COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 30.10.2006
COM(2006) 643 final

RELATÓRIO DA COMISSÃO AO CONSELHO E AO PARLAMENTO EUROPEU

Aplicação da Directiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de Junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica

1. INTRODUÇÃO

Há seis anos, foi adoptada legislação comunitária para lutar contra a discriminação em razão da raça ou origem étnica, da religião ou crença, da deficiência, da idade e da orientação sexual. Esta legislação teve um impacto considerável ao aumentar o nível da protecção contra a discriminação das pessoas na UE. Contudo, houve atrasos na transposição destas regras para o ordenamento jurídico de alguns Estados-Membros, sendo necessário um maior esforço para garantir a aplicação efectiva da legislação.

O presente relatório debruça-se sobre a Directiva 2000/43/CE do Conselho, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica[1]. Esta directiva foi a primeira adoptada por unanimidade pelo Conselho ao abrigo do novo artigo 13.º do Tratado que institui a Comunidade Europeia, em vigor desde 1 de Maio de 1999. Fazia parte de um pacote de propostas apresentadas pela Comissão em Novembro de 1999, que incluía uma proposta de uma segunda directiva sobre discriminação em razão da religião ou crença, da deficiência, da idade e da orientação sexual, bem como um programa de apoio financeiro a actividades de luta contra a discriminação.

Não é objectivo do presente relatório apresentar uma explicação detalhada da transposição das disposições da Directiva 2000/43/CE nos Estados-Membros, mas, antes, chamar a atenção para determinados aspectos especialmente problemáticos ou importantes e indicar boas práticas a adoptar. Centra-se no impacto da directiva, nos em matéria de transposição, divulgação da informação, aplicação de direitos, papel desempenhado pelos organismos que operam no domínio da igualdade, parceiros sociais e ONG, acções positivas e recomendações para o futuro.

Em conformidade com o artigo 17.° da directiva, os Estados-Membros deviam comunicar à Comissão os dados úteis para a redacção do presente relatório até 19 de Julho de 2005. Apesar da carta de insistência de Maio de 2005, muitos Estados-Membros não respeitaram o prazo e alguns não responderam. Até Dezembro de 2005, a Áustria, a Polónia, o Reino Unido, a França, a Alemanha, a Lituânia e Portugal não tinham apresentado qualquer informação à Comissão nem aos parceiros sociais, com excepção da CES (Confederação Europeia de Sindicatos). A Comissão consultou o Observatório Europeu do Racismo e da Xenofobia (EUMC), os parceiros sociais[2] e as organizações da sociedade civil[3]. Também foi apresentada informação por alguns organismos que operam no domínio da igualdade.

2. O IMPACTO DA DIRECTIVA 2000/43/CE

Embora a Directiva 2000/43/CE3 se baseie em alguns conceitos da legislação comunitária que proíbe a discriminação em razão do sexo e da nacionalidade, o texto final adoptado pelo Conselho foi inovador em vários aspectos. Além de abranger **todas** as pessoas, a protecção

---

1 JO L 180 de 19.7.2000, p. 22.

2 Confederação Europeia de Sindicatos (CES), União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (UNICE), Centro Europeu da Empresa Pública (CEEP), Confederação Europeia de Quadros (*Confédération Européenne des Cadres* - CCE), União Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas (*Union européenne de l'artisanat et des petites e moyennes entreprises* - UEAPME) & EUROCADRES (que representa o pessoal de direcção).

3 Plataforma social das ONG sociais, Rede Europeia contra o Racismo (ENAR), Fórum Europeu das Pessoas com Deficiência, (FED), Associação Internacional de Lésbicas e de Homossexuais (ILGA), Plataforma Europeia dos Idosos (AGE) e o Centro Europeu para os Direitos dos Romanichéis.

contra a discriminação consagrada pela directiva ultrapassa o domínio tradicional do emprego, estendendo-se a campos como os benefícios sociais, os cuidados de saúde, a educação e, um dos seus aspectos fundamentais, o acesso público a bens e serviços, como a habitação. A separação entre a esfera pública e privada e a percepção de ingerência na liberdade de decisão ou de celebração de contratos, são problemas sentidos em alguns Estados-Membros. O facto de se anunciar bens, serviços ou empregos, mesmo que o anúncio seja feito através de um cartaz colocado numa janela, por exemplo, implica que passam a estar disponíveis ao público, sendo, consequentemente, abrangidos pelo âmbito de aplicação da directiva.

Na Directiva 2000/43/CE estão consagradas definições claras e pormenorizadas de discriminação. A definição de discriminação directa prevista pela directiva é inspirada na legislação no domínio da discriminação em razão do sexo[4], ao passo que a definição de discriminação indirecta decorre da jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (TJCE) relativa à livre circulação de trabalhadores[5]. São considerados formas de discriminação tanto o assédio como uma instrução para a prática de uma discriminação. De notar que a exigência de protecção contra actos de retaliação, elemento crucial para permitir que as pessoas possam invocar os seus direitos, aplica-se aos quatro conceitos de discriminação - discriminação directa ou indirecta, assédio e instrução para a prática de uma discriminação.

Os Estados-Membros deviam transpor as disposições circunstanciadas constantes da directiva relativas à aplicação de direitos, nomeadamente a exigência de que o ónus da prova caiba à parte demandada quando a alegada vítima apresentar factos a partir dos quais a discriminação se possa presumir. Apesar de os Estados-Membros estarem familiarizados com esta obrigação no que se refere à discriminação entre homens e mulheres no âmbito do emprego, a Directiva 2000/43/CE estende as regras relativas ao ónus da prova a novos domínios, como o acesso a bens e serviços.

A directiva foi inovadora, ao obrigar os Estados-Membros a criar uma entidade responsável pela promoção da igualdade de tratamento de todas as pessoas sem discriminação por motivos de origem racial ou étnica (no caso de esta entidade ainda não existir). Vários Estados-Membros adoptaram uma iniciativa extremamente positiva ao alargar o mandato dos organismos que operam no domínio da igualdade, de forma a que estes pudessem tratar a discriminação baseada em razões diferentes da raça e da origem étnica (ver infra, em 3.2., o papel dos organismos que operam no domínio da igualdade).

Todos os Estados-Membros, mesmo aqueles que contavam desde há muito tempo com legislação em matéria de discriminação em razão da raça, tiveram de introduzir algumas alterações na sua legislação para poderem dar cumprimento à directiva (o Reino Unido, por exemplo, alterou as suas definições de discriminação indirecta e de assédio). Alguns Estados-Membros adoptaram legislação nova e exaustiva em matéria de luta contra a discriminação, embora muitos Estados-Membros consagrem medidas de luta contra a discriminação em disposições constitucionais, de direito civil e penal, o que pode dificultar a identificação da natureza do processo aplicável.

---

4 Directiva 97/80//CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo (JO L 14 de 20.1.1998, p.6).

5 Processo C-237/94, John O'Flynn contra Adjudication Officer, Colectânea da Jurisprudência 1996 página I-02617 - a Directiva 2002/73/CE aplica, agora, esta definição ao domínio da discriminação em razão do sexo (JO L 269 de 5.10.2002, p. 15).

Para alguns dos 10 países da UE, a ideia de proteger as pessoas contra a discriminação por motivos de «origem racial ou étnica» diferia muito das suas políticas destinadas a reconhecer e proteger os direitos das minorias «nacionais»[6].

Foram suscitados outros problemas, designadamente questões fundamentais, como a definição na legislação nacional de discriminação directa e indirecta e de assédio, que, em alguns casos, diferiam consideravelmente das consagradas na directiva. Constata-se que alguns Estados-Membros permitem excepções ao princípio da não discriminação cujo alcance é superior ao permitido pela directiva. São apontados vários problemas relacionados com o respeito dos direitos das vítimas de discriminação, como a transposição incorrecta das disposições relativas ao ónus da prova, o direito das associações poderem prestar apoio a vítimas de discriminação, as sanções e os mecanismos de tutela.

Em vários casos, as medidas de transposição da Directiva 2000/43/CE para as ordens jurídicas nacionais foram comunicadas à Comissão pelos Estados-Membros com bastante atraso ou não foi fornecida nenhuma informação sobre este assunto. Por este motivo, a Comissão instaurou processos por infracção contra os referidos Estados nos termos do artigo 226.° do Tratado CE, a maior parte dos quais se resolveu com a entrada em vigor da legislação necessária. O Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias apenas teve de se pronunciar em relação a quatro Estados-Membros[7], por não terem cumprido as respectivas obrigações do Tratado por transposição incompleta da directiva para o respectivo ordenamento jurídico nacional. Dois Estados-Membros (Alemanha e Luxemburgo) ainda não informaram a Comissão sobre quaisquer disposições de transposição da directiva.

A Comissão está a proceder à análise das medidas legislativas nacionais comunicadas pelos Estados-Membros, a fim de avaliar a sua conformidade com a directiva e garantir que as vítimas de discriminação possam exercer os direitos que lhes foram outorgados. Logo que tenha concluído essa análise, adoptará as medidas necessárias para assegurar que a transposição seja completa e correcta.

Mais informações sobre a transposição da Directiva 2000/43/CE em cada Estado-Membro, bem como sobre ligações Internet a publicações, legislação nacional e organismos que operam no domínio da igualdade, estão disponíveis no seguinte endereço: (http://europa.eu.int/comm/antidiscrimination).

3. PRINCIPAIS QUESTÕES

3.1 Direito a reparação

Decorre claramente da informação apresentada pelas ONG e pelos governos que muitas das vítimas de discriminação não apresentam queixa nos tribunais, devido aos custos a suportar e por terem receio de actos de retaliação. As vítimas de discriminação preferem dirigir-se a uma ONG ou a uma organismo que opere no domínio da igualdade, que, regra geral, lhes podem fornecer informação e prestar aconselhamento rápida e gratuitamente.

---

6 Por exemplo, as minorias húngaras e italianas na Eslovénia..

7 Decisão proferida contra o Luxemburgo no Processo C-320/04 e contra a Finlândia no Processo C-329/04, em 22.2.2005, decisão proferida contra a Alemanha no Processo C-329/04, em 28.4.2005, decisão proferida contra a Áustria no Processo C-335/04 em 4.5.2005.

O artigo 7.°, n.º 2, da directiva prevê que as associações devem estar autorizadas a dar apoio às vítimas de discriminação em acções judiciais, podendo o Estado-Membro determinar quais as associações com interesse legítimo em instaurar este tipo de acções. Na maioria dos Estados-Membros, as associações podem apoiar vítimas ou representá-las em tribunal, embora alguns países tenham estabelecido regras estritas para regular as actividades das associações neste domínio.

Resulta das estatísticas dos Estados-Membros e dos organismos que operam no domínio da igualdade que a maior parte das queixas de discriminação apresentadas aos tribunais e/ou a entidades nacionais especializadas no domínio da igualdade dizem respeito ao emprego, seguido da prestação de bens e serviços e da habitação. Na maior parte dos 10 novos Estados-Membros da UE, as estatísticas indicam os romanichéis como o grupo mais representado em queixas. As queixas da comunidade itinerante eram igualmente muitas na Irlanda. O número de casos protagonizados pelos romanichéis mostra que a directiva está a ser utilizada eficazmente para combater a discriminação contra este grupo.

3.2. Organismos que operam no domínio da igualdade

Embora em certos Estados-Membros já existissem entidades responsáveis pela promoção da igualdade de tratamento, a maior parte criou uma nova entidade ou conferiu mais poderes à entidade já existente. Alguns Estados-Membros (Bélgica, Chipre, Suécia, Irlanda e Países Baixos) foram além das exigências da Directiva 2000/43/CE, criando organismos com competência no domínio da igualdade para o tratamento de *todas* as formas de discriminação abrangidas pela legislação comunitária de luta contra a discriminação e/ou por instrumentos de natureza mais genérica em matéria de direitos humanos. A directiva estabelece como exigência mínima que o organismo possa prestar assistência independente às vítimas de discriminação, proceder a inquéritos independentes, publicar relatórios independentes e fazer recomendações em matéria de discriminação.

Os organismos que operam no domínio da igualdade nos Estados-Membros incluem Provedores de Justiça, inspecções do trabalho e comissões, que, por vezes, partilham as tarefas definidas na directiva. Na Grécia, por exemplo, a inspecção do trabalho é responsável pela promoção da igualdade de tratamento no âmbito do emprego, cabendo ao Provedor de Justiça o tratamento das questões que não estão ligadas ao emprego, a redacção de relatórios e a formulação de recomendações. Em Chipre, na Eslovénia e na Áustria, a tarefa de prestar assistência a pessoas vítimas de discriminação é confiada a um representante legal especial, e não aos organismos que operam no domínio da igualdade.

Da informação apresentada resulta claramente que os organismos que operam no domínio da igualdade aconselham juridicamente as pessoas vítimas de discriminação, mas que apenas apoiam um pequeno número de casos apresentados aos tribunais. Estes casos são escolhidos em função da importância da questão jurídica controvertida, da existência de outros meios de apoio à vítima (através de um sindicato ou de uma associação, por exemplo) e, naturalmente, dos recursos financeiros e humanos do organismo que opera no domínio da igualdade. Alguns organismos que operam no domínio da igualdade têm o objectivo claro de apoiar apenas litígios estratégicos. A pedido de pessoas singulares ou colectivas, estes organismos também são chamados a pronunciar-se quanto à eventual conformidade de uma determinada prática com a legislação nacional de luta contra a discriminação. Na maioria dos países, regra geral, a decisão ou o parecer dos organismos que operam no domínio da igualdade são respeitados, embora não possuam força juridicamente vinculativa. As pessoas poderão, se pretenderem, instar os tribunais para obter uma decisão juridicamente vinculativa. Na Dinamarca, se o

organismo que opera no domínio da igualdade constatar uma situação de discriminação ilegal, pode recomendar a concessão de apoio judicial, de forma a que o queixoso possa solicitar a intervenção do tribunal sem ter de suportar um encargo financeiro.

Alguns Estados-Membros preferem colocar a tónica na promoção da igualdade de oportunidades e na prevenção da discriminação, em vez de privilegiarem o apoio jurídico prestado a queixas individuais. O Provedor de Justiça finlandês para as minorias é um exemplo de um organismo que opera no domínio da igualdade envolvido num amplo leque de actividades de sensibilização. Na Bélgica, em Chipre e no Reino Unido, o governo e/ou o organismo que opera no domínio da igualdade publicam orientação específica para empregadores, destinada não só a ajudá-los a cumprir as suas obrigações legais, mas, ainda, a sensibilizá-los em termos gerais sobre o modo de abordar os problemas de discriminação.

As modalidades de financiamento de um organismo que opere no domínio da igualdade são determinantes para a sua capacidade de funcionamento (os recursos financeiros e humanos atribuídos aos organismos que operam no domínio da igualdade variam consideravelmente em função dos Estado-Membros). Um outro aspecto a considerar diz respeito aos Estados-Membros que têm estruturas governamentais federais e regionais. No caso de o organismo que opera no domínio da igualdade existir apenas num destes níveis, poderá ver-se na impossibilidade de actuar relativamente a questões abrangidas por outras esferas de competência.

3.3. Divulgação da informação

A importância da informação sobre o direito à não discriminação constitui uma das principais constatações da consulta pública organizada pela Comissão em 2004 no contexto do Livro Verde intitulado *Igualdade e combate à discriminação na União Europeia alargada*[8]. De facto, pouco interesse haverá na protecção de direitos que as pessoas não conheçam, como, aliás, se reconhece no artigo 10.° da directiva, que determina que os Estados-Membros levem ao conhecimento dos interessados as disposições adoptadas por força da directiva.

Não existe informação suficiente sobre o modo como esta obrigação foi cumprida. Contudo, assinalam-se algumas iniciativas interessantes, como a criação de uma linha telefónica de informação nos Países Baixos. Em Portugal, a informação sobre os novos direitos passou a ser afixada em cada local de trabalho. Na informação transmitida à Comissão, os Estados-Membros referiram o programa de acção comunitária de luta contra a discriminação, e, em particular, a sua campanha de informação. Ao abrigo deste programa, foram organizadas conferências nacionais sobre a luta contra a discriminação em alguns Estados-Membros, publicadas brochuras, CD e folhetos, realizou-se um circuito em camião subordinado ao tema da diversidade e foram financiadas outras actividades, como a maratona de Roma, com o lema «Corro contra o racismo». As 10 000 consultas mensais do sítio Internet da campanha de informação finlandesa demonstram a sua popularidade. A Comissão financiou algumas iniciativas destinadas a prestar formação a ONG, advogados e juízes dos Estados-Membros (e países candidatos) no âmbito das directivas de luta contra a discriminação[9].

3.4. O papel dos parceiros sociais e das ONG

---

8 COM(2004) 379 final.

9 Ver, por exemplo, www.era.int.

A directiva sublinha o papel que os parceiros sociais podem desempenhar na promoção da igualdade de tratamento. O artigo 11.° exige que os Estados-Membros promovam o diálogo entre os dois lados da indústria, com vista à promoção da igualdade de tratamento, designadamente através de convenções colectivas, de códigos de conduta e do intercâmbio de boas práticas. Da informação apresentada pelos Estados-Membros decorre claramente que o cumprimento desta obrigação foi efectuado de diferentes maneiras. Alguns Estados-Membros (como os Países Baixos) subvencionaram projectos organizados pelos sindicatos em colaboração com membros das minorias étnicas ou com o objectivo promover a diversidade. Na Bélgica, a inclusão de cláusulas de não discriminação em convenções colectivas constitui um instrumento bem enraizado da luta contra a discriminação. Em Itália, o organismo que opera no domínio da igualdade, UNAR, oferece formação a representantes de associações patronais e sindicatos, com vista a lutar contra a discriminação e incentivar a diversidade.

Numa perspectiva mais geral, o papel dos parceiros sociais na negociação de estratégias políticas e de legislação em matéria de luta contra a discriminação está claramente definido em alguns Estados-Membros, dotados de estruturas de consulta existentes desde há bastante tempo, como os sistemas tripartidos dinamarqueses e letões. Noutros países, embora tenham de ser consultados em matéria de legislação social, os parceiros sociais não participam activamente na promoção da política de luta contra a discriminação.

Na opinião da CES, em matéria de discriminação, os governos tendem a favorecer o diálogo com as ONG e não com os parceiros sociais, embora a informação recebida de Estados-Membros aponte para um cenário mais diversificado.

Os sindicatos também desempenham um papel bem definido no apoio aos seus membros que pretendem apresentar queixas contra a discriminação, nos termos do artigo 7.°, n.º 2, da directiva. Em Portugal, o direito de representar um trabalhador num processo em matéria de luta contra a discriminação é reservado aos sindicatos. Na Suécia, são os sindicatos as principais entidades autorizadas a intentar acções judiciais.

3.5. Integração da dimensão do género e discriminações múltiplas

Embora a Comissão tenha especificamente solicitado aos Estados-Membros informação sobre a integração da dimensão do género (em conformidade com o artigo 17.°, n.º 2, da directiva), poucos Estados-Membros responderam. Na opinião da CES, os Estados-Membros não trataram de forma sistemática a integração da dimensão do género na transposição da Directiva 2000/43/CE. Na Eslovénia, um perito no domínio da discriminação em razão do sexo participou na redacção da lei sobre a igualdade de tratamento e na Dinamarca, o Ministro para a igualdade entre homens e mulheres encorajou a igualdade entre as minorias étnicas em 2005.

A plataforma AGE chamou a atenção para o risco de discriminações múltiplas enfrentado por mulheres idosas de minorias étnicas, tendo a ILGA manifestado especial preocupação quanto à complexa sobreposição entre identidade religiosa e orientação sexual. O EUMC observou que a criação de organismos únicos especializados no domínio da igualdade com competência para o tratamento de todos os motivos de discriminação constitui uma tendência que permite um melhor tratamento das discriminações múltiplas, mas implica também o risco de alguns motivos de discriminação poderem ser negligenciados se os recursos não forem aumentados. O EUMC examinou principalmente as repercussões da directiva no contexto do acesso a cuidados de saúde por mulheres romanichéis.

A Comissão, ciente da abordagem deficitária do problema das discriminações múltiplas, lançou um estudo sobre o assunto no âmbito do seu programa de trabalho para 2006, que se debruçará sobre o que está a ser feito nos Estados-Membros neste domínio e formulará algumas recomendações.

3.6. Acções positivas

Como a Comissão referiu na sua comunicação de 2005 sobre combate à discriminação e igualdade de oportunidades para todos[10], as desvantagens persistentes e de longa data que atingem alguns grupos são de tal ordem que não basta consagrar um direito à não discriminação, podendo ser necessárias medidas positivas para permitir uma maior igualdade de oportunidades.

O artigo 5.° da directiva estabelece que, a fim de assegurar, na prática, a plena igualdade, 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 a origem racial ou étnica. A este respeito, importa distinguir entre medidas de acções positivas, que são permitidas, e as medidas designadas de «discriminação positiva», que não são compatíveis com a directiva.

As medidas de acções positivas têm como objectivo assegurar, na prática, a plena igualdade, prevenindo ou compensando inconvenientes resultantes de uma determinada origem racial ou étnica. Estas medidas podem incluir, por exemplo, a prestação de formação específica a pessoas que pertençam a grupos geralmente sem acesso a este tipo de formações, ou a adopção de medidas concretas para garantir que certos grupos raciais ou étnicos estejam plenamente informados das ofertas de emprego, nomeadamente através da publicação de anúncios em publicações dirigidas a esses grupos[11]. Pelo contrário, as medidas de «discriminação positiva» conferem uma preferência automática e absoluta (no acesso ao emprego, por exemplo) a membros de um determinado grupo relativamente a outros, sem qualquer justificação que não seja a pertença a esse grupo.

As atitudes dos Estados-Membros no que respeita às acções positivas diferem bastante. Nos Países Baixos, as acção positivas só são permitidas se se provar que existe uma discriminação estrutural em razão do sexo, da raça ou deficiência. Na Eslováquia, as acções positivas são consideradas como um meio específico de tratar a exclusão social dos romanichéis, abordagem controversa julgada inconstitucional pelo Tribunal Constitucional [12]. Também em Espanha existe um programa de acções positivas destinado aos romanichéis. Na Finlândia, as acções positivas são dirigidas especificamente ao povo sami. A Rede Europeia contra o Racismo (ENAR) preconizou um reforço das disposições em matéria de acções positivas, tornando-as obrigatórias para os grupos mais vulneráveis. Na Hungria, são concedidas bolsas de estudo especiais para ajudar estudantes romanichéis do ensino superior e secundário.

Em alguns Estados-Membros (República Checa, Finlândia, Irlanda e Chipre), estão a ser aplicadas medidas especiais no contexto específico da formação destinada à polícia no domínio da luta contra a discriminação e do incentivo à diversidade. O conceito de promoção positiva da igualdade é aplicado em alguns países. Tanto no Reino Unido como na Finlândia,

---

10 COM(2005) 224.

11 Ver, por analogia, o acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias de 29 de Março de 2000, Processo C-185/97, Belinda Jane Coote contra Granada Hospitality Ltd.ª

12 Acórdão de18.10.2004 (PL.US.8/04).

as administrações públicas têm um dever legal de promoção activa da igualdade. Em conformidade com a jurisprudência irlandesa, os empregadores podem ter de adoptar medidas positivas para garantir que não exercem qualquer discriminação contra determinados trabalhadores em razão da raça, por exemplo, sempre que estes possam ter dificuldades na compreensão dos respectivos direitos devido aos seus antecedentes linguísticos ou culturais[13].

CONCLUSÃO

A Directiva 2000/43/CE representa um importante avanço na luta contra a discriminação racial na UE. Embora todos os Estados-Membros consagrassem já algumas exigências legais em matéria de igualdade e de luta contra a discriminação, para a maior parte deles a transposição de Directiva 2000/43/CE implicou a introdução de alterações significativas no seu ordenamento jurídico ou a adopção de legislação inteiramente nova. Isto pode explicar o atraso com que muitos Estados-Membros transpuseram a directiva, embora em muitos outros a transposição já se encontre, agora, efectuada.

O novo quadro jurídico está em vigor desde há pouco mais de três anos, período considerado insuficiente para avaliar todos os seus efeitos ou o seu potencial. Até à data, o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias não foi instado pelos tribunais nacionais a título prejudicial sobre nenhum caso e cabe exclusivamente àquela entidade jurisdicional fornecer orientações definitivas sobre a interpretação das disposições da directiva. Os futuros acórdãos ajudarão os Estados-Membros a proporcionar protecção clara e uniforme contra a discriminação na União Europeia.

O artigo 17.° da Directiva 2000/43/CE determina que o relatório da Comissão sobre a aplicação da directiva «deve incluir, se necessário, propostas tendentes a rever e actualizar a presente directiva». Actualmente, a Comissão não considera necessário apresentar estas propostas, tendo em conta existir pouca experiência na aplicação da directiva desde a sua entrada em vigor e a ausência de jurisprudência do TJCE.

Assegurar a transposição integral e efectiva da Directiva 2000/43/CE, bem como a sua aplicação e o seu cumprimento constitui um desafio para os próximos anos. Para fazer face a este desfio será necessário estabelecer mecanismos e métodos destinados a observar e a relatar o impacto das medidas nacionais de execução. Neste contexto, será importante desenvolver uma base estatística bem como outros indicadores. Contudo, a escassez de dados étnicos na maioria dos Estados-Membros pode constituir um obstáculo ao acompanhamento apropriado da aplicação da legislação comunitária.

Foram formuladas objecções à recolha deste tipo de dados, que se considerou poderem violar as disposições da Directiva relativa à protecção de dados[14]. Contudo, este argumento não é totalmente exacto. Em geral, a directiva proíbe o tratamento, dos dados pessoais sensíveis. No entanto, estão previstas algumas excepções a esta regra, nomeadamente quando «*a pessoa em causa tiver dado o seu consentimento explícito para esse tratamento*»[15] ; ou «*o tratamento for necessário para o cumprimento das obrigações e dos direitos do responsável pelo tratamento no domínio da legislação do trabalho*»[16] . Além disso, «sob reserva de serem prestadas as garantias adequadas, os Estados-Membros poderão estabelecer, por motivos de interesse

---

13 Campbell Catering Ltd contra Rasaq.

14 Directiva 95/46/CE, JO L 281 de 23.11.1995, p. 31.

15 Idem, artigo 8.°, n.º 2, alínea a).

16 Idem, artigo 8.°, n.º 2, alínea b), ver igualmente o artigo 8.°, nº 4.

público importante, outras derrogações»[17] . Assim, cabe aos Estados-Membros decidir se devem ou não ser recolhidos dados étnicos para a elaboração de estatísticas com vista a combater a discriminação, desde que sejam respeitadas as salvaguardas estabelecidas na Directiva relativa à protecção de dados.

A Comissão, reconhecendo ainda que a legislação, por si só, não basta para impedir a discriminação e promover a igualdade, apresentou algumas propostas para outras acções neste domínio na sua comunicação *Combate à discriminação e igualdade de oportunidades para todos – Uma estratégia-quadro,* adoptada em Junho de 2005[18]. Em particular, 2007 foi proclamado ano europeu da igualdade de oportunidades para todos, uma maneira muito eficaz de aumentar a sensibilização relativamente ao direito à não discriminação e um catalisador para a realização de acções a nível nacional. A aplicação e o cumprimento efectivos da legislação, em conjugação com a adopção de medidas políticas complementares a nível nacional e comunitário, constituem elementos fundamentais para a redução da discriminação em razão da raça ou origem étnica.

[17] Idem, artigo 8.°, nº 4.

[18] COM(2005) 224 final de 1.6.2005.