

## RELATÓRIO

### COM (2022) 689 FINAL

Proposta de Diretiva do Conselho que estabelece as normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade nos domínios da igualdade de tratamento entre as pessoas sem distinção da origem racial ou étnica, da igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional entre as pessoas, independentemente da sua religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social e no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, e que suprime o artigo 13.º da Diretiva 2000/43/CE e o artigo 12.º da Diretiva 2004/113/CE

#### Índice

- I. CONSIDERANDOS
- II. CONTEÚDO DA INICIATIVA
- III. OPINIÃO DA DEPUTADA RELATORA
- IV. CONCLUSÕES
- V. ANEXO

### PARTE I - CONSIDERANDOS

#### I. a) Nota introdutória

A presente COM (2022) 689 deu entrada na Comissão de Assuntos Europeus (CAE) a 9 de dezembro de 2022 e foi distribuída à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (CTSSI), atento o seu objeto, para efeitos de análise e elaboração

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

---

do presente relatório, a 25 de janeiro de 2023, sendo nomeada relatora a signatária do presente relatório.

**I. b) Do objeto, conteúdo e motivação da iniciativa**

Os organismos públicos de promoção da igualdade desempenham uma função fundamental na arquitetura da União Europeia (UE) em matéria de não discriminação. Estes organismos prestam assistência a vítimas de discriminação, acompanham e dão conta de questões ligadas à discriminação e contribuem para aumentar a sensibilização para os direitos das pessoas e para o valor da igualdade. Contudo, as diretivas da UE em vigor em matéria de igualdade<sup>1</sup> não incluem disposições sobre a estrutura e o funcionamento efetivo dos organismos de promoção da igualdade, exigindo apenas que tenham determinadas competências mínimas e atuem de forma independente no exercício dessas competências.

Devido à ampla margem de apreciação deixada aos Estados-Membros na aplicação destas disposições, existem diferenças significativas entre os organismos de promoção da igualdade nos Estados-Membros, em especial no que diz respeito ao seu mandato, competências, liderança, independência, recursos, acessibilidade e eficácia, afetando, assim, o cumprimento dos seus objetivos ao abrigo do direito da UE.

Assim, a proposta do Conselho para a diretiva em questão tem como objetivo estabelecer normas vinculativas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade nos seguintes domínios:

---

<sup>1</sup> Diretiva 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 (Diretiva Igualdade Racial); Diretiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de dezembro de 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento; Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional; Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho de 2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revoga a Diretiva 86/613/CEE do Conselho;

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

---

- a) Igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica;
- b) Igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional entre as pessoas, independentemente da sua religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual;
- c) Igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social e no acesso a bens e serviços e seu fornecimento.

**I. c) Enquadramento da iniciativa**

De forma a estabelecer normas vinculativas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade no que respeita à igualdade de tratamento e à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, incluindo o trabalho por conta própria («proposta paralela»), a Comissão Europeia adotou uma proposta distinta<sup>2</sup>, a qual visa criar um quadro reforçado aplicável aos organismos de promoção da igualdade na UE, a fim de promover a igualdade de tratamento e a igualdade de oportunidades e combater a discriminação por todos os motivos e nos domínios definidos nas diretivas relativas à igualdade referidas supra.

Importa também destacar que a presente proposta baseia-se na substância das disposições em vigor relativas aos organismos de promoção da igualdade constantes das Diretivas 2000/43/CE e 2004/113/CE, propondo a sua substituição por um conjunto de regras reforçadas e mais pormenorizadas, prevendo, igualmente, o alargamento do mandato dos organismos de promoção da igualdade aos motivos e domínios que constam da Diretiva 79/7/CEE (relativa à realização

---

<sup>2</sup> COM (2022) 688 Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO que estabelece as normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade no que respeita à igualdade de tratamento e à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, e que suprime o artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE e o artigo 11.º da Diretiva 2010/41/UE.

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

---

progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social) e da Diretiva 2000/78/CE (estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional), uma vez que em tais diretivas não se incluíam disposições sobre estes organismos.

## PARTE II – CONTEÚDO DA INICIATIVA

A iniciativa ora em crise é proposta nos termos do artigo 19.º, n.º 1, do Tratado de Funcionamento da União Europeia (TFUE), que constitui uma base jurídica para o direito derivado, como as diretivas, a fim de tomar medidas para combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual.

A presente proposta faz parte de várias estratégias e planos de ação adotados com vista à concretização de uma União da Igualdade, nomeadamente, a Estratégia para a Igualdade de Género, o Plano de Ação contra o Racismo, o Quadro Estratégico para a Igualdade, a Inclusão e a Participação dos Ciganos, a Estratégia para a Igualdade de Tratamento das Pessoas LGBTIQ e a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. A proposta está, também, em consonância com o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, concretamente com o segundo e o terceiro princípios sobre a igualdade de género e a igualdade de oportunidades. A fim de assegurar que os organismos de promoção da igualdade possam realizar todo o seu potencial, contribuir eficazmente para a aplicação de todas as diretivas relativas à igualdade e ajudar as vítimas de discriminação a aceder à justiça, a Comissão adotou, em 2018, uma recomendação relativa às normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade, na qual visava dar resposta aos desafios resultantes das disposições gerais e incompletas.

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

---

Em 2021, a Comissão publicou um relatório sobre a aplicação da Diretiva Igualdade Racial e da Diretiva Igualdade no Emprego, no qual foi analisada a aplicação da recomendação de 2018 da Comissão, sendo acompanhado de um documento de trabalho dos serviços da Comissão mais pormenorizado sobre os organismos de promoção da igualdade. O relatório salientou que os organismos de promoção da igualdade se revelaram instituições necessárias e valiosas para operar uma mudança ao nível dos indivíduos, das instituições e da sociedade em geral. Contudo, a maioria das questões às quais a recomendação visava dar resposta continuava por resolver, impedindo alguns organismos de promoção da igualdade de desempenharem eficazmente a sua função. A proteção contra a discriminação, a aplicação das diretivas, a promoção da igualdade e a sensibilização entre o público em geral e as instituições nacionais continuaram a ser desiguais em toda a UE, o que evidenciou a insuficiência da recomendação.

Por conseguinte, a Comissão comprometeu-se a avaliar, até 2022, se deveria propor legislação para reforçar a função dos organismos nacionais de promoção da igualdade, dando assim origem à proposta ora em análise.

## **II. a) Enquadramento legal**

No Programa do XXIII Governo Constitucional, o 3.º desafio estratégico diz respeito a “*Desigualdades*”, prevendo no ponto I. que «O direito à igualdade e à não discriminação está amplamente consagrado no plano constitucional e legal e tem vindo a ser objeto de uma crescente densificação e de avanços civilizacionais notáveis nas últimas décadas. Portugal é, aliás, um dos países do mundo que mais avanços tem conseguido, desde logo na igualdade entre homens e mulheres ou no plano da igualdade de orientação sexual. No entanto, apesar dos sucessivos avanços, a realidade ainda mostra desigualdades significativas e fenómenos de



Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

---

discriminação, que devem ser combatidos por todos os que acreditam numa sociedade igualitária e digna».

Ademais, a República portuguesa, através do seu Governo e no quadro do trio de Presidências do Conselho da União Europeia entre 1 de julho de 2020 e 31 de dezembro de 2021, que partilhou com a Alemanha e a Eslovénia, anuiu com a inscrição, no Programa do Trio, do seguinte texto:

«O Trio está empenhado na integração da igualdade, nomeadamente dos direitos e da igualdade de género e das pessoas LGBTQIA+, na promoção da diversidade cultural, na garantia de igualdade de oportunidades para todos, na luta contra todas as formas de discriminação, incluindo os crimes de ódio, e na luta contra a violência doméstica. As três Presidências congratulam-se com a nova Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 apresentada pela Comissão, que abrange, nomeadamente, as questões da violência de género e da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho».

Cumpre-nos também realçar que, desde 2020, foram várias as iniciativas europeias que antecederam a proposta de diretiva em análise, a saber: COM (2020) 152, COM (2020) 565, COM (2020) 698, COM (2020) 711, COM (2021) 101, COM (2021) 615, COM (2021) 645, COM (2022) 105, para além da Diretiva 2014/54/UE, a Diretiva 2012/29/UE, Diretiva 2003/8/CE e a Diretiva 2008/52/CE, o Regulamento (UE) 2021/1060 e as Recomendação da Comissão, de 11 de junho de 2013, e a Recomendação (UE) 2022/758 da Comissão, de 27 de abril de 2022

### **PARTE III – OPINIÃO DA DEPUTADA RELATORA**

A relatora signatária do presente relatório exime-se, nesta sede, de manifestar a sua opinião política sobre a Proposta de Diretiva do Conselho que estabelece as normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade nos domínios da igualdade de

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

---

tratamento entre as pessoas sem distinção da origem racial ou étnica, da igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional entre as pessoas, independentemente da sua religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social e no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, e que suprime o artigo 13.º da Diretiva 2000/43/CE e o artigo 12.º da Diretiva 2004/113/CE, a qual é, de resto, de “elaboração facultativa” nos termos do n.º 3 do artigo 137.º do Regimento da Assembleia da República.

#### PARTE IV – CONCLUSÕES

Assim, a **Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão** conclui o seguinte:

- a) A Comissão de Assuntos Europeus remeteu a presente iniciativa à Comissão do Trabalho, Segurança Social e Inclusão, para que esta se pronunciasse em concreto sobre a mesma;
- b) A presente iniciativa da Comissão é uma proposta de DIRETIVA DO CONSELHO que estabelece as normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade nos domínios da igualdade de tratamento entre as pessoas sem distinção da origem racial ou étnica, da igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional entre as pessoas, independentemente da sua religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social e no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, e que suprime o artigo 13.º da Diretiva 2000/43/CE e o artigo 12.º da Diretiva 2004/113/CE;
- c) A Proposta de Diretiva respeita o princípio da subsidiariedade e de proporcionalidade.

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

---

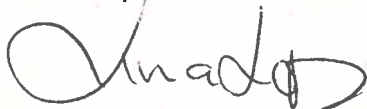
- d) A iniciativa é proposta nos termos do artigo 19.º, n.º 1, do Tratado de Funcionamento da União Europeia (TFUE), que constitui uma base jurídica para o direito derivado, como as diretivas, a fim de tomar medidas para combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual.
- e) A Comissão comprometeu-se a avaliar, até 2022, se deveria propor legislação para reforçar a função dos organismos nacionais de promoção da igualdade, dando assim origem à proposta ora em análise.
- f) A Comissão do Trabalho, Segurança Social e Inclusão dá por concluído o escrutínio da iniciativa *sub judice*, devendo o presente relatório ser remetido, nos termos da lei, à Comissão de Assuntos Europeus para os devidos efeitos.

**PARTE V – ANEXO**

A nota técnica de 25 de janeiro de 2023 faz também parte integrante do presente relatório.

Palácio de São Bento, 1 de fevereiro de 2023

A Deputada Relatora



(Lina Lopes)

A Presidente da Comissão



(Isabel Meirelles)