

PT

PT

PT



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 3.10.2008
COM(2008) 636 final

2008/0192 (COD)

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**

{SEC(2008)2592}

{SEC(2008)2593}

(apresentada pela Comissão)

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

1. ANTECEDENTES DA PROPOSTA

Justificação e objectivos da proposta

A presente proposta tem por objectivo alterar o quadro normativo comunitário relativo a aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres aos trabalhadores independentes e respectivos cônjuges. Revogará a Directiva 86/613/CEE¹ e aplicar-se-á aos domínios não abrangidos pelas Directivas 2006/54/CE, 2004/113/CE e 79/7/CEE, a fim de concretizar com maior eficácia o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente ou contribuam para o exercício dessa actividade.

No programa legislativo e de trabalho da Comissão para 2008 (programação futura 2008, 2008/EMPL/021), anunciava-se a revisão da Directiva 86/613/CEE.

Contexto geral

No relatório² sobre a aplicação da Directiva 86/613/CEE, a Comissão concluiu que os resultados práticos não eram inteiramente satisfatórios quando lidos à luz do principal objectivo da directiva, ou seja, melhorar a situação dos cônjuges colaboradores.

No Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres³, a Comissão anuncia 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.

Em Dezembro de 2007⁴, o Conselho exortou 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.

O Parlamento Europeu apelou repetidas vezes à Comissão para que procedesse à revisão da Directiva⁵ em questão, designadamente a fim de melhorar a situação dos cônjuges colaboradores na agricultura.

¹ 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 (JO L359 de 19.12.1986, p. 56).

² Relatório da Comissão sobre a aplicação da Directiva 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 (COM(94) 163).

³ Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres (COM(2006)92).

⁴ 4 de Dezembro de 2007 (Documento SOC 385).

⁵ Ver o último relatório adoptado pelo Parlamento Europeu em 12 de Março de 2008 sobre a situação das mulheres nas zonas rurais da UE (2007/2117(INI), relatora Christa Klass, A6-0031/2008).

Em 2000, o Conselho Europeu de Lisboa estabeleceu um objectivo estratégico para a UE, o de se tornar «na economia baseada no conhecimento mais dinâmica e competitiva do mundo, capaz de garantir um crescimento económico sustentável com mais e melhores empregos, e com maior coesão social».

Para concretizar o objectivo estratégico da promoção de mais e melhores empregos e garantir oportunidades iguais para todos, a União precisa de mais empreendedorismo, sobretudo das mulheres. A Comissão reconheceu esta realidade nas comunicações *Think Small First*⁶ e *A agenda social renovada*⁷.

Disposições em vigor no domínio da proposta

A Directiva 86/613/CEE abrange duas diferentes categorias de pessoas, ou seja, os «trabalhadores independentes» e os «cônjuges que participam na actividade do trabalhador independente» (cônjuges colaboradores). A situação jurídica destas duas categorias de pessoas é diferente.

Em relação aos **trabalhadores independentes**, existem outros textos legislativos que aplicam o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em certos domínios. A discriminação em razão do sexo é proibida na segurança social e noutros domínios da protecção social (Directiva 79/7/CEE), nos regimes profissionais de segurança social (Directiva 86/378/CEE), nas condições de acesso ao emprego independente (Directivas 2002/73/CE e 2006/54/CE) e no acesso a bens e serviços e seu fornecimento (Directiva 2004/113/CE).

Em relação aos «**cônjuges que participam na actividade económica do trabalhador independente**» (cônjuges colaboradores), a Directiva 86/613/CEE é o único texto legislativo em vigor ao nível da UE.

Em 1994 a Comissão adoptou um relatório⁸ sobre a aplicação da Directiva 86/613/CEE no qual concluía que, em termos estritamente jurídicos, a Directiva 86/613/CEE parecia ter sido aplicada nos Estados-Membros. Contudo, os resultados práticos não eram inteiramente satisfatórios quando lidos à luz do principal objectivo da directiva, ou seja, melhorar a situação dos cônjuges colaboradores. O relatório também salientava a ausência de uma política global relativamente à situação dos cônjuges colaboradores e referia que a única forma de concretizar o objectivo do reconhecimento do trabalho dos cônjuges era garantir-lhes de direitos de segurança social próprios.

Coerência com outras políticas e os objectivos da União

O objectivo da presente proposta está em perfeita sintonia com as políticas da UE e, em especial, com a Estratégia de Lisboa para o Crescimento e o Emprego. Em conformidade com Tratado CE, a Comunidade terá por objectivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, na realização de todos as acções. A igualdade entre os géneros está no cerne da Estratégia de Lisboa. Uma vez que existem profundas disparidades

⁶ COM(2008) 394.

⁷ COM(2008) 412.

⁸ Relatório da Comissão sobre a aplicação da Directiva 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 (COM(94) 163).

entre homens e mulheres no emprego independente, a redução dessas disparidades no plano do empreendedorismo é essencial para a consecução da meta fixada para a taxa de emprego das mulheres.

2. CONSULTA DAS PARTES INTERESSADAS E AVALIAÇÃO DE IMPACTO

Consulta

Na preparação desta iniciativa, a Direcção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades procurou consultar todos os intervenientes com potenciais interesses nesta área, tanto aqueles susceptíveis de ser afectados pela iniciativa, como os que participarão na sua implementação.

Assim, foram consultados os parceiros sociais europeus, outros intervenientes, os Estados-Membros e o Comité consultivo para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

As organizações consultadas exprimiram posições divergentes sobre a revisão da directiva. Os sindicatos e as organizações de agricultores são favoráveis à alteração da directiva e ao reforço da aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres aos trabalhadores independentes e aos cônjuges colaboradores.

As organizações que representam as associações de agricultores defendem direitos iguais para uma participação igual para todos os parceiros nas explorações agrícolas. Por outro lado, as organizações que representam as PME e as organizações sectoriais de empregadores mostram-se sobretudo preocupadas com os potenciais custos de quaisquer alterações e opõem-se a mudanças que impliquem aumentos das contribuições de segurança social.

O Comité consultivo para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (composto por representantes dos Estados-Membros, dos parceiros sociais europeus e de ONG), que também foi consultado, considera que a directiva deve ser alterada, a fim de dar aos cônjuges colaboradores um estatuto profissional claro, com cobertura pelos regimes de protecção social e garantir o direito à licença de maternidade/paternidade remunerada aos trabalhadores independentes e cônjuges colaboradores.

O Lobby Europeu das Mulheres apoia a posição do Comité consultivo para a igualdade de oportunidades. A Confederação das Organizações Familiares junto das Comunidades Europeias (COFACE) defende com vigor a revisão da Directiva 86/613/CEE, a fim de garantir às trabalhadoras independentes uma licença de maternidade de duração suficiente para assegurar o curso de uma gravidez normal e a recuperação física da mulher após um parto normal e obrigar os Estados-Membros a reconhecer o contributo dos cônjuges colaboradores nas empresas familiares e garantir que beneficiam de protecção social equivalente à dos trabalhadores independentes.

A posição dos Estados-Membros está também longe de ser unânime, alguns defendem a melhoria do quadro normativo da UE, enquanto outros consideram não haver necessidade de revisão da legislação nacional em questões abrangidas pela directiva ou pelo quadro normativo da UE.

A Comissão teve em conta, tanto quanto possível, as posições expressas durante a consulta, limitando a sua intervenção ao estritamente necessário para a aplicação do princípio da

igualdade de tratamento e avaliando cuidadosamente os custos e os benefícios das diferentes opções políticas.

Obtenção e utilização de competências especializadas

Atendendo à necessidade de rever a Directiva 86/613/CEE, a Comissão solicitou à rede de peritos jurídicos independentes sobre a aplicação do direito comunitário em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres a elaboração de um relatório sobre a aplicação da directiva, as suas omissões e insuficiências e as formas de a melhorar⁹.

Foi encomendado um estudo¹⁰ da situação nos Estados-Membros e dos custos e benefícios das várias opções políticas.

Foram amplamente utilizados outros estudos, em especial o intitulado *Good practices on social protection of new entrepreneurs and assisting partners and the impact on business creation*¹¹.

Avaliação de impacto

O relatório de avaliação de impacto estudou os possíveis efeitos benéficos de uma revisão da Directiva 86/613/CEE, à luz dos seus objectivos, essencialmente centrados na melhoria da aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e no reforço da participação das mulheres nas actividades independentes.

Foram analisadas três opções políticas: não empreender acções à escala da UE, tomar medidas não vinculativas e alterar a Directiva 86/613/CEE.

Seguidamente foi analisado o impacto das três opções. Para o efeito, a opção de alterar a directiva foi subdividida em quatro subopções (que não se excluem mutuamente):

- melhorar a protecção na maternidade;
- prever uma licença para assistência a familiares;
- reconhecer o contributo dos cônjuges colaboradores;
- dar aos órgãos nacionais da igualdade competências nesta área.

Depois de analisar o impacto de cada opção, o relatório concluiu que a opção de não empreender qualquer acção à escala da UE não permitiria a consecução de qualquer dos objectivos. Concluiu também que deviam manter-se e desenvolver-se medidas não vinculativas, mas que estas não constituíam uma alternativa à alteração da directiva. A revisão da directiva foi considerada como a única opção possível para a consecução dos objectivos.

Em termos de custos, o relatório de avaliação de impacto concluiu que, para os 8 Estados-Membros onde ainda não vigora tal direito, os custos da opção de garantir às trabalhadoras independentes o direito à licença de maternidade seriam reduzidos. A concretização desta opção poderia ser neutra em termos de segurança social se fosse financiada inteiramente pelas próprias trabalhadoras independentes. Se assim fosse, o

⁹ O estudo está disponível em:

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_draft2.pdf.

¹⁰ Ainda não disponível em linha.

¹¹ Este estudo está disponível em: http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-studies/documents/social_protection_final_report_en.pdf.

aumento máximo que seria de esperar nas contribuições para os regimes de segurança social continuaria a ser pouco relevante (de 0,05% na Lituânia a 1,75% na Bulgária). Na prática, o financiamento da segurança social vem de diversas fontes (contribuições dos trabalhadores independentes e receitas fiscais), pelo que os custos seriam repartidos entre os Estados-Membros e os trabalhadores independentes.

De qualquer modo, o impacto financeiro da medida também pode ser reduzido se for deixado ao critério das mulheres independentes a possibilidade de optar por tirar (ou não) uma licença de maternidade.

No que se refere à opção de garantir aos cônjuges colaboradores um nível de protecção idêntico ao dos trabalhadores independentes, os custos para os regimes de segurança social seriam neutros pelo menos em dois casos: se transitarem inteiramente para os trabalhadores independentes através de um aumento proporcional das respectivas contribuições ou se os Estados-Membros optarem por impor uma repartição dos lucros e das contribuições da empresa familiar que reflecta a contribuição percentual do trabalhador independente e do cônjuge colaborador para a mesma. Neste último caso, a medida poderia ser neutra em termos de custos e de contribuições para os regimes de segurança social.

Em qualquer dos casos, o impacto financeiro da medida também pode ser reduzido se for deixado ao critério de cada cônjuge colaborador a opção de aderir (ou não) ao regime de segurança social dos trabalhadores independentes.

O relatório chegou à conclusão que a opção que melhor ia ao encontro dos objectivos era uma proposta de alteração da Directiva 86/613/CEE. Tendo em conta os custos das possíveis opções para os Estados-Membros e para os trabalhadores independentes, a abordagem preferida compreende:

- a possibilidade de um período de licença de maternidade para as mulheres independentes,
- o reconhecimento do contributo dos cônjuges colaboradores para a actividade das empresas familiares, mediante a possibilidade de uma protecção social equivalente à dos parceiros independentes, e
- a atribuição de competências em matéria de discriminação aos órgãos nacionais que operam na área da igualdade.

3. ASPECTOS JURÍDICOS

Base jurídica

Na versão original do Tratado de Roma, o artigo 119.º não se aplicava aos trabalhadores independentes. A situação mudou com a entrada em vigor do Tratado de Amesterdão. O novo n.º 3 do artigo 141.º do Tratado CE aplica-se agora «em matéria de emprego e de trabalho».

Em razão desta limitação do âmbito de aplicação do artigo 119.º do Tratado de Roma, a Directiva 86/613/CEE foi adoptada com base nos artigos 100.º e 235.º, duas bases jurídicas «residuais» que permitem que o Conselho adopte directivas para a aproximação de legislações nacionais que afectam directamente o estabelecimento ou o funcionamento do mercado interno ou quando uma acção comunitária se revela necessária para a consecução de um dos objectivos da Comunidade e o Tratado não prevê as competências necessárias.

Contudo, a presente proposta pode agora ter uma base jurídica específica, ou seja, o artigo 141.º do Tratado CE.

Subsidiariedade e proporcionalidade

O artigo 2º do Tratado CE estabelece que a promoção da igualdade entre homens e mulheres é uma das missões da Comunidade Europeia.

A reduzida participação das mulheres no emprego independente constitui uma desigualdade, na medida em que as responsabilidades familiares parecem ter um impacto negativo no empreendedorismo das mulheres em comparação com o dos homens.

No que diz respeito aos cônjuges colaboradores, a falta de cobertura de segurança social e o não reconhecimento do seu contributo para a actividade das empresas familiares confere a algumas empresas vantagens competitivas injustas, pelo que esta iniciativa garantiria igualdade de condições na Europa.

A UE já dispõe da Directiva 86/613/CEE que incide sobre questões que a presente proposta também abrange. Um instrumento legal comunitário constitui a única forma de garantir condições equitativas na Europa. A existência de legislações nacionais fortemente divergentes, em especial no que se refere ao estatuto dos cônjuges colaboradores, daria vantagens competitivas injustas às empresas com níveis de protecção baixos ou inexistentes.

A presente proposta não vai além do que é necessário para garantir a realização dos objectivos da iniciativa.

A directiva proposta é um instrumento que estabelece prescrições mínimas de base, permitindo aos Estados-Membros ir mais longe se assim o entenderem. Em especial, a directiva não exige que seja garantido o mesmo sistema de protecção social que aos trabalhadores independentes, antes estabelece que os cônjuges colaboradores possam, **a seu pedido**, beneficiar de um nível de protecção pelo menos equivalente ao do trabalhador independente. O estabelecimento do nível das contribuições e de todas as disposições relativas a prestações e a pagamentos continua a ser da competência dos Estados-Membros, desde que sejam cumpridas as prescrições mínimas da presente directiva.

Em consequência, a proposta respeita o princípio da subsidiariedade e da proporcionalidade, já que é feita ao nível apropriado e não vai além do que é estritamente necessário à escala da UE para a consecução dos objectivos da iniciativa.

Escolha do instrumento

Uma vez que o objectivo é de substituir uma directiva existente, a directiva constitui o instrumento jurídico mais adequado para o fazer.

Acresce que uma directiva constitui sempre o instrumento mais apropriado para garantir um nível mínimo e coerente de protecção em todos os Estados-Membros, permitindo ainda que cada Estado-Membro decida sobre a melhor forma de aplicar as suas disposições.

Quadro de correspondência

Os Estados-Membros devem comunicar à Comissão o texto das disposições nacionais de transposição da directiva, bem como o quadro de correspondência entre essas disposições e a presente directiva.

Espaço Económico Europeu

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

4. IMPLICAÇÕES ORÇAMENTAIS

A proposta não tem consequências para o orçamento comunitário.

5. EXPLICAÇÃO DETALHADA DAS DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS

Artigo 1.º:

O n.º 1 do artigo 1.º é equivalente ao artigo 1.º da Directiva 86/613/CEE. Estabelece o propósito da directiva, ou seja, assegurar a aplicação do princípio da igualdade de tratamento aos homens e mulheres que exerçam uma actividade independente. A directiva abrange exclusivamente os aspectos não cobertos pelas Directivas 2006/54/CE e 79/7/CEE.

O n.º 2 do artigo 1º estabelece o âmbito de aplicação da directiva. Corresponde ao disposto no artigo 2º da Directiva 86/613/CEE, abrangendo os trabalhadores independentes e os cônjuges colaboradores.

O n.º 3 do artigo 1.º esclarece que a directiva não abrange domínios cobertos pela Directiva 2004/113/CE que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e no seu fornecimento. Em particular, o artigo 5.º da Directiva 2004/113/CE permanece aplicável aos contratos de seguros e aos serviços financeiros conexos.

Artigo 2.º:

O artigo 2º reúne todas as definições dos termos usados na directiva. As definições de «trabalhadores independentes» e de «cônjuges colaboradores» provêm do artigo 2.º da Directiva 86/613/CEE. A definição de «cônjuges colaboradores» foi alterada: foram aditados os termos «colaboradores» e «parceiros de facto». A alteração visa abranger todas as pessoas reconhecidas como «parceiros de facto» pela legislação nacional que participam regularmente nas actividades das empresas familiares, independentemente do seu estado civil. A fim de eliminar possíveis ambiguidades, «associados» é substituído por «parceiros comerciais».

As definições de «discriminação directa» e «discriminação indirecta», «assédio» e «assédio sexual» provêm da legislação comunitária em vigor e não se afastam de abordagens previamente acordadas. Os conceitos de discriminação directa e indirecta, assédio e assédio sexual são idênticos, *mutatis mutandis*, aos das Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2002/73/CE, 2004/113/CE e 2006/54/CE.

O assédio em razão do sexo e o assédio sexual não se manifestam unicamente no local de trabalho, podendo também ocorrer noutros domínios da vida de um indivíduo, designadamente no contexto de actividades independentes. À semelhança do que acontece com as Directivas 76/207/CEE e 2006/54/CE, os dois conceitos são definidos separadamente, na medida em que correspondem a fenómenos distintos. O assédio em razão do sexo consiste num tratamento desfavorável de uma pessoa relacionado com o seu sexo, ainda que não seja necessariamente de carácter sexual. O assédio sexual diz respeito a atitudes físicas, verbais ou não verbais indesejadas de carácter sexual.

Artigo 3.º:

O n.º 1 do artigo 3.º define o significado do princípio da igualdade de tratamento para efeitos da presente directiva. Inspira-se no disposto nos artigos 3.º e 4.º da Directiva 86/613/CEE. Esta disposição proíbe qualquer forma de discriminação directa ou indirecta relacionada com a criação, instalação ou ampliação de uma empresa, ou ao início de qualquer outra forma de actividade independente.

O n.º 2 do artigo 3.º estabelece que ambas as formas de assédio equivalem a discriminação em razão do sexo, sendo, enquanto tal, proibidas.

O n.º 3 do artigo 3.º refere que uma instrução no sentido de discriminar é considerada uma discriminação. Disposição análoga consta já das Directivas 2000/43/CE e 2000/78/CE que têm por base o artigo 13º do Tratado CE e da Directiva 2006/54/CE, que tem por base o n.º 3 do artigo 141.º do Tratado CE, e que dizem respeito 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.

Artigo 4.º:

Esta disposição diz respeito às acções positivas. Seguindo o modelo das directivas existentes, em especial a Directiva 2004/113/CE, o artigo confirma que os Estados-Membros podem manter ou introduzir medidas específicas para compensar desvantagens sofridas por indivíduos de ambos os sexos nos domínios abrangidos pela directiva. Há que demonstrar a necessidade destas medidas, as quais devem ter por objectivo ultrapassar uma desvantagem específica, ser limitadas no tempo e permanecer em vigor apenas o tempo necessário para solucionar o problema identificado. Por exemplo, tradicionalmente, as mulheres enfrentam mais problemas do que os homens para criar empresas, em resultado de um conjunto de factores onde se inclui a dificuldade de mobilizar capital de risco e de obter apoios para o desenvolvimento de ideias comerciais. Ainda que a aplicação do princípio da igualdade de tratamento seja susceptível de melhorar esta situação, não será provavelmente suficiente para colmatar as desvantagens acumuladas pelas mulheres neste domínio. A Comissão acredita que a directiva não deve proibir a possibilidade de serem introduzidas medidas para reduzir as disparidades entre homens e mulheres em termos de empreendedorismo à escala nacional e que, em consequência, os Estados-Membros devem ser autorizados a fazer tais derrogações ao princípio da igualdade de tratamento. Em linha com a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias no que se refere às acções positivas, estas medidas não devem gerar automática e incondicionalmente vantagens para as mulheres, quando estas estiverem em posição de igualdade em relação aos homens.

Artigo 5.º:

O artigo 5.º é semelhante ao artigo 5.º da Directiva 86/613/CEE. A principal alteração reside na inserção da expressão «parceiros de facto», a fim de deixar claro que se trata de abranger as pessoas reconhecidas pela legislação nacional como «parceiros de facto» do trabalhador independente, qualquer que seja o seu estado civil.

Artigo 6.º:

O artigo 6.º é semelhante ao artigo 6.º da Directiva 86/613/CEE. A nova disposição estipula que os cônjuges colaboradores devem, se o pedirem, beneficiar de um nível de protecção pelo menos equivalente ao dos trabalhadores independentes. Não estabelece a obrigatoriedade de

os trabalhadores independentes estarem cobertos por um regime de segurança social específico. Apenas torna obrigatório que os cônjuges colaboradores possam, se o entenderem, aderir ao mesmo sistema de protecção social que o trabalhador independente. Por força deste artigo, a decisão de aderir ou não deve caber aos cônjuges colaboradores, sendo que os Estados-Membros só são obrigados a possibilitar essa escolha. A fixação do nível das contribuições e de todas as disposições relativas a prestações e a pagamentos continua a ser da competência dos Estados-Membros, desde que sejam cumpridas as prescrições mínimas da presente directiva.

Artigo 7.º:

O artigo 7.º altera substancialmente o artigo 8.º da Directiva 86/613/CEE. Nos termos deste último, os Estados-membros comprometem-se a analisar se, e em que condições, as trabalhadoras independentes e as cônjuges de trabalhadores independentes podem, durante a interrupção da sua actividade por motivo de gravidez ou maternidade, ter acesso a serviços substitutivos ou a serviços sociais existentes no respectivo território, ou beneficiar de prestações pecuniárias no âmbito de um regime de segurança social ou de qualquer outro sistema de protecção social pública.

O n.º 1 do artigo 7.º estabelece que as trabalhadoras independentes e as cônjuges colaboradoras devem ter direito, a seu pedido, a uma de licença de maternidade, nos termos previstos na Directiva 92/85/CEE.

De acordo com os n.ºs 2 e 3 do artigo 7.º, a licença de maternidade deve ser paga no correspondente pelo menos ao que é devido em caso de doença, dentro de eventuais limites determinados pelas legislações nacionais. Se a pessoa em questão não tem direito a subsídio de doença, o pagamento deve ser equivalente a qualquer prestação adequada existente ao nível nacional.

A fim de ter em conta o carácter específico das actividades independentes, o n.º 4 do artigo 7.º dá às trabalhadoras independentes, na medida do possível, a opção de uma substituição temporária como alternativa à prestação pecuniária. Passaria assim a ser possível para as trabalhadoras independentes gozar a licença de maternidade e prosseguir a actividade empresarial através de uma substituição temporária.

Artigo 8.º:

O artigo 8.º diz respeito à salvaguarda dos direitos que permitem exigir o cumprimento das obrigações previstas na directiva. Em particular, confere às pessoas que se consideram vítimas de uma discriminação a possibilidade de recorrer a um procedimento administrativo e/ou judiciário para fazer valer o seu direito à igualdade de tratamento.

O direito a uma protecção jurídica é ainda reforçado pela possibilidade de autorizar organizações a exercer este direito por conta de uma vítima.

Artigo 9.º:

O artigo 9.º trata da indemnização e reparação. Os Estados-membros são chamados a garantir a existência de disposições na respectiva legislação nacional para uma real e efectiva indemnização ou reparação, como acontece nas directivas existentes que têm por base os artigos 13.º e 141.º do Tratado CE.

Artigo 10.º:

O artigo 10.º exige que os Estados-Membros designem órgãos nacionais para a promoção da igualdade de tratamento nos domínios abrangidos pela directiva. Retoma disposições análogas das Directivas 2000/43/CE, 2002/73/CE, 2004/113/CE e 2006/54/CE.

Prevê um enquadramento da acção de tais órgãos a nível nacional, em completa independência, tendo em vista a promoção do princípio da igualdade de tratamento. Os Estados-Membros podem decidir que os órgãos em questão devem ser os que estão previstos na Directiva 2002/73/CE – agora Directiva 2006/54/CE – para o mercado de trabalho e/ou na Directiva 2004/113/CE para o acesso a bens e serviços. Os Estados-Membros podem tomar as medidas que entenderem para o estabelecimento destes órgãos a nível regional ou local, desde que haja uma cobertura total do respectivo território.

A proposta de directiva fixa um conjunto de requisitos que tais órgãos nacionais devem cumprir, de harmonia com o que as directivas acima mencionadas já estabelecem.

Artigo 11.º:

O artigo 11.º é uma disposição habitual sobre a necessidade de transparência e de comunicação de informação aos interessados no domínio abrangido pela directiva.

Artigo 12.º:

Trata-se de uma disposição habitual que estipula que a transposição da directiva para o direito nacional não pode dar azo a uma diminuição do grau de protecção já existente no direito interno para os indivíduos e os assuntos abrangidos pela directiva.

Artigo 13.º:

Este artigo estabelece os procedimentos de acompanhamento e elaboração de relatórios sobre a aplicação do princípio da igualdade de tratamento. Os procedimentos em questão exigem que os Estados-Membros prestem contas à Comissão [seis anos após a adopção] e a Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho um ano mais tarde.

O impacto da directiva será, pois, cuidadosamente avaliado e quaisquer ajustamentos necessários ao quadro normativo poderão ser propostos em tempo devido.

Artigo 14.º:

Este artigo estabelece os procedimentos para a aplicação da directiva. A Comissão propõe que os Estados-Membros disponham regra geral de dois anos para a transposição da directiva no direito interno e de um período adicional de [dois] anos para dar cumprimento ao disposto no artigo 6.º no que se refere aos cônjuges colaboradores.

Em sintonia com práticas acordadas recentemente, o artigo obriga os Estados-Membros a comunicar o texto das disposições nacionais de transposição da directiva, juntamente com um quadro de correspondência entre essas disposições e a directiva.

Artigo 15.º:

Este artigo revoga a Directiva 86/613/CEE a partir da data que consta do artigo 13.º para a aplicação da directiva nos Estados-Membros.

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

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

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

Tendo em conta a proposta da Comissão¹²,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu¹³,

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões¹⁴,

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

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 maternidade¹⁵, 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 deve ser substituída pela presente directiva.
- (2) No *Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres*¹⁶, 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.

¹² JO C, p.

¹³ JO C, p.

¹⁴ JO C, p.

¹⁵ JO L 359 de 19.12.1986, p. 56.

¹⁶ COM(2006) 92.

- (3) Nas conclusões que constam do documento intitulado «Participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida profissional, no crescimento e na coesão social»¹⁷, 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 melhorar a situação dos cônjuges colaboradores na agricultura.
- (5) Na Comunicação intitulada «*Agenda social renovada : oportunidades, acesso e solidariedade na Europa no século XXI*»¹⁸ a Comissão afirma a necessidade da adopção de medidas para colmatar as disparidades de género no empreendedorismo e melhorar a conciliação da vida privada e familiar.
- (6) Existem já vários instrumentos legais que consubstanciam o princípio da igualdade de tratamento no emprego independente, em particular a Directiva 79/7/CEE do Conselho relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social¹⁹, a Directiva 2006/54/CEE 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)²⁰. Em consequência, a presente directiva não deve aplicar-se a domínios já abrangidos por outras directivas.
- (7) A directiva deve aplicar-se aos trabalhadores independentes e aos cônjuges colaboradores, já que ambos participam nas actividades da empresa.
- (8) A directiva não deve aplicar-se 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. Em particular, o artigo 5.º da Directiva 2004/113/CE dedicado aos seguros e outros serviços financeiros continua a ser aplicável.
- (9) A fim de impedir a discriminação em razão do sexo, a presente directiva deve aplicar-se tanto à discriminação directa como à discriminação indirecta. O assédio e o assédio sexual devem ser considerados como uma discriminação e, enquanto tal, proibidos.
- (10) Os Estados-Membros podem, ao abrigo do n.º 4 do artigo 141º 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, as medidas destinadas a concretizar na prática a igualdade não devem ser consideradas como uma violação do princípio jurídico da igualdade de tratamento entre homens e mulheres.

¹⁷ 4 de Dezembro de 2007 (Documento SOC 385).

¹⁸ COM(2008) 412.

¹⁹ JO L 6 de 10.1.1979, p. 24.

²⁰ JO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

- (11) No domínio do emprego independente, a aplicação do princípio da igualdade de tratamento significa que não pode haver discriminação na criação, instalação ou ampliação de uma empresa, ou qualquer outra forma de actividade independente.
- (12) 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 parceiros de facto quando reconhecidos pela legislação nacional.
- (13) Dada a sua contribuição para a empresa familiar, os cônjuges colaboradores devem ter o direito de, a seu pedido, beneficiar de um nível de protecção pelo menos equivalente aos dos trabalhadores independentes, nas mesmas condições a estes aplicáveis, designadamente em matéria de contribuições. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para tornar possível tal escolha. De qualquer forma, o nível de protecção dos trabalhadores independentes e dos cônjuges colaboradores pode ser proporcional à respectiva participação nas actividades da empresa familiar.
- (14) 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 deve 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 cumpridas as prescrições mínimas da presente directiva. A fim de ter em consideração a situação específica das trabalhadoras independentes e das cônjuges colaboradoras, estas devem poder ter a última palavra a dizer quanto ao beneficiarem ou não da licença de maternidade.
- (15) A fim de atender à especificidade das actividades independentes, as trabalhadoras independentes e as cônjuges colaboradoras devem poder escolher, na medida do possível, entre uma prestação pecuniária e uma substituição temporária durante a licença de maternidade.
- (16) Reforçar a eficácia e a eficiência 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. Ao definir as medidas necessárias para a aplicação da presente directiva, os Estados-Membros devem ter em atenção a necessidade de melhorar e garantir a qualidade e a sustentabilidade a longo prazo dos respectivos sistemas de protecção social.
- (17) As pessoas que tenham sido vítimas de discriminação em razão do sexo devem dispor de meios de protecção jurídica adequados. Para assegurar um nível de protecção mais eficaz, as associações, organizações e outras entidades com personalidade jurídica devem igualmente ficar habilitadas a intervir em processos, nos termos estabelecidos pelos Estados-Membros, em nome ou em prol de uma vítima, sem prejuízo das regras processuais nacionais relativas à representação e à defesa em tribunal.
- (18) A protecção contra a discriminação em razão do sexo deve ser reforçada pela existência de um ou mais órgãos independentes em cada Estado-Membro, com competências para analisar os problemas em causa, estudar possíveis soluções e prestar assistência concreta às vítimas. O ou os órgãos em questão podem ser os que têm responsabilidades no plano nacional pela defesa dos direitos humanos, a protecção

dos direitos dos indivíduos ou a aplicação do princípio da igualdade de tratamento. Ao exercerem as suas competências e ao assumirem as suas responsabilidades no âmbito da presente directiva, esses órgãos devem funcionar de forma coerente com os princípios de Paris das Nações Unidas relativos ao estatuto e funcionamento das instituições nacionais para a protecção e promoção dos direitos humanos.

- (19) 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 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, previsto no mesmo artigo, a presente directiva não excede o necessário para atingir estes objectivos.

ADOPTARAM 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/CEE 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 homens e mulheres no acesso a bens e serviços e no seu fornecimento permanece abrangida pela Directiva 2004/113/CE.

Artigo 2.º

Definições

1. 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 e os membros das profissões liberais;
- 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 ou parceiros comerciais, 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»: 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;
- d) «discriminação indirecta»: sempre que uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutro, coloque 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;

e) «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 dessa pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo;

f) «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;

Artigo 3.º

Princípio da igualdade de tratamento

1. O princípio da igualdade de tratamento implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer indirectamente por referência, nomeadamente, ao estado civil ou à situação familiar, relacionada com a criação, instalação ou ampliação de uma empresa, ou ao início ou alargamento de qualquer outra forma de actividade como trabalhador independente.

2. O assédio e o assédio sexual são considerados como uma discriminação em razão do sexo e, enquanto tal, proibidos. A rejeição ou a submissão de uma pessoa a este tipo de comportamentos não pode ser utilizada como fundamento de decisões que afectem essa pessoa.

3. Uma instrução no sentido de discriminar pessoas em razão do sexo é considerada discriminação.

Artigo 4.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.

Artigo 5.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 parceiros de facto, quando reconhecidos pela legislação nacional, não sejam mais restritivas do que as condições de constituição de uma sociedade entre outras pessoas.

Artigo 6.º

Protecção social para os cônjuges colaboradores

Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para garantir que os cônjuges colaboradores possam, a seu pedido, beneficiar de um nível de protecção pelo menos idêntico ao garantido aos trabalhadores independentes, em condições idênticas às aplicáveis aos trabalhadores independentes.

Artigo 7.º

Licença de maternidade

1. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para garantir que as trabalhadoras independentes e cônjuges colaboradoras possam, a seu pedido, ter direito ao mesmo período de licença de maternidade que o previsto na Directiva 92/85/CEE.

2. A fim de garantir que as categorias referidas no n.º 1 possam exercer os seus direitos conforme o presente artigo os reconhece, os Estados-Membros tomam medidas para lhes garantir uma prestação adequada durante a licença de maternidade.

3. A prestação referida no n.º 2 é considerada adequada 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 prestação equivalente estabelecida pela legislação nacional, sujeita a eventuais limites determinados pela legislação nacional.

4. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para que as trabalhadoras independentes e as cônjuges colaboradoras possam, em alternativa à prestação referida no n.º 2, ter acesso, na medida do possível, a serviços que forneçam substituições temporárias ou a quaisquer serviços sociais nacionais existentes.

Artigo 8.º

Defesa de direitos

1. Os Estados-Membros asseguram que todas as pessoas que considerem ter sofrido perdas ou danos em consequência da não aplicação, no que lhes diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento, possam recorrer a processos judiciais ou administrativos, incluindo, se os Estados-Membros 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, organizações e outras entidades jurídicas 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 intervir em processos judiciais ou administrativos previstos para exigir o cumprimento das obrigações impostas pela presente directiva, em nome ou em apoio da parte demandante, e com a aprovação desta.

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

Artigo 9.º
Indemnização ou reparação

Os Estados-Membros introduzem, na respectiva ordem jurídica interna, medidas para garantir uma real e efectiva indemnização ou reparação, conforme os Estados-Membros o determinem, pelas perdas ou danos sofridos por uma pessoa em virtude de um acto discriminatório na acepção da presente directiva, sendo tal indemnização ou reparação dissuasiva e proporcionada às perdas ou danos sofridos. Esta indemnização ou reparação não pode ser limitada pela fixação prévia de um valor máximo.

Artigo 10.º
Órgãos para a promoção da igualdade

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. Tais órgãos podem 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 as funções dos órgãos referidos no n.º 1 incluem:

a) proporcionar assistência independente às vítimas de discriminação nas diligências que efectuarem contra essa discriminação, sem prejuízo dos direitos das vítimas e das associações, organizações ou outras entidades jurídicas referidas no n.º 2 do artigo 8.º;

b) levar a cabo inquéritos independentes sobre discriminação;

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

Artigo 11.º
Divulgação da informação

Os Estados-Membros informam os interessados, por todos os meios adequados e em todo o seu território, das disposições adoptadas por força da presente directiva e das disposições pertinentes já em vigor.

Artigo 12.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 nos domínios abrangidos pela presente directiva.

Artigo 13.º
Relatórios

1. Os Estados-Membros comunicam à Comissão todas as informações disponíveis relativas à aplicação da presente directiva, até [6 anos após a adopção].

A Comissão elabora um relatório de síntese a apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho até [7 anos após a adopção]. Se necessário, o relatório será acompanhado de propostas de alteração da presente directiva..

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

Artigo 14.º

Aplicação

1. Os Estados-Membros põem em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva o mais tardar em [2 anos]. Os Estados-Membros comunicam imediatamente à Comissão o texto dessas disposições, bem como um quadro de correspondência entre essas disposições e a presente directiva.

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

2. A fim de ter em conta condições específicas, os Estados-Membros podem, se necessário, dispor de um período adicional de [2 anos] para dar cumprimento ao disposto no artigo 6.º.

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

Artigo 15.º

Revogação

A Directiva 86/613/CEE é revogada com efeitos a partir de [prazo para aplicação].

Artigo 16.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 17.º

Destinatários

Os Estados-Membros são os destinatários da presente directiva.

Feito em Bruxelas, em

Pelo Parlamento Europeu,

O Presidente

Pelo Conselho,

O Presidente