86/613/CEE não tem sido muito eficaz e o seu âmbito de aplicação deve ser reconsiderado, já que a discriminação em razão do sexo e o assédio são fenómenos que ocorrem também fora do âmbito do trabalho por conta de outrem. Por questões de clareza, a Directiva 86/613/CEE *deverá* ser substituída pela presente directiva.
- (2) Na sua Comunicação de 1 de Março de 2006 intitulada «Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010» (5), a Comissão anunciou que, a fim de melhorar a governação em matéria de igualdade de género, procederá à revisão da legislação comunitária em vigor no domínio da igualdade entre homens e mulheres não incluída no exercício de reformulação de 2005, com vista à sua actualização, modernização e reformulação, quando tal for necessário. A Directiva 86/613/CEE não foi incluída no exercício de reformulação.
- (3) Nas *Conclusões do Conselho, de 5 e 6 de Dezembro de 2007*, no documento intitulado «Participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida profissional, no crescimento e na coesão social» (6), o Conselho exorta a Comissão a avaliar a oportunidade de rever, se necessário, a Directiva 86/613/CEE, a fim de garantir a aplicação dos direitos ligados à maternidade e à paternidade dos trabalhadores independentes e dos cônjuges que com eles trabalham.
- (4) O Parlamento Europeu apelou repetidas vezes à Comissão para que procedesse à revisão da Directiva 86/613/CEE, designadamente para **reforçar a protecção da maternidade das trabalhadoras independentes** e melhorar a situação dos cônjuges colaboradores na agricultura, **nas actividades artesanais, no comércio, nas pequenas e médias empresas e nas profissões liberais**.

(1) Parecer de 24 de Março de 2009 (ainda não publicado no J O).

(2) JO C...

(3) Posição do Parlamento Europeu de 6 de Maio de 2009.

(4) JO L 359 de 19.12.1986, p. 56.

(5) COM(2006)0092.

(6) Documento SOC 385.

Quarta-feira, 6 de Maio de 2009

- (5) **Na sua Resolução, de 21 de Fevereiro de 1997, sobre a situação dos cônjuges auxiliares dos trabalhadores independentes (1), o Parlamento Europeu propôs a inscrição obrigatória dos cônjuges colaboradores de forma a que deixem de ser trabalhadores invisíveis e, para os Estados-Membros, a obrigação de permitir a inscrição dos cônjuges colaboradores nos regimes previdenciais dos trabalhadores independentes que asseguram as prestações em caso de doença, invalidez ou de velhice.**
- (6) Na Comunicação intitulada «Agenda social renovada: oportunidades, acesso e solidariedade na Europa no século XXI» (2) a Comissão afirma a necessidade da aprovação de medidas para colmatar as disparidades de género no empreendedorismo e melhorar a conciliação da vida privada e familiar.
- (7) Existem já vários instrumentos jurídicos que consubstanciam o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no emprego independente, em particular a 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 (3) e a Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, 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) (4). Em consequência, a presente directiva não deverá aplicar-se a domínios já abrangidos por outras directivas.
- (8) A presente directiva deverá aplicar-se aos trabalhadores independentes e aos cônjuges colaboradores, já que ambos participam nas actividades da empresa.
- (9) **Há que conferir aos cônjuges colaboradores um estatuto profissional claramente definido e determinar os seus direitos.**
- (10) A presente directiva não se deverá aplicar a domínios já cobertos por outras directivas que aplicam o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, designadamente a Directiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de Dezembro de 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento (5). Em particular, o artigo 5.º da Directiva 2004/113/CE, relativo aos seguros e outros serviços financeiros, continua a ser aplicável.
- (11) A fim de impedir a discriminação em razão do sexo, a presente directiva deverá aplicar-se tanto à discriminação directa como à discriminação indirecta. O assédio e o assédio sexual deverão ser considerados como uma discriminação e, enquanto tal, proibidos.
- (12) Os Estados-Membros podem, ao abrigo do n.º 4 do artigo 141.º do Tratado, manter ou adoptar medidas que estabeleçam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma actividade profissional independente pelas pessoas do sexo subrepresentado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional. Em princípio, **estas medidas, sob a forma de acções positivas**, destinadas a concretizar na prática a igualdade não deverão ser consideradas como uma violação do princípio jurídico da igualdade de tratamento entre homens e mulheres.
- (13) No domínio do emprego independente, a aplicação do princípio da igualdade de tratamento significa que não pode haver discriminação na criação, **na gestão**, na instalação ou na ampliação de uma empresa, ou qualquer outra forma de actividade independente.
- (14) É necessário garantir que não há discriminação em razão do estado civil ou da situação familiar no que se refere às condições para a criação de uma empresa entre cônjuges ou **entre** parceiros de facto, estes últimos quando reconhecidos pela legislação nacional. **Para os fins da presente directiva, os conceitos «estado civil» e «empresa familiar» deverão ser interpretados à luz do reconhecimento acordado às uniões de facto nos acórdãos relevantes do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias.**

(1) JO C 85 de 17.3.1997, p. 186.

(2) COM(2008)0412.

(3) JO L 6 de 10.1.1979, p. 24.

(4) JO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

(5) JO L 373 de 21.12.2004, p. 37.

Quarta-feira, 6 de Maio de 2009

- (15) Dada a sua contribuição para a empresa familiar, os cônjuges colaboradores *deverão* ter o direito de beneficiar de um nível de protecção pelo menos equivalente **ao** dos trabalhadores independentes, nas mesmas condições a estes aplicáveis. Os Estados-Membros *deverão* tomar as medidas necessárias para tornar possível tal escolha. De qualquer forma, o nível de protecção dos cônjuges colaboradores *deverá* ser proporcional à **sua** participação nas actividades **do trabalhador independente no âmbito** da empresa familiar.
- (16) A vulnerabilidade económica e física das trabalhadoras independentes e cônjuges colaboradoras grávidas exige que lhes seja garantido o direito à licença de maternidade, parte da qual *deverá* ser considerada obrigatória. A competência em matéria de fixação do nível das contribuições e outras disposições relativas a prestações e pagamentos continua a caber aos Estados-Membros, desde que sejam *cumpridos os requisitos mínimos* da presente directiva. A fim de ter em consideração a situação específica das trabalhadoras independentes e das cônjuges colaboradoras, estas *deverão* ter a *faculdade de decidir se desejam* ou não *beneficiar* da licença de maternidade.
- (17) A fim de atender à especificidade das actividades independentes, as trabalhadoras independentes e as cônjuges colaboradoras *deverão* poder escolher, na medida do possível, entre uma prestação pecuniária e uma substituição temporária durante a licença de maternidade.
- (18) O reforço da eficácia dos sistemas previdenciais, designadamente através da melhoria dos incentivos, de uma melhor administração e avaliação e da definição de prioridades nos programas de despesas, tornou-se crucial para garantir a viabilidade financeira a longo prazo dos modelos sociais europeus.
- (19) As pessoas que tenham sido vítimas de discriminação em razão do sexo *deverão* dispor de meios de protecção jurídica adequados. Para assegurar um nível de protecção mais eficaz, as associações, as organizações e outras *peças colectivas* *deverão* igualmente ficar habilitadas, nos termos estabelecidos pelos Estados-Membros, a *dar início ou* intervir em processos ou procedimentos em nome ou em ajuda de uma vítima, sem prejuízo das regras processuais nacionais relativas à representação e à defesa em tribunal.
- (20) A protecção **dos trabalhadores independentes e dos cônjuges colaboradores** contra a discriminação em razão do sexo *deverá* ser reforçada pela existência de um **órgão independente** em cada Estado-Membro, com competências para analisar os problemas em causa, estudar possíveis soluções e prestar assistência concreta às vítimas.
- (21) Atendendo a que os objectivos das medidas a tomar, designadamente a garantia de um elevado nível comum de protecção contra a discriminação em todos os Estados-Membros, não podem ser suficientemente realizados pelos Estados-Membros e podem, pois, ser melhor alcançados ao nível comunitário, a Comunidade pode adoptar medidas, em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade, consagrado no mesmo artigo, a presente directiva não excede o necessário para atingir estes objectivos,

APROVARAM A PRESENTE DIRECTIVA:

Artigo 1.º

Objecto e âmbito

1. A presente directiva estabelece um enquadramento para a aplicação nos Estados-Membros do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente ou contribuam para o exercício dessa actividade, nos aspectos não abrangidos pelas Directivas 2006/54/CE e 79/7/CEE.
2. A presente directiva abrange os trabalhadores independentes e os cônjuges colaboradores.
3. A aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre *mulheres e homens* no acesso a bens e serviços e no fornecimento de bens e na prestação de serviços permanece a decorrer da Directiva 2004/113/CE.

Quarta-feira, 6 de Maio de 2009

Artigo 2.º

Definições

¶ Para efeitos da presente directiva, entende-se por:

- a) «Trabalhadores independentes»: todas as pessoas que exerçam, nas condições previstas pelo direito nacional, uma actividade lucrativa por conta própria, incluindo os agricultores, os membros das profissões liberais, **os artesãos e os comerciantes, assim como no quadro das pequenas e médias empresas;**
- b) «Cônjuges colaboradores»: os cônjuges ou parceiros de facto dos trabalhadores independentes, quando reconhecidos pela legislação nacional, que não sejam trabalhadores por conta de outrem *nem sócios da empresa*, que participem, de modo habitual e nas condições previstas pelo direito nacional, na actividade do trabalhador independente, executando tarefas idênticas ou complementares;
- c) «Discriminação directa»: *a situação em 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;*
- d) «Discriminação indirecta»: *a situação em que uma disposição, um critério ou uma prática, aparentemente neutros, coloque pessoas de um determinado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, esse critério ou essa prática seja objectivamente justificado por um objectivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;*
- e) «Assédio»: *a situação em que ocorrer um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade dessa pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo;*
- f) «Assédio sexual»: *a situação em 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;*

Artigo 3.º

Empresas familiares

Os Estados-Membros certificam-se de que não há qualquer discriminação com base no estado civil ou à situação familiar no que toca à criação de uma empresa entre cônjuges ou parceiros de facto reconhecidos pelo direito nacional. Considera-se «empresa familiar» qualquer empresa estabelecida em conjunto pelos cônjuges ou parceiros de facto, e reconhecida pelo direito nacional. O reconhecimento das uniões de facto baseia-se nos acórdãos sobre esta matéria do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias.

Artigo 4.º

Princípio da igualdade de tratamento

1. O princípio da igualdade de tratamento implica a *inexistência* de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer indirectamente, por referência, nomeadamente, ao estado civil ou à situação familiar, relacionada, *nomeadamente*, com a criação, a **gestão**, a instalação ou a ampliação de uma empresa, ou ao início ou ao alargamento de qualquer outra forma de actividade como trabalhador independente.
2. O assédio e o assédio sexual são considerados ¶ uma discriminação em razão do sexo e, enquanto tal, proibidos. A rejeição por uma pessoa deste tipo de comportamento ou a sua submissão a esse tipo de comportamento não podem ser utilizadas como fundamento de decisões que afectem essa pessoa.
3. Uma instrução no sentido de discriminar pessoas em razão do sexo é considerada discriminação.

Quarta-feira, 6 de Maio de 2009

Artigo 5.º

Acção positiva

A fim de garantir, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres, o princípio da igualdade de tratamento não obsta a que os Estados-Membros mantenham ou aprovem medidas específicas destinadas a prevenir ou compensar desvantagens relacionadas com o sexo, **com o objectivo, por exemplo, de promover o empreendedorismo das mulheres.**

Artigo 6.º

Constituição de uma sociedade

Sem prejuízo das condições específicas de acesso a certas actividades que se apliquem de igual modo aos dois sexos, os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para que as condições de constituição de uma sociedade entre cônjuges ou **entre** parceiros de facto || reconhecidos pela legislação nacional não sejam mais restritivas do que as condições de constituição de uma sociedade entre outras pessoas.

Artigo 7.º

Protecção social para os cônjuges e os parceiros de facto colaboradores

Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para garantir que os cônjuges e os parceiros de facto colaboradores **beneficiem** de um nível de protecção pelo menos idêntico ao **garantido** aos trabalhadores independentes, em condições idênticas às aplicáveis aos trabalhadores independentes. **Caso esse alargamento dos benefícios não seja exigido pela legislação de um determinado Estado-Membro, deverá ser acordado a pedido de um dos cônjuges ou parceiros de facto colaboradores.**

Estas medidas devem garantir a inscrição autónoma dos cônjuges colaboradores nos regimes de segurança social previstos para os trabalhadores independentes, e que asseguram a cobertura das prestações em caso de doença, invalidez ou velhice sem prejuízo da sua contribuição para esses regimes a mesmo título que os trabalhadores independentes e mesmo que seja necessário prever a possibilidade de calcular as suas contribuições com base num montante fixo.

As contribuições dos cônjuges colaboradores para os regimes de segurança social são dedutíveis dos impostos enquanto despesas de exploração, tal como a remuneração efectivamente paga ao cônjuge, com a dupla condição de os serviços terem sido correctamente prestados e de a remuneração ser a normalmente praticada para esses serviços.

Artigo 8.º

Licença de maternidade

1. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para garantir que as trabalhadoras independentes e cônjuges colaboradoras possam || ter direito a um período de licença de maternidade **adaptado às suas necessidades específicas. A licença de maternidade deve ter uma duração à sua escolha, desde que esta duração não exceda o especificado** na Directiva 92/85/CEE do Conselho ⁽¹⁾.

2. A fim de garantir que as categorias referidas no n.º 1 possam exercer os seus direitos previstos pelo presente artigo ||, os Estados-Membros tomam medidas para || garantir **que lhes é pago um montante adequado** durante a licença de maternidade.

3. O montante referido no n.º 2 é considerado adequado se garantir um rendimento pelo menos equivalente ao que a trabalhadora em causa receberia no caso de uma suspensão da sua actividade por razões relacionadas com o seu estado de saúde ou, se tal não se aplicar, a qualquer montante equivalente estabelecido pela legislação nacional, sujeito a eventuais limites determinados pela legislação nacional, **não podendo tais limites conduzir a qualquer forma de discriminação.**

⁽¹⁾ JO L 348 de 28.11.1992, p. 1.

Quarta-feira, 6 de Maio de 2009

4. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para que as trabalhadoras independentes e as cônjuges colaboradoras possam, **além do montante referido** no n.º 2, ter acesso a serviços de substituição temporária ou a quaisquer serviços sociais nacionais existentes.

Artigo 9.º

Reconhecimento do trabalho dos cônjuges colaboradores

Os Estados-Membros comprometem-se a analisar em que condições pode ser favorecido o reconhecimento do trabalho prestado pelos cônjuges colaboradores e, com base nessa análise, a analisar todas as iniciativas adequadas com vista a favorecer esse reconhecimento.

Artigo 10.º

Defesa de direitos

1. Os Estados-Membros asseguram que todas as pessoas que considerem ter sofrido danos em consequência da não aplicação, no que lhes diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento, possam recorrer a processos judiciais ou procedimentos administrativos eficazes, incluindo, caso os Estados-Membros os considerarem adequado, processos de conciliação, para exigir o cumprimento das obrigações impostas pela presente directiva, mesmo depois de terminadas as relações no âmbito das quais a discriminação tenha alegadamente ocorrido.

2. Os Estados-Membros asseguram que as associações, as organizações e outras pessoas colectivas que, de acordo com os critérios estabelecidos na respectiva legislação nacional, tenham um interesse legítimo em garantir o cumprimento do disposto na presente directiva, possam dar início ou intervir em processos judiciais ou procedimentos administrativos previstos para exigir o cumprimento das obrigações impostas pela presente directiva, em nome ou em ajuda do demandante, e com a aprovação deste.

3. O disposto nos n.ºs 1 e 2 não prejudica as regras nacionais relativas aos prazos para intentar acções judiciais relacionadas com o princípio da igualdade de tratamento.

Artigo 11.º

Indemnização ou reparação

Os Estados-Membros introduzem, na respectiva ordem jurídica interna, as medidas necessárias para garantir uma real e efectiva indemnização ou reparação, conforme os Estados-Membros o determinem, pelos danos sofridos pelo lesado por causa de um acto discriminatório, na acepção da presente directiva, sendo tal indemnização ou reparação dissuasiva e proporcional aos danos sofridos. Esta indemnização ou reparação não pode ser limitada pela fixação prévia de um valor máximo.

Artigo 12.º

Órgãos para a promoção da igualdade

1. Os Estados-Membros designam um órgão 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. Tal órgão pode ser parte de instâncias responsáveis, à escala nacional, pela defesa dos direitos humanos, a salvaguarda dos direitos individuais ou a aplicação do princípio da igualdade de tratamento.

2. Os Estados-Membros asseguram que o órgão referido no n.º 1 tenha por função:

a) Proporcionar assistência independente às vítimas de discriminação nas diligências que efectuarem contra essa discriminação, sem prejuízo dos direitos das vítimas e das associações, das organizações ou de outras pessoas colectivas referidas no n.º 2 do artigo 10.º;

b) Levar a cabo estudos independentes sobre discriminação;

Quarta-feira, 6 de Maio de 2009

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

d) Intercambiar, ao nível apropriado, as informações disponíveis com órgãos europeus homólogos, tais como o Instituto Europeu para a Igualdade de Género.

Artigo 13.º

Integração nas várias políticas do princípio da igualdade de género

Os Estados-Membros têm activamente em conta o objectivo da igualdade entre homens e mulheres ao formularem e aplicarem disposições legislativas, regulamentares e administrativas, políticas e actividades nos domínios previstos na presente directiva.

Artigo 14.º

Divulgação da informação

Os Estados-Membros informam os interessados, por todos os meios adequados, **incluindo a internet**, e em todo o seu território, das disposições *aprovadas em aplicação* da presente directiva e das disposições *sobre esta matéria* já em vigor.

Artigo 15.º

Nível de protecção

A aplicação da presente directiva não pode, em caso algum, motivar a redução do nível de protecção contra a discriminação já garantido pelos Estados-Membros *nas matérias reguladas* pela presente directiva.

Artigo 16.º

Relatórios

1. Os Estados-Membros comunicam à Comissão, *até ...* (*), todas as informações disponíveis relativas à aplicação da presente directiva.

A Comissão elabora um relatório de síntese a apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho *até ...* (**). Se necessário, o relatório *é* acompanhado de propostas de alteração da presente directiva.

2. O relatório da Comissão *tem* em conta as posições dos intervenientes.

Artigo 17.º

Revisão

A Comissão procede, até ... (***), **à análise do funcionamento da presente directiva e propõe as alterações eventualmente necessárias.**

(*) **Quatro anos** após a aprovação da presente directiva.

(**) **Cinco anos** após a aprovação da presente directiva.

(***) **Seis anos** após a aprovação da presente directiva.

Quarta-feira, 6 de Maio de 2009

Artigo 18.º**Aplicação**

1. Os Estados-Membros põem em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva até ... (*). Os Estados-Membros comunicam imediatamente à Comissão o texto dessas disposições, bem como *uma tabela indicando a correspondência* entre essas disposições e a presente directiva.

As disposições *aprovadas* pelos Estados-Membros devem incluir uma referência à presente directiva ou ser acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. Os Estados-Membros determinam o *modo de efectuar essa referência*.

2. **Quando dificuldades** específicas **o justifiquem**, o prazo referido no n.º 1 para dar cumprimento à **presente directiva** pode ser prorrogado até ... (**).

3. Os Estados-Membros comunicam à Comissão o texto das principais disposições de direito interno que *aprovarem* no domínio abrangido pela presente directiva.

Artigo 19.º**Requisitos mínimos**

Para defender o princípio da igualdade de tratamento, os Estados-Membros podem aprovar ou manter disposições mais favoráveis do que as estabelecidas na presente directiva.

Artigo 20.º**Revogação**

A Directiva 86/613/CEE é revogada com efeitos a partir de ... (*).

Artigo 21.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 22.º**Destinatários**

Os Estados-Membros são os destinatários da presente directiva.

Feito em ||

Pelo Parlamento Europeu,
O Presidente

Pelo Conselho,
O Presidente

(*) Dois anos após a aprovação da presente directiva.

(**) Três anos após a aprovação da presente directiva.