

RELATÓRIO DA COMISSÃO DE TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL

- Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho COM(2017)253

- Comunicação da Comissão e do Parlamento Europeu e ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões uma Iniciativa em Prol da Conciliação da vida Profissional e Familiar de Progenitores cuidadores COM(2017)252

Relatora: Clara Marques
Mendes (PSD)



Comissão de Trabalho e Segurança Social

ÍNDICE

PARTE I - NOTA INTRODUTÓRIA

PARTE II – CONSIDERANDOS

**PARTE III - IMPLICAÇÕES DA PROPOSTA NA LEGISLAÇÃO LABORAL
EM PORTUGAL**

PARTE IV - CONCLUSÕES

PARTE I - NOTA INTRODUTÓRIA

A Comissão de Assuntos Europeus recebeu a proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Directiva 2010/08/UE do Conselho, bem como a Comunicação da Comissão e do Parlamento Europeu e ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões uma Iniciativa em Prol da Conciliação da vida Profissional e Familiar de Progenitores cuidadores.

Importa ainda salientar que estas duas iniciativas são a primeira concretização do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, cuja criação se encontra prevista em Comunicação autónoma¹, que não foi objeto de nota técnica. De igual modo, importa realçar que no contexto do debate sobre o futuro da Europa, a Comissão Europeia apresentou um documento de reflexão sobre a dimensão social², que analisa a evolução do mercado de trabalho e suas contingências no espaço comunitário, a qual também não mereceu nota técnica. Estes dois documentos, embora relacionados, não serão objeto de análise no presente Relatório.

Mais se refere que acompanham a proposta legislativa em apreciação os documentos abaixo elencados, uma avaliação de impacto, apenas disponível em língua inglesa, e um resumo da avaliação de impacto, disponível em todas as línguas:

- SWD(2017)202 – COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT IMPACT ASSESSMENT Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/UE;
- SWD(2017)203 – DOCUMENTO DE TRABALHO DOS SERVIÇOS DA COMISSÃO RESUMO DA AVALIAÇÃO DE IMPACTO que acompanha o documento Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do

¹ COM(2017)250 – Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social

² COM(2017)206 - Documento de reflexão sobre a dimensão Social da Europa , que estabelece um Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Conselho relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho.

A presente iniciativa legislativa foi remetida, pela Comissão de Assuntos Europeus, a esta comissão, porque se trata de matéria relacionada com os direitos dos trabalhadores e já consagrada no Código do Trabalho português.

Assim, no âmbito da metodologia de escrutínio de iniciativas europeias pela Assembleia da República, aprovada em reunião da Comissão de Assuntos Europeus no dia 1 de março de 2016, nos termos do n.º 3 do artigo 6.º da Lei n.º 43/2006, de 25 de agosto [Acompanhamento, apreciação e pronúncia pela Assembleia da República no âmbito do processo de construção da União Europeia], com as alterações introduzidas pela Lei n.º 21/2012, de 17 de maio, veio a Comissão de Assuntos Europeus solicitar à Comissão de Trabalho e Segurança Social a análise e emissão do competente relatório sobre a citada proposta de Diretiva.

Nestes termos, a Comissão de Trabalho e Segurança Social emite o presente Relatório sobre a proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Directiva 2010/08/UE do Conselho, bem como sobre a Comunicação da Comissão e do Parlamento Europeu e ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões uma Iniciativa em Prol da Conciliação da vida Profissional e Familiar de Progenitores cuidadores, que, uma vez aprovado, será remetido, nos termos legais e regimentais aplicáveis, à Comissão de Assuntos Europeus.

PARTE II – CONSIDERANDOS

1. Em geral

A Proposta de Diretiva objeto do presente Relatório assume particular relevância na garantia da aplicação do princípio da igualdade entre homens e mulheres no que respeita às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho. Ao adaptar e modernizar o quadro jurídico da UE, a presente diretiva visa

Comissão de Trabalho e Segurança Social

permitir aos progenitores e às pessoas com responsabilidades de prestação de cuidados conciliar melhor as suas obrigações laborais e familiares.

Resulta ainda da justificação da proposta que a presente diretiva toma como ponto de partida os direitos já existentes, reforçando-os em certos aspetos ou introduzindo novos direitos. Consta ainda da referida justificação que é mantido o nível mínimo de proteção já oferecido pelo acervo da UE.

Importa salientar, desde já, que o conjunto de iniciativas em apreço estava previsto nas Novas Iniciativas do Programa de Trabalho da Comissão Europeia para 2017. Entre as propostas apresentadas para dar seguimento à prioridade política:

“Uma União Económica e Monetária Económica e Monetária mais sólida e equitativa”, nomeadamente o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que previa propostas relativas ao desafio da conciliação da vida profissional com a vida privada com que se deparam os membros das famílias que trabalham”.

Nesse sentido, a proposta visa melhorar o acesso aos mecanismos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, como sejam licenças e regimes de trabalho flexíveis bem como fomentar o gozo de licenças para assistência à família e de regimes de trabalho flexíveis”.

2. Antecedentes e objetivos

A Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho, em análise, visa, como já atrás ficou evidenciado, proceder à revisão da Diretiva 2010/08/UE.

Como se referiu, a presente diretiva visa a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores.

De acordo com a avaliação de impacto que acompanha a Diretiva “o problema a resolver é a sub-representação das mulheres no mercado de trabalho, devida, em especial, à repartição desigual das responsabilidades familiares e profissionais entre os trabalhadores de ambos os sexos com filhos ou com familiares dependentes.”

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Para tanto, são apresentadas propostas de alteração do quadro jurídico e político da UE, desde logo, mostrando como objetivos específicos da diretiva os seguintes:

- melhorar o acesso aos mecanismos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, como sejam licenças e regimes de trabalho flexíveis;
- fomentar o gozo de licenças para assistência à família e de regimes de trabalho flexíveis pelos homens.

No sentido de permitir uma melhor compreensão da dimensão legislativa da questão em apreciação, faremos, de forma sumária, um breve resumo dos antecedentes legislativos relacionados com esta matéria.³

Assim,

Especificamente sobre o equilíbrio entre a Vida Profissional e Familiar, que é objeto das iniciativas em apreço, os principais atos legislativos da UE são:

- 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).

Teve por base a iniciativa COM(1990)406. Transposta pela Lei n.º 17/95, de 09/06/1995 que altera a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (protecção da maternidade e da paternidade).

- Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho.

Teve por base a iniciativa COM(2002)336. Transposta para o direito nacional pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto - Aprova o Código do Trabalho.

³ Para uma análise mais pormenorizada dos antecedentes históricos ver nota técnica elaborada pela equipa de Apoio à 4.ª Comissão, datada de 30 de maio de 2017.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

- Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental e que revoga a Directiva 96/34/CE.

Esta diretiva será revogada e substituída pelas iniciativas em escrutínio, preservando os direitos e obrigações existentes. Teve por base a iniciativa COM(2009)410. A informação fornecida às instituições europeias quanto à sua transposição para o direito nacional é que a mesma não foi considerada necessária, uma vez que a Lei vigente garantia direitos idênticos ou superiores.

- COM(2008)637 – Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 92/85/CEE do Conselho relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho.

Esta Diretiva foi retirada pela Comissão em 2015, de modo a preparar uma nova iniciativa, mais ampla, nomeadamente as propostas em apreço. Assinala-se o facto de ter sido o primeiro caso de codecisão que não foi concluído.

3. Objeto da Proposta

Com esta proposta pretende introduzir-se uma alteração do quadro jurídico e político da UE de modo a melhorar o acesso aos mecanismos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, como sejam licenças e regimes de trabalho flexíveis e a fomentar o gozo de licenças para assistência à família e de regimes de trabalho flexíveis pelos homens.

Assim, com base nos estudos de impacto, a proposta de diretiva concretiza as seguintes cinco propostas:

- **Maternidade:** medidas para melhorar o cumprimento da atual legislação em matéria de proteção contra o despedimento, aumentar a sensibilização sobre o despedimento de mulheres grávidas e oferecer orientações políticas com vista a facilitar a transição bem sucedida entre a licença de maternidade e o emprego (incluindo espaços e pausas para amamentação).

Comissão de Trabalho e Segurança Social

- Licença de paternidade: introdução de um direito individual a 10 dias úteis, sem que o gozo seja obrigatório, remunerados pelo menos ao nível da baixa por doença.
- Licença parental: revisão dos direitos atualmente existentes a fim de prever i) o direito de utilização flexível (ou seja, a tempo parcial, de modo fragmentado), ii) quatro meses para os trabalhadores a gozar até pelo menos os 12 anos da criança, iii) caso seja prevista a possibilidade de transmissão entre progenitores, os Estados devem garantir que a licença seja superior a quatro meses, sendo apenas o excedente passível de transmissão para o outro progenitor, e iv) o pagamento de quatro meses, pelo menos ao nível da baixa por doença.
- Licença de cuidador: introdução de um direito individual a cinco dias por ano, remunerado pelo menos ao nível da baixa por doença, para apoio a familiar doente.
- Regimes de trabalho flexíveis: direito de os progenitores com filhos até, pelo menos, 12 anos e os cuidadores solicitarem flexibilidade de horário de trabalho, de calendário ou de local de trabalho durante um determinado período, sem obrigação para o empregador de conceder a alteração pedida.

A Comunicação inclui ainda propostas de medidas não legislativas para complementar os objetivos da legislação existente e proposta, nomeadamente ao nível da orientação e acompanhamento (identificação de obstáculos específicos a cada país com recomendações a serem fornecidas “através da coordenação das políticas económicas no âmbito do Semestre Europeu”) e também da recolha de dados a nível da UE (identificação de “desincentivos ao trabalho presentes nos regimes fiscais e de prestações”).

4. Elementos jurídicos da Proposta

A medida legislativa objeto do presente Relatório foi adotada ao abrigo do Artigo 153.º, n.º 2 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

No caso vertente, a proposta respeita o Princípio da Subsidiariedade, dado tratar-se de uma medida legislativa relativa à aplicação do princípio da igualdade entre homens e mulheres no que respeita às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho, com enfoque na conciliação entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores, domínio de competência partilhada entre a União Europeia e os Estados membros. De igual modo, a modernização de um quadro jurídico vigente no mercado único, que desincentive o dumping social e promova a participação das mulheres no mercado único de trabalho, apenas pode ser obtido através de legislação europeia, que proporcione normas mínimas comuns para as políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

Assim, os objetivos da proposta em apreço não podem ser suficientemente alcançados pelos Estados membros, uma vez que apenas legislação ao nível da UE pode garantir a consecução de progressos suficientes e da aplicação mínima em todos os Estados membros.

PARTE III – IMPLICAÇÕES DA PROPOSTA NA LEGISLAÇÃO LABORAL EM PORTUGAL

- Da Licença de Paternidade

A proposta de diretiva em apreço apresenta a possibilidade, não obrigatória, de os pais poderem gozar 10 dias úteis remunerados pelo menos ao nível da baixa por doença.

A legislação portuguesa prevê o gozo obrigatório pelo pai de 15 dias, dos quais 5 dias seguidos, imediatamente após o nascimento de filho e 10 dias seguidos ou não nos 30 dias seguintes ao nascimento de filho (licença parental exclusiva do pai prevista no artigo 43.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro). Acrescem a estes 10 dias úteis facultativos, seguidos ou não, desde que gozados depois do período de 10 dias obrigatórios e durante o período em que é atribuído o subsídio parental inicial da mãe.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

De acordo com a OCDE⁴, 40% dos pais portugueses utilizam a licença de paternidade e Portugal é o 5.º país da OCDE onde há mais semanas de licença paga para os homens (possibilidade de atingir as 21 semanas).

Em análise comparativa, a legislação portuguesa prevê uma licença obrigatória de 15 dias úteis aos quais podem ainda acrescer 10 dias úteis não obrigatórios, enquanto a proposta de diretiva europeia prevê a mera possibilidade do pai gozar 10 dias úteis remunerados.

- Da Licença Parental

A proposta de diretiva em apreço prevê o direito de utilização flexível (ou seja, a tempo parcial e de modo fragmentado) da licença parental, bem como garante quatro meses para os trabalhadores gozarem individualmente até pelo menos os 12 anos da criança⁵. Caso seja prevista a possibilidade de transmissão entre progenitores, os Estados devem garantir que a licença seja superior a quatro meses, sendo apenas o excedente passível de transmissão para o outro progenitor e os quatro meses de licença devem ser pagos, pelo menos ao nível da baixa por doença.

A legislação portuguesa consagra a licença parental exclusiva da mãe, a qual é obrigatória nas primeiras seis semanas a seguir ao parto (42 dias) - artigo 41.º do Código do Trabalho.

Após esse período, a licença parental inicial pode ser utilizada pela mãe ou pelo pai, conforme decisão de ambos, por um período até 120 ou 150 dias seguidos (4 meses ou 5 meses) - artigo 40.º do Código do Trabalho. A este período podem acrescer mais 30 dias seguidos, caso cada um dos pais gozar, em exclusivo, um período de 30 dias seguidos ou dois períodos de 15 dias seguidos, após o período obrigatório da mãe⁶. O que pode perfazer um total de 180 dias.

⁴ Estudo de março de 2016, <http://www.oecd.org/gender/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>

⁵ Na versão Portuguesa da Proposta de Diretiva existe um lapso no artigo 5.º, n.º 1, que refere "trabalhadoras", quando queria dizer "trabalhadores", o que se retira das versões em Língua Inglesa e Francesa.

⁶ Os 120 dias de licença e os 150 dias de licença partilhada (120+30) são remunerados a 100%, enquanto os 180 dias de licença partilhada são remunerados a 83% e no caso de 150 dias de licença a 80%.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

A experiência de Portugal de licença parental inicial em substituição às licenças maternidade e paternidade tem sido reconhecida pela OIT como um avanço e referência de grande importância para a igualdade de género e as políticas de conciliação entre trabalho e família.

A este período e até a criança completar 6 anos de idade, os pais, individualmente, podem ainda gozar a licença parental complementar (artigo 51.º do Código do Trabalho). Esta pode ser utilizada de uma das seguintes formas: por um período de três meses; trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo; períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses; ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Sendo que estes períodos podem ser utilizados de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, mas não são transmissíveis entre o pai e a mãe.

Em termos práticos a proposta de diretiva que prevê uma licença parental até aos 12 anos da criança de 4 meses (120 dias) para cada um dos pais, acaba por proporcionar menos dias aos pais, que a atual legislação portuguesa já prevê. De facto, a utilização da licença parental inicial acrescida da licença parental complementar, pode possibilitar até 270 dias no total.

No entanto, a proposta de diretiva diverge profundamente da legislação portuguesa ao eliminar a liberdade para os pais acordarem a melhor forma de usufruírem a licença parental inicial, consignando a cada um dos pais 120 dias não transferíveis e alargando o seu gozo até aos 12 anos da criança. *A contrario*, a legislação portuguesa prevê regime idêntico para a licença parental complementar, na qual são atribuídos 90 dias para gozo do pai ou da mãe - o que fica aquém do previsto na legislação europeia, mas restringe esse gozo até aos 6 anos de idade da criança.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

- Da Licença de Cuidador

A proposta de diretiva prevê a introdução de um direito individual a cinco dias por ano, remunerado pelo menos ao nível da baixa por doença, para apoio a familiar doente, ao cuidador. De acordo com a proposta, o Cuidador é um trabalhador que presta cuidados pessoais ou apoio em caso de doença grave ou de dependência de um familiar, que, para efeitos desta diretiva engloba filho, filha, mãe, pai, cônjuge do trabalhador, ou companheiro em união civil quando estas uniões estejam previstas pelo direito nacional.

A legislação portuguesa não prevê a figura do "cuidador", no entanto, prevê que o trabalhador possa usufruir até 15 dias de falta, por ano, para assistência a membro do agregado familiar (artigo 252.º do Código do Trabalho).

De igual modo, na legislação portuguesa encontram-se previstas um conjunto de possibilidades, que com designações distintas concorrem para o mesmo objetivo da licença de cuidador, designadamente, a justificação de faltas e licenças para assistência a filhos e justificação de faltas para assistência a netos. A definição de "cuidador", que consta do artigo 3.º, alínea c), é integralmente subsumível na figura existente no Código do Trabalho português de "falta para assistência a membro do agregado familiar", sendo de acrescentar que a legislação portuguesa é mais favorável ao trabalhador. Importa ainda destacar que a legislação portuguesa contempla a figura do avô/avó, a qual é excluída da proposta de diretiva.

- Dos regimes de trabalho flexíveis

A proposta de diretiva em análise prevê a obrigatoriedade dos Estados membros consagrarem na lei nacional a possibilidade dos cuidadores poderem optar, pelo menos até aos 12 anos da criança, de regimes de trabalho flexíveis, o que engloba a possibilidade dos trabalhadores adaptarem os seus ritmos de trabalho, nomeadamente, pela utilização de regimes de teletrabalho, horários de trabalho flexíveis ou redução das horas de trabalho.

Todos estes casos encontram-se já previstos e regulados no Código do Trabalho, sendo possível a trabalhador com filho até 12 anos usufruir do direito de trabalhar a

Comissão de Trabalho e Segurança Social

tempo parcial (artigo 55.º) ou a usufruir de horário flexível (artigo 56.º). Relativamente ao teletrabalho, o Código do Trabalho prevê que o trabalhador com filho até 3 anos possa exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, desde que seja possível e que a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito (artigo 166.º).

Relativamente a este aspeto da proposta de diretiva, apenas a idade da criança para efeitos de poder ter direito ao teletrabalho é distinta, ainda que na legislação europeia seja dada uma maior liberdade ao empregador para recusar, embora justificadamente, o pedido, enquanto que, em Portugal, a jurisprudência tem adotado uma posição mais favorável ao trabalhador.

- Análise conclusiva

As opções legislativas apresentadas estão, de uma forma geral, consagradas na legislação portuguesa, que consideramos, de acordo com o exposto supra, mais favorável ao trabalhador em relação à proposta de diretiva aqui em apreciação.

Assim, como a proposta de diretiva visa estabelecer “standards” mínimos, a legislação portuguesa não deverá sofrer grandes alterações com a eventual aprovação da proposta.

No entanto, dois aspetos merecem alguma reflexão: por um lado, a construção europeia da figura jurídica da licença parental. De facto, apesar de parecer ser uma licença aparentemente mais favorável, a análise do quadro jurídico português salvaguarda idênticas garantias. Entendemos, por isso, que o quadro legislativo português permite maior liberdade aos pais na partilha da licença parental inicial do que a legislação europeia. Por outro lado, a inserção da figura do “cuidador”, estranha à legislação portuguesa, merece reflexão sobre a necessidade de introdução de um novo conceito no ordenamento jurídico, que, tal como previsto na iniciativa legislativa europeia, não enquadra a figura dos avós, e que nas sociedades atuais tem ganho especial relevância.

Em Portugal esta matéria merece um debate global, que se cruza necessariamente com a evolução demográfica e com a igualdade entre mulheres e homens, mas também com as implicações no mercado de trabalho.



Comissão de Trabalho e Segurança Social

Por isso, considera-se que a adoção de uma Diretiva em que se visa reforçar as desigualdades de género com enfoque na conciliação entre a vida profissional e pessoal dos pais tem um efeito positivo a nível europeu, ainda que algumas das soluções propostas nos pareçam mais restritivas do que o que a legislação portuguesa já prevê.

A Relatora considera também que a Assembleia da República deve acompanhar o processo legislativo europeu através de informações regulares do competente Ministério, dada a importância da matéria em causa.

PARTE IV - CONCLUSÕES

Face aos considerandos que antecedem, a Comissão de Trabalho e Segurança Social conclui o seguinte:

1. Através da Proposta de Diretiva objeto do presente Relatório relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores visam o Parlamento Europeu e o Conselho promover a revogação da Diretiva 2010/18/UE do Conselho.
2. A Proposta de Diretiva apresentada, mantendo a filosofia e princípios basilares constantes da Diretiva acima identificada, introduz melhorias significativas no sentido de adaptar e modernizar o quadro jurídico da UE.
3. A Comissão de Trabalho e Segurança Social concorda com a adoção de uma medida legislativa, de carácter vinculativo, que assegure uma melhor e maior protecção do princípio da igualdade entre homens e mulheres no que respeita às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho, adaptando e modernizando o quadro jurídico existente na UE, permitindo aos progenitores e às pessoas com responsabilidade de prestação de cuidados conciliar melhor as suas obrigações laborais e familiares.
4. A Comissão de Trabalho e Segurança Social considera que alguns aspetos da proposta, mencionados na parte III do presente Relatório devem ser objeto de reflexão por parte do Governo aquando das negociações, designadamente, a

Comissão de Trabalho e Segurança Social

inflexibilidade da partilha da licença parental proposta pela Comissão Europeia, recordando que em diferentes fases da carreira profissional pode fazer sentido que a partilha não seja equitativa entre ambos os pais.

5. A Comissão de Trabalho e Segurança Social considera que o escrutínio da presente iniciativa deve manter-se até à conclusão do respetivo processo legislativo, designadamente, através de solicitação ao Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social de informação regular, por escrito, sobre a evolução das negociações.
6. A presente iniciativa foi apresentada ao abrigo do artigo 153.º, n.º 2, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia e respeita o princípio da subsidiariedade, na medida em que incide sobre matéria de competência partilhada e o objetivo a alcançar não pode ser atingido a nível nacional.
7. Nos termos da Lei n.º 43/2006, de 25 de Agosto de 2006, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 21/2012, de 17 de maio, o presente relatório, após aprovado, deve ser remetido à Comissão de Assuntos Europeus para os devidos efeitos.

Palácio de S. Bento, 20 de junho de 2017.

A Deputada Relatora



Clara Marques Mendes

O Presidente da Comissão



Feliciano Barreiras Duarte