

**DIRECTIVA 2002/73/CE DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO  
de 23 de Setembro de 2002**

**que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho 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**

(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 e, nomeadamente, o n.º 3 do seu artigo 141.º,

Tendo em conta a proposta da Comissão <sup>(1)</sup>,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social <sup>(2)</sup>,

Deliberando nos termos do artigo 251.º do Tratado <sup>(3)</sup>, à luz do projecto comum aprovado pelo Comité de Conciliação em 19 de Abril de 2002,

Considerando o seguinte:

- (1) Nos termos do artigo 6.º do Tratado da União Europeia, a União Europeia assenta nos princípios da liberdade, da democracia, do respeito pelos direitos do Homem e pelas liberdades fundamentais, bem como do Estado de direito, princípios estes que são comuns aos Estados-Membros. A União respeita os direitos fundamentais tal como os garante a Convenção Europeia para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais e como resultam das tradições constitucionais comuns aos Estados-Membros, enquanto princípios gerais do direito comunitário.
- (2) O direito das pessoas à igualdade perante a lei e à protecção contra a discriminação constitui um direito universal, reconhecido pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, pela Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, pela Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, pelos Pactos Internacionais das Nações Unidas sobre os Direitos Civis e Políticos e sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, e pela Convenção Europeia para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, de que todos os Estados-Membros são signatários.
- (3) A presente directiva respeita os direitos fundamentais e observa os princípios reconhecidos nomeadamente pela Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.
- (4) A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental, nos termos do artigo 2.º e do n.º 2 do artigo 3.º do Tratado e da jurisprudência do Tribunal de

Justiça. Estas disposições do Tratado proclamam a igualdade entre mulheres e homens como uma «missão» e um «objectivo» da Comunidade e impõem a obrigação positiva de a «promover» em todas as suas acções.

- (5) O artigo 141.º do Tratado, em particular o seu n.º 3, aborda especificamente a igualdade de oportunidades e a igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho.
- (6) A Directiva 76/207/CEE do Conselho <sup>(4)</sup> não define os conceitos de discriminação directa ou indirecta. Com base no artigo 13.º do Tratado, o Conselho aprovou, em 29 de Junho de 2000, a Directiva 2000/43/CE, de 29 de Junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica <sup>(5)</sup>, a Directiva 2000/78/CE, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional <sup>(6)</sup>, que definem a discriminação directa e indirecta. Como tal, é conveniente inserir definições coerentes com essas directivas no que se refere ao sexo.
- (7) A presente directiva em nada prejudica a liberdade de associação, incluindo o direito que assiste a todas as pessoas de, com outrem, fundarem sindicatos e neles se filiarem para a defesa dos seus interesses. Medidas na acepção do n.º 4 do artigo 141.º do Tratado podem incluir a qualidade de membro ou a continuação da actividade de organizações ou sindicatos cujo objectivo principal seja a promoção, na prática, do princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens.
- (8) O assédio relacionado com o sexo e o assédio sexual são contrários ao princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens. É por conseguinte conveniente definir estes conceitos e proibir estas formas de discriminação. Para o efeito, deve ser realçado que estas formas de discriminação ocorrem não só no local de trabalho, mas também no contexto do acesso ao emprego e à formação profissional, e durante o emprego e a actividade profissional.
- (9) Neste contexto, os empregadores e os responsáveis pela formação profissional deverão ser incentivados a tomar medidas para combater todas as formas de discrimi-

<sup>(1)</sup> JO C 337 E de 28.11.2000, p. 204, e JO C 270 E de 25.9.2001, p. 9.

<sup>(2)</sup> JO C 123 de 25.4.2001, p. 81.

<sup>(3)</sup> Parecer do Parlamento Europeu de 31 de Maio de 2001 (JO C 47 de 21.2.2002, p. 19), posição comum do Conselho de 23 de Julho de 2001 (JO C 307 de 31.10.2001, p. 5) e decisão do Parlamento Europeu de 24 de Outubro de 2001 (JO C 112 E de 9.5.2002, p. 14). Decisão do Parlamento Europeu de 12 de Junho de 2002 e decisão do Conselho de 13 de Junho de 2002.

<sup>(4)</sup> JO L 39 de 14.2.1976, p. 40.

<sup>(5)</sup> JO L 180 de 19.7.2000, p. 22.

<sup>(6)</sup> JO L 303 de 2.12.2000, p. 16.

nação sexual e, em especial, medidas preventivas contra o assédio e o assédio sexual no local de trabalho, de acordo com as legislações e práticas nacionais.

- (10) A apreciação dos factos dos quais se pode presumir que houve discriminação directa ou indirecta é da competência dos órgãos judiciais ou de outros órgãos competentes, a nível nacional, de acordo com as normas ou as práticas nacionais. Essas normas podem prever, em especial, que a discriminação indirecta possa ser estabelecida por quaisquer meios e, inclusive, com base em dados estatísticos. De acordo com a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>(1)</sup>, a discriminação envolve a aplicação de regras diferentes a uma situação comparável ou a aplicação da mesma regra a situações diferentes.
- (11) As actividades profissionais que os Estados-Membros podem excluir do âmbito de aplicação da Directiva 76/207/CEE devem ser limitadas às que implicam o emprego de uma pessoa de um determinado sexo por razões da natureza particular das actividades ocupacionais em causa, desde que o objectivo prosseguido seja legítimo, e sujeito ao princípio da proporcionalidade tal como estabelecido pela jurisprudência do Tribunal de Justiça<sup>(2)</sup>.
- (12) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher durante e após a gravidez. Tem além disso deliberado repetidas vezes que qualquer tratamento desfavorável das mulheres relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual directa. A presente directiva não prejudica por conseguinte a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima directiva especial na acepção do n.º 1 do artigo 16.º da Directiva 89/391/CEE)<sup>(3)</sup>, que visa assegurar a protecção do estado físico e psíquico das mulheres grávidas, em período de pós-parto ou lactantes. Os considerandos da Directiva 92/85/CEE prevêm que a protecção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes não deve desfavorecer as mulheres no mercado de trabalho e não deve afectar as directivas em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres. O Tribunal de Justiça reconheceu a protecção dos direitos das mulheres no emprego, principalmente no que respeita ao direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente, em condições de trabalho não menos favoráveis, bem como a beneficiar de quaisquer

melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência.

- (13) Na Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, reunidos no Conselho, de 29 de Junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar<sup>(4)</sup>, os Estados-Membros foram encorajados a avaliar a possibilidade de as respectivas ordens jurídicas reconhecerem aos trabalhadores do sexo masculino um direito individual e não transferível à licença de paternidade, sem perda dos seus direitos relativamente ao emprego. Neste contexto, é importante realçar que é aos Estados-Membros que compete decidir ou não da atribuição desse direito e também determinar as eventuais condições, com excepção do despedimento e do regresso ao trabalho, que se inscrevam fora do âmbito da presente directiva.
- (14) 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 pelas pessoas do sexo subrepresentado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional. Dada a situação actual e tendo em mente a Declaração n.º 28 anexa ao Tratado de Amesterdão, os Estados-Membros deverão, prioritariamente, esforçar-se por melhorar a situação das mulheres na vida profissional.
- (15) A proibição de discriminação não deve prejudicar a manutenção ou a adopção de medidas tendentes a prevenir ou compensar as desvantagens sofridas por um grupo de pessoas do mesmo sexo. Essas medidas permitem a existência de organizações de pessoas do mesmo sexo quando o seu objectivo principal seja responder às necessidades específicas dessas pessoas e a promoção da igualdade entre mulheres e homens.
- (16) O princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres já se encontra firmemente consagrado no artigo 141.º do Tratado e na Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos<sup>(5)</sup>, e é repetidamente reiterado pela jurisprudência do Tribunal de Justiça. Este princípio constitui uma parte essencial e indispensável do acervo comunitário no que se refere à discriminação sexual.
- (17) O Tribunal de Justiça decidiu que, tendo em conta o carácter fundamental do direito a uma protecção jurídica eficaz, os trabalhadores beneficiam dessa protecção mesmo após o termo da relação de trabalho<sup>(6)</sup>. Deve beneficiar da mesma protecção o trabalhador que defenda ou testemunhe em favor de uma pessoa protegida ao abrigo da presente directiva.

(1) Processo C-394/96, Brown, Col. 1998, p. I-4185, processo C-342/93, Gillespie, Col. 1996, p. I-475.

(2) Processo C-222/84, Johnston, Col. 1986, p. 1651, processo C-273/97, Sirdar, Col. 1999, p. I-7403, e processo C-285/98, Kreil, Col. 2000, p. I-69.

(3) JO L 348 de 28.11.1992, p. 1.

(4) JO C 218 de 31.7.2000, p. 5.

(5) JO L 45 de 19.2.1975, p. 19.

(6) Processo C-185/97, Coote, Col. 1998, p. I-5199.

- (18) O Tribunal de Justiça decidiu que, para que o princípio da igualdade de tratamento possa ser eficaz, sempre que este for infringido, a indemnização atribuída ao trabalhador vítima de discriminação deve ser adequada ao prejuízo sofrido. Além disso, especificou que a fixação prévia de um limite máximo pode impedir uma indemnização eficaz e que não é autorizada a exclusão da atribuição de juros na indemnização por prejuízos sofridos<sup>(1)</sup>.
- (19) De acordo com a jurisprudência do Tribunal de Justiça, as regras nacionais relativas aos prazos para a interposição de acções judiciais são admissíveis desde que não sejam menos favoráveis que os prazos para acções judiciais equivalentes de natureza interna e que não tornem o exercício dos direitos conferidos pela legislação comunitária impossível na prática.
- (20) 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 legais 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.
- (21) Os Estados-Membros devem promover o diálogo entre os parceiros sociais e, no quadro das práticas nacionais, com organizações não governamentais para analisar as diferentes formas de discriminação em razão do sexo no local de trabalho e para as combater.
- (22) Devem ser estabelecidas pelos Estados-Membros sanções eficazes, proporcionadas e dissuasivas a aplicar em caso de incumprimento das obrigações decorrentes da Directiva 76/207/CEE.
- (23) Em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado, os objectivos da acção encarada não podem ser suficientemente realizados pelos Estados-Membros e podem, pois, ser melhor alcançados ao nível comunitário. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade previsto no mesmo artigo, a presente directiva não excede o necessário para atingir esses objectivos.
- (24) A Directiva 76/207/CEE deve, pois, ser alterada,

ADOPTARAM A PRESENTE DIRECTIVA:

#### Artigo 1.º

A Directiva 76/207/CEE é alterada do seguinte modo:

1. No artigo 1.º, é aditado o seguinte número:

«1A. Os Estados-Membros têm activamente em conta o objectivo da igualdade entre homens e mulheres ao formularem e implementarem disposições legislativas, regulamen-

tares e administrativas, políticas e actividades nos domínios previstos no n.º 1.».

2. O artigo 2.º passa a ter a seguinte redacção:

#### «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.

<sup>(1)</sup> Processo C-180/95, Draehmpaehl, Col. 1997, p. I-2195, processo C-271/91, Marshall, Col. 1993, p. I-4367.

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.

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 (\*), 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 (\*\*)). 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.

(\*) JO L 145 de 19.6.1996, p. 4.

(\*\*) JO L 348 de 28.11.1992, p. 1.º.

3. O artigo 3.º passa a ter a seguinte redacção:

«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.».

4. Os artigos 4.º e 5.º são suprimidos.

5. O artigo 6.º passa a ter a seguinte redacção:

«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.».

6. O artigo 7.º passa a ter a seguinte redacção:

«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.».

7. São inseridos os seguintes artigos:

«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.

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.

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.».

*Artigo 2.º*

1. Os Estados-Membros aprovam as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva até 5 de Outubro de 2005 ou asseguram que, até à mesma data, os parceiros sociais introduzam por acordo as disposições necessárias. Os Estados-Membros tomam todas as disposições necessárias que lhes permitam garantir a todo o tempo, os resultados impostos pela presente directiva. Desse facto devem informar imediatamente a Comissão.

Quando os Estados-Membros aprovarem essas disposições, estas devem incluir uma referência à presente directiva ou ser acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. As modalidades dessa referência serão aprovadas pelos Estados-Membros.

2. No prazo de três anos após a entrada em vigor da presente directiva, os Estados-Membros transmitem à Comissão todos os dados úteis que lhe permitam elaborar um relatório sobre a aplicação da presente directiva, a apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho.

3. Sem prejuízo do n.º 2, os Estados-Membros comunicam à Comissão, de quatro em quatro anos, os textos das disposições legislativas, regulamentares e administrativas em

matéria de medidas adoptadas nos termos do n.º 4 do artigo 141.º do Tratado, bem como relatórios sobre essas medidas e a respectiva aplicação. Com base nestas informações, a Comissão adopta e publica de quatro em quatro anos um relatório de avaliação comparativa dessas medidas, à luz da Declaração n.º 28 anexa ao Tratado de Amesterdão.

*Artigo 3.º*

A presente directiva entra em vigor no dia da sua publicação no *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*.

*Artigo 4.º*

Os Estados-Membros são os destinatários da presente directiva.

Feito em Bruxelas, em 23 de Setembro de 2002.

*Pelo Parlamento Europeu*

*O Presidente*

P. COX

*Pelo Conselho*

*O Presidente*

M. FISCHER BOEL

---