

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

► B

DIRECTIVA DO CONSELHO

de 24 de Julho de 1986

relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres aos regimes profissionais de segurança social

(86/378/CEE)

(JO L 225 de 12.8.1986, p. 40)

Alterada por:

	Jornal Oficial		
	n.º	página	data
► <u>M1</u> Directiva 96/97/CE do Conselho de 20 de Dezembro de 1996	L 46	20	17.2.1997

▼B**DIRECTIVA DO CONSELHO****de 24 de Julho de 1986****relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres aos regimes profissionais de segurança social**

(86/378/CEE)

O CONSELHO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Económica Europeia e, nomeadamente, os seus artigos 100º e 235º,

Tendo em conta a proposta da Comissão⁽¹⁾,Tendo em conta o parecer do Parlamento Europeu⁽²⁾Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social⁽³⁾

Considerando que, nos termos do Tratado, cada Estado-membro assegura a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores de sexo masculino e os trabalhadores de sexo feminino por um mesmo trabalho; que por remuneração deve entender-se o salário ou vencimento normal de base ou mínimo e todos os outros benefícios, directa ou indirectamente pagos, em dinheiro ou em espécie, pela entidade patronal ao trabalhador, em função do seu trabalho;

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

Considerando que o nº 2 do artigo 1º da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho⁽⁴⁾, prevê que o Conselho, tendo em vista assegurar a aplicação progressiva do princípio da igualdade de tratamento em matéria de segurança social, adoptará, sob proposta da Comissão, disposições que especifiquem, nomeadamente, o seu conteúdo, alcance e modalidade de aplicação; que, para o efeito, o Conselho adoptou a Directiva 79/7/CEE, de 19 de Dezembro de 1978, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social⁽⁵⁾;

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

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

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

⁽¹⁾ JO nº C 134 de 21. 5. 1983, p. 7.⁽²⁾ JO nº C 117 de 30. 4. 1984, p. 169.⁽³⁾ JO nº C 35 de 9. 2. 1984, p. 7.⁽⁴⁾ JO nº L 39 de 14. 2. 1976, p. 40⁽⁵⁾ JO nº L 6 de 10. 1. 1979, p. 24.

▼B

ADOPTOU A PRESENTE:

Artigo 1º

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

▼M1*Artigo 2º*

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

2. A presente directiva não é aplicável:

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

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

Artigo 3º

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

▼B*Artigo 4º*

A presente directiva aplica-se

- a) Aos regimes profissionais que assegurem uma protecção contra os seguintes riscos
 - doença,
 - invalidez,
 - velhice, incluindo nos casos de reforma antecipada,
 - acidentes de trabalho e doença profissional,

▼B

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

Artigo 5º

1. Nas condições estabelecidas nas disposições seguintes, 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 familiar, especialmente no que respeita:

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

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

▼M1*Artigo 6º*

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

- a) Definir as pessoas a quem é permitido participar num regime profissional;
- b) Fixar o carácter obrigatório ou facultativo da participação num regime profissional;
- c) Estabelecer regras diferentes em relação à idade de admissão ao regime ou ao tempo mínimo de actividade laboral ou de filiação no regime necessário a obtenção de prestações;
- d) Prever regras diferentes, salvo na medida do previsto nas alíneas h) e i), para o reembolso das quotizações, quando o trabalhador abandone o regime sem ter satisfeito as condições que lhe garantam um direito diferido às prestações a longo prazo;
- e) Fixar normas diferentes de concessão das prestações ou reservar estas últimas a trabalhadores de um dos sexos;
- f) Impor idades de reforma diferentes;
- g) Interromper a manutenção ou a aquisição de direitos durante os períodos de licença de parto ou de licença por razões familiares, garantidas legal ou convencionalmente e remuneradas pela entidade patronal;
- h) Fixar níveis diferentes para as prestações excepto, na medida do necessário, para atender a elementos de cálculo actuarial que sejam diferentes para os dois sexos em caso de regimes de contribuições definidas;

No caso de prestações definidas financiadas por capitalização, determinados elementos (de que constam exemplos em anexo) podem ser desiguais se a desigualdade dos montantes resultar dos efeitos da utilização de factores actuariais que eram diferentes consoante o sexo na época em que foi instituído o regime de financiamento;

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

Fixar níveis diferentes para as contribuições das entidades patronais, excepto:

- no caso de regimes de contribuições definidas, se a finalidade for igualar ou aproximar, para ambos os sexos, os montantes das prestações de pensão baseadas nessas contribuições,

▼M1

- no caso de regimes de contribuições definidas, financiadas por capitalização, se as contribuições das entidades patronais se destinarem a completar a base financeira indispensável para cobrir o custo dessas prestações definidas,
 - j) Prever normas diferentes ou normas exclusivamente aplicáveis aos trabalhadores de determinado sexo, excepto na medida do previsto nas alíneas h) e i), em relação à garantia ou à manutenção do direito a prestações diferidas quando o trabalhador abandone o regime.
2. Quando a concessão de prestações abrangidas pela presente directiva for deixada à discricção dos órgãos de gestão do regime, estes devem respeitar o princípio da igualdade de tratamento.

▼B*Artigo 7º*

Os Estados-membros tomarão as medidas necessárias para que:

- a) Sejam anuladas, declaradas anuláveis ou alteradas as disposições contrárias ao princípio da igualdade de tratamento constantes de convenções colectivas legalmente obrigatórias, de regulamentos de empresa ou de quaisquer outros acordos relativos aos regimes profissionais
- b) Os regimes que contenham essas disposições não possam ser objecto de medidas administrativas de aprovação ou de alargamento.

▼M1*Artigo 8º*

1. Os Estados-membros tomarão as medidas necessárias para que as disposições dos regimes profissionais dos trabalhadores independentes contrárias ao princípio da igualdade de tratamento sejam revistas, pelo menos com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993.
2. A presente directiva não impede que os direitos e obrigações referentes a um período de filiação num regime profissional de trabalhadores independentes anterior à revisão desse regime continuem a regular-se pelas disposições do regime em vigor nesse período.»

Artigo 9º

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

- a) À fixação da idade da reforma para concessão de pensões de velhice e de reforma e às consequências que daí possam decorrer para outras prestações,
 - quer até à data em que a igualdade seja obtida nos regimes legais,
 - quer, o mais tardar, até que uma nova directiva imponha essa igualdade;
- b) Às pensões de sobrevivência, até que a legislação comunitária imponha o princípio da igualdade de tratamento nesta matéria nos regimes legais de segurança social;
- c) À aplicação do nº 1, alínea i), primeiro parágrafo, do artigo 6º, para ter em conta as diferenças existentes nos elementos de cálculo actuarial, o mais tardar até 1 de Janeiro de 1999.

Artigo 9ºA

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

▼B*Artigo 10º*

Os Estados-membros introduzirão nas suas ordens jurídicas internas as medidas necessárias para permitir que qualquer pessoa que se considere

▼B

lesada pela não aplicação do princípio da igualdade de tratamento possa fazer valer os seus direitos por via jurisdicional, após eventual recurso a outras instâncias competentes.

Artigo 11º

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

Artigo 12º

1. Os Estados-membros porão em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para darem cumprimento à presente directiva o mais tardar no prazo de três anos a contar da sua notificação ⁽¹⁾ Desse facto informarão imediatamente a Comissão.
2. No prazo máximo de cinco anos a contar da notificação da presente directiva, os Estados-membros transmitirão à Comissão todos os dados úteis para que esta elabore um relatório a apresentar ao Conselho sobre a aplicação da presente directiva.

Artigo 13º

Os Estados-membros são destinatários da presente directiva.

⁽¹⁾ A presente directiva foi notificada aos Estados-membros em 30 de Julho de 1986.

▼ M1

ANEXO

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

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