

Este documento constitui um instrumento de documentação e não vincula as instituições

► **B**

**DIRECTIVA 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**

(76/207/CEE)

(JO L 39 de 14.2.1976, p. 40)

Alterada por:

	Jornal Oficial		
	n.º	página	data
► <b>M1</b> Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de Setembro de 2002	L 269	15	5.10.2002

▼B**DIRECTIVA 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**

(76/207/CEE)

O CONSELHO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS,

tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Económica Europeia e, nomeadamente, o seu artigo 235.º,

tendo em conta a proposta da Comissão,

tendo em conta o parecer do Parlamento Europeu<sup>(1)</sup>,tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social<sup>(2)</sup>,

considerando que o Conselho, na sua Resolução de 21 de Janeiro de 1974 relativa a um programa de acção social<sup>(3)</sup>, fixou, entre as prioridades, acções tendentes a assegurar a igualdade dos homens e das mulheres no que respeita ao acesso ao emprego e à formação e promoção profissionais assim como às condições de trabalho incluindo as remunerações;

considerando que, no que respeita às remunerações, o Conselho adoptou em 10 de Fevereiro de 1975 a Directiva 75/117/CEE, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e os trabalhadores femininos<sup>(4)</sup>;

considerando que parece igualmente necessária uma acção da Comunidade no sentido de efectivar o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, tanto no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais, como no que se refere às outras condições de trabalho; que a igualdade de tratamento entre os trabalhadores masculinos e femininos constitui um dos objectivos da Comunidade, na medida em que se trata, nomeadamente, de promover a igualização no progresso das condições de vida e de trabalho da mão-de-obra; que o Tratado não previu os poderes de acção específicos necessários para o efeito;

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

ADOPTOU A PRESENTE DIRECTIVA:

*Artigo 1.º*

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

▼M1

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

<sup>(1)</sup> JO n.º C 111 de 20. 5. 1975, p. 14

<sup>(2)</sup> JO n.º C 286 de 15. 12. 1975, p. 8.

<sup>(3)</sup> JO n.º C 13 de 12. 2. 1974, p. 1.

<sup>(4)</sup> JO n.º L 45 de 19. 2. 1975, p. 19.

**▼B**

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

**▼M1***Artigo 2.º*

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

2. Para efeitos da presente directiva, aplicam-se as seguintes definições:

- 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,
- discriminação indirecta: sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar pessoas de um dado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um objectivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários,
- 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,
- 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.

3. O assédio e o assédio sexual, na acepção da presente directiva, são considerados discriminação em razão do sexo e são, portanto, proibidos.

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

4. Uma instrução no sentido de discriminar pessoas em razão do sexo é considerada discriminação na acepção da presente directiva.

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

6. 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 objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

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

## ▼M1

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

A presente directiva não prejudica as disposições da Directiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de Junho de 1996, relativa ao Acordo-Quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pela CEEP e pela CES<sup>(1)</sup>, e da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima directiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Directiva 89/391/CEE)<sup>(2)</sup>. Também não prejudica o direito de os Estados-Membros reconhecerem direitos de licença de paternidade e/ou adopção distintos. Os Estados-Membros que reconheçam esses direitos tomam as medidas necessárias para proteger os trabalhadores do sexo masculino e feminino contra o despedimento durante o exercício desse direito e para garantir que, no fim dessa licença, tenham o direito de retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições que não lhes sejam menos favoráveis e de beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência.

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

*Artigo 3.º*

1. A aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres significa que não existe 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, de formação profissional, de formação profissional avançada e de reconversão profissional, incluindo a aquisição de experiência prática;
- c) Às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento, bem como a remuneração tal como estabelecido na Directiva 75/117/CEE;
- 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. Para esse efeito, os Estados-Membros tomam 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, as disposições contrárias ao princípio da igualdade de tratamento que figurem nos contratos ou nas convenções colectivas, nos regulamentos internos das empresas ou nos estatutos que regem as actividades das profissões independentes e das organizações patronais e de trabalhadores.

<sup>(1)</sup> JO L 145 de 19.6.1996, p. 4.

<sup>(2)</sup> JO L 348 de 28.11.1992, p. 1.

**▼M1**

---

*Artigo 6.º*

1. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para assegurar que todas as pessoas que se considerem lesadas pela não aplicação, no que lhes diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento, possam recorrer a processos judiciais e/ou administrativos, incluindo, se considerarem adequado, os processos de conciliação, para exigir o cumprimento das obrigações impostas pela presente directiva, mesmo depois de extintas as relações no âmbito das quais a discriminação tenha alegadamente ocorrido.
2. 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 contrário ao artigo 3.º, 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.
3. 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.
4. Os n.ºs 1 e 3 não prejudicam as regras nacionais relativas aos prazos para a interposição de acções judiciais relacionadas com o princípio da igualdade de tratamento.

*Artigo 7.º*

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.

**▼B***Artigo 8.º*

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

**▼M1***Artigo 8.ºA*

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

▼ **M1**

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 3 do artigo 6.º;
  - b) Levar a cabo inquéritos independentes sobre a discriminação;
  - c) Publicar relatórios independentes e formular recomendações sobre qualquer questão relacionada com tal discriminação.

*Artigo 8.ºB*

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

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

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

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

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

*Artigo 8.ºC*

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.

*Artigo 8.ºD*

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 notificá-la-ão o mais rapidamente possível de qualquer posterior alteração às mesmas.

*Artigo 8.ºE*

1. Os Estados-Membros podem introduzir ou manter disposições relativas à protecção do princípio da igualdade de tratamento mais favoráveis do que as estabelecidas na presente directiva.

**▼M1**

2. A aplicação da presente directiva não constituirá em caso algum motivo para uma redução do nível de protecção contra a discriminação que já é proporcionado nos Estados-Membros nos domínios abrangidos pela presente directiva.

**▼B***Artigo 9.º*

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

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

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

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

*artigo 10.º*

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

*Artigo 11.º*

Os Estados-membros são destinatários da presente directiva.