



**COUNCIL OF
THE EUROPEAN UNION**

Brussels, 3 April 2014

8576/14

**SOC 255
EGC 9
EMPL 49
INST 205
PARLNAT 109**

COVER NOTE

from: The Portuguese Parliament

date of receipt: 24 March 2014

to: President of the Council of the European Union

Subject: REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT
AND THE COUNCIL Report on the application of Directive 2006/54/EC of the
European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of
the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in
matters of employment and occupation (recast)
[doc. 17650/13 SOC 1035 EGC 31 EMPL 26- COM(2013) 861 final]
- *Opinion on the application of the Principles of Subsidiarity and
Proportionality*¹

Delegations will find attached the above mentioned opinion.

¹ For available translations of this opinion see the interparliamentary EU information exchange site (IPEX) at the following address: <http://www.ipex.eu/IPEXL-WEB/search.do>



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
COMISSÃO DE ASSUNTOS EUROPEUS

Parecer

COM(2013)861

RELATÓRIO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU E AO CONSELHO - Relatório sobre a aplicação da 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 (reformulação)

1



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
COMISSÃO DE ASSUNTOS EUROPEUS

PARTE I - NOTA INTRODUTÓRIA

Nos termos do artigo 7.º da Lei n.º 43/2006, de 25 de agosto, que regula o acompanhamento, apreciação e pronúncia pela Assembleia da República no âmbito do processo de construção da União Europeia, com as alterações introduzidas pelas Lei n.º 21/2012, de 17 de maio, bem como da Metodologia de escrutínio das iniciativas europeias aprovada em 8 de janeiro de 2013, o RELATÓRIO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU E AO CONSELHO - Relatório sobre a aplicação da 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 (reformulação) [COM(2013)861].

A supra identificada iniciativa foi enviada à Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias, atento o respetivo objeto, a qual analisou a referida iniciativa e aprovou o Relatório que se anexa ao presente Parecer, dele fazendo parte integrante.

PARTE II – CONSIDERANDOS

A presente iniciativa procede à apreciação da Diretiva 2006/54/CE “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”. Esta Diretiva introduziu diversas inovações relevantes com o objetivo de tornar o direito mais eficaz e acessível, tendo-se assim procedido à consolidação e atualização do acervo da UE neste domínio, tornando-o mais coerente. Sublinhe-se que a igualdade entre homens e mulheres é um dos princípios fundadores da União Europeia e sobre o qual deve recair apertada vigilância para que o mesmo seja absolutamente respeitado.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

COMISSÃO DE ASSUNTOS EUROPEUS

Por conseguinte, a iniciativa em apreço, faz a avaliação da transposição pelos Estados-Membros da eficácia e cumprimento da referida Diretiva. Mas a obrigação de transposição aplica-se somente às disposições inovadoras, respeitantes: i) à definição de remuneração; ii) “à extensão expressa da aplicação da igualdade de tratamento, nos regimes profissionais de segurança social aos regimes de pensões aplicáveis a categorias específicas de trabalhadores, tais como funcionários públicos”; iii) “à extensão expressa das disposições horizontais (ou seja, em matéria de defesa de direitos, indemnização ou reparação e ónus da prova) aos regimes profissionais de segurança social; iv) “à referência expressa a discriminações resultantes da mudança de género”.

É referido na iniciativa que, em geral, a aplicação da Diretiva pelos Estados-Membros não incidiu especificamente sobre estas inovações. O que, segundo o presente relatório, configura um desaproveitamento, por parte destes, da “oportunidade para rever mais exaustivamente os seus sistemas nacionais e para simplificar e modernizar a legislação em matéria de igualdade de tratamento”. Atualmente, a Comissão está a solicitar informações pormenorizadas a 26 Estados-Membros relativamente à transposição correta desses elementos inovadores para a legislação nacional. Considera-se que, no futuro, o principal desafio dos Estados-Membros é o de proceder à correta aplicação e cumprimento efetivo dos direitos consagrados na referida Diretiva. Acresce referir que é assinalado como uma das áreas mais problemáticas na aplicação efetiva da Diretiva as disposições atinentes à igualdade de remunerações nos Estados-Membros, sendo sublinhadas as disparidades salariais persistentes entre homens e mulheres e concluído que existem diversos fatores que obstam a essas disparidades, nomeadamente: a ausência de transparência dos sistemas de remuneração; a falta de clareza jurídica na definição de trabalho de valor igual e obstáculos processuais. Obstáculos esses que decorrem, por exemplo, da ausência de informação dos trabalhadores, necessária para interpor, com êxito, ações em matéria de igualdade salarial, nomeadamente sobre os níveis salariais por categoria de trabalhadores, sendo por isso necessário haver uma maior transparência salarial.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

COMISSÃO DE ASSUNTOS EUROPEUS

Por último, referir que o Relatório apresentado pela Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias foi provado e reflete o conteúdo da iniciativa, com rigor e detalhe. Assim sendo, deve dar-se por integralmente reproduzido. Desta forma, evita-se uma repetição de análise e consequente redundância.

PARTE III – PARECER

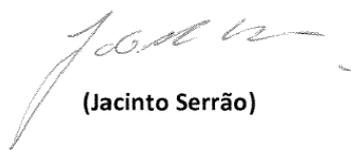
Em face dos considerandos expostos e atento o Relatório da comissão competente, a Comissão de Assuntos Europeus é de parecer que:

1. Porque se trata de uma iniciativa não legislativa não cabe a apreciação do princípio da subsidiariedade.
2. Em relação à iniciativa em análise, o processo de escrutínio está concluído. Todavia, e atendendo à relevância política da matéria em causa, a Comissão de Assuntos Europeus prosseguirá o acompanhamento do processo legislativo no domínio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres, nomeadamente nas áreas ligadas ao emprego e à atividade profissional.

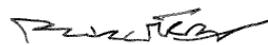
Palácio de S. Bento, 11 de março de 2014

O Presidente da Comissão

O Deputado Autor do Parecer



(Jacinto Serrão)



(Paulo Mota Pinto)

PARTE IV – ANEXO

Relatório da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias.



Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias

RELATÓRIO

COM (2013) 861 final – *Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre a aplicação da Directiva 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 actividade profissional (reformulação)*

Autora: Deputada Elza Pais

1. Nota introdutória

Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 43/2009, que estabelece o regime de acompanhamento, apreciação e pronúncia pela Assembleia da República no âmbito do processo de construção da União Europeia, foi distribuída à Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias, a iniciativa europeia «*COM (2013) 861 final – Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre a aplicação da Directiva 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 actividade profissional (reformulação)*», para análise e elaboração do presente relatório.



Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias

Atendendo a que se trata de mero documento de avaliação da Comissão Europeia, encontra-se o parecer dispensado do escrutínio sobre a aplicação do princípio da subsidiariedade, previsto no Protocolo n.º 2, anexo ao Tratado da União Europeia (TUE) e ao Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE).

O relatório apresenta um documento de trabalho em anexo nos quais constam: (i) uma secção relativa aos sistemas de avaliação e classificação profissional não discriminatórios do ponto de vista do género; (ii) o resumo da jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) em matéria de igualdade de remuneração; (iii) exemplos de jurisprudência nacional; (iv) e uma descrição dos factores que causam disparidades salariais entre homens e mulheres, com as medidas da Comissão para combater este problema.

2. Enquadramento

O relatório da Comissão Europeia em apreço promove a análise da transposição pelos Estados-Membros da directiva comunitária 2006/54/CE, adoptada a 5 de Julho de 2006¹, que codificou, com novos contributos, diversos instrumentos normativos que visavam a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matérias associadas ao emprego e à actividade profissional.

Para esse efeito, o relatório incide sobre «a situação da transposição e processos por infracção»; «o impacto da directiva» e a suas inovações na dimensão remuneração, regimes de pensão, extensão aos regimes profissionais de segurança social, mudança

¹ Nos termos do artigo 1.º, a directiva contém disposições em matéria «acesso ao emprego, incluindo a promoção, e à formação profissional», «condições de trabalho, incluindo remuneração», «regimes profissionais de segurança social».



Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias

de sexo; e a «*aplicação das disposições em matéria da igualdade de remuneração na prática*»; apresentando ainda «*conclusões e perspectivas práticas*».

A Comissão Europeia aproveita para sinalizar a este propósito que «*o Parlamento Europeu tem sistematicamente apelado no sentido de reforçar as medidas para melhorar a aplicação das disposições em matéria de igualdade de remuneração a nível europeu*», com a adopção de resoluções em 2008 e em 2012.

3. Objecto do relatório

a) *Impacto da Directiva 2006/54/CE*

- Sobre a definição de remuneração prevista no artigo 2.º n.º 1 alínea e) da Directiva², a Comissão considera que «*na maior parte dos Estados-Membros, o conceito de remuneração é definido na legislação nacional e corresponde a esta definição*» e que «*noutros, a definição jurídica de remuneração não é a mesma que a da Directiva, mas o efeito global parece ser o mesmo ou os tribunais nacionais interpretam o termo "remuneração" em consonância com a jurisprudência do TJUE*».

- No que concerne aos regimes de reforma para determinadas categorias profissionais, tratados pelo n.º 2 do artigo 7.º da Directiva, a Comissão refere que: «*na maioria dos Estados-Membros, esta disposição foi aplicada, quer por disposição expressa, quer implicitamente, nos casos em que a legislação nacional não estabelece uma distinção entre categorias de trabalhadores.*»

- Relativamente ao regime de extensão das designadas «*disposições horizontais*» aos regimes profissionais de segurança social (defesa de direitos, compensação ou reparação, ónus da prova, entidades que promovem igualdade dos géneros, diálogo social e o diálogo com ONG's), tratado pelo Título III da Directiva, a avaliação conclui

² «*Remuneração*»: o salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras regalias pagas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pela entidade patronal ao trabalhador pelo seu trabalho.



Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias

que: «na maioria dos Estados-Membros, as disposições horizontais foram transpostas para as legislações nacionais e são aplicáveis aos regimes profissionais de segurança social».

- De acordo com a avaliação da Comissão, em relação ao considerando 3 da Directiva que preconiza que o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres não pode ser limitado à proibição da discriminação com base no facto de uma pessoa ser de um ou outro sexo, aplicando-se igualmente à discriminação de uma pessoa decorrente da sua mudança de sexo, «muitos poucos Estados-Membros transpuseram expressamente este novo elemento».

- E do ponto de vista de uma «Avaliação Global» da aplicação da Directiva, a Comissão Europeia considera que os Estados-Membros, «em geral, parecem não ter aproveitado esta oportunidade para rever mais exhaustivamente os seus sistemas nacionais e para simplificar e modernizar a legislação em matéria de igualdade de tratamento».

b) Aplicação das disposições em matéria de igualdade na remuneração

Assumindo as práticas discriminatórias como causa, **a Comissão regista a média de 16,2% de disparidade salarial entre homens e mulheres nos Estados-Membros (2011).**

Não obstante, explicita-se que «a discriminação directa em relação ao mesmo posto de trabalho parece ter diminuído significativamente» apontando-se para os «problemas substanciais com a avaliação de tarefas predominantemente desempenhadas por homens ou por mulheres, especialmente quando essa avaliação é realizada no quadro dos acordos colectivos».

De sublinhar também a constatação de que «o número de casos de discriminação salarial levados aos tribunais nacionais é reduzido ou muito reduzido na maioria dos



Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias

Estados-Membros». Elenca a Comissão 3 motivos para que tal suceda: (i) falta de clareza e de segurança jurídica sobre o conceito de «trabalho igual valor igual»; (ii) a falta de transparência dos sistemas de remuneração; e (iii) os entraves processuais.

Para responder a esta realidade no sentido do reforço da melhor aplicação prática do princípio da igualdade salarial, sugere a Comissão a generalização da utilização de *«sistemas de avaliação e de classificação profissional, neutras do ponto de vista do género»*. Por outro lado, é também apontado o caminho de aprofundamento dos mecanismos de transparência salarial que possam *«revelar discriminações de género e nas estruturas de remuneração de uma empresa ou de um sector, permitindo que trabalhadores, empregadores ou parceiros sociais tomem as medidas adequadas»*.

c) Conclusões

Releva nas conclusões do relatório, a ideia de que, em relação à transposição da directiva em causa, pelos dados ora coligidos sobre discriminação, a *«aplicação prática das disposições respeitantes à igualdade de remuneração nos Estados-Membros parece ser uma das áreas problemáticas»*.

A Comissão compromete-se neste relatório a continuar a propor recomendações específicas e, em especial, com a apresentação de iniciativa não legislativa em 2014, sobre a matéria, para auxiliar os Estados-Membros *«na procura das abordagens adequadas para reduzir a diferença salarial entre homens e mulheres persistente»*, dando a entender que a mesma se centrará na referida dimensão da transparência salarial.

4. Perspectiva nacional



Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias

No âmbito do relatório, sobre alguns dos aspectos *supra* focados, são feitas algumas referências a Portugal que cumpre registar:

- Sobre a norma da Directiva sobre os regimes de reforma para categorias específicas de trabalhadores, a Comissão Europeia integra Portugal nos países em que «*a transposição é inexistente ou pouco clara*», sendo que no nosso caso parece estar em causa a falta de menção normativa sobre a igualdade de tratamento devida.
- Também na matéria de extensão das «*disposições horizontais*» aos regimes de segurança social, a Comissão Europeia enuncia Portugal como exemplo de país que não inclui qualquer disposição sobre a igualdade de tratamento.
- A propósito da definição e aplicação do conceito «*trabalho de igual valor*», Portugal, a par de 11 outros países, é apontado como exemplo de Estado-Membro que introduziu a definição deste conceito na sua legislação.
- No ponto sobre os sistemas de avaliação e de classificação profissional, a Comissão Europeia nomeia a situação de Portugal ao descrever casos em que os instrumentos nacionais para esse efeito (guias e listas de controlo) são elaborados por entidades que promovem a igualdade de género.

Em relação à concreta situação portuguesa, no âmbito da presente análise, podemos acrescentar que de acordo com dados disponibilizados pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)³, a desigualdade salarial entre mulheres e homens situa-se nos 18%, sendo que a diferença salarial é mais acentuada quando se considera o ganho médio mensal (que engloba outras prestações regulares e periódicas, directas ou indirectas) – neste caso a diferença salarial entre mulheres e homens atingiu 20,9%, em 2010.

E importa, neste capítulo, também mencionar a recente iniciativa da Assembleia República a incidir sobre esta temática, que resultou na Resolução n.º 41/2013, aprovada em 8 de Março de 2013, em que se recomendou ao Governo «*em matéria de combate às práticas discriminatórias entre homens e mulheres no mundo do*

³ <http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/noticia135a.html>

Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias

trabalho» a adopção pela Autoridade das Condições de Trabalho (ACT) das seguintes medidas: (i) efectiva publicitação de decisões condenatórias com o respectivo descritivo (contra-ordenação, norma violada, infractor, sector de actividade, lugar, sanção) no sítio electrónico, e (ii) a disponibilização estatística actualizada e de qualidade, com desagregação dos dados em função do género.

Este é o quadro actualmente disponibilizado pela ACT no seu sítio electrónico:

Matérias	Advertências	Infracções Autuadas	Moldura sancionatória mínima (€)
	2012	2012	2012
Igualdade e não Discriminação	127	56	246,091
Igualdade de acesso ao emprego e no trabalho	1	8	58,003
Afixação de direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação	126	13	3,060
Proibição de discriminação	0	13	69,156
Assédio	0	22	115,872
Outras	0	0	0

De referir, ainda, pelo seu carácter estruturante, o enquadramento legal previsto para o sector privado e público, em especial, nos artigos 30.º a 32.º do actual Código do Trabalho⁴ e nos artigos 18.º a 20.º e 22.º do Regime do Contrato de Trabalho em

⁴ *Vd. Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com as alterações previstas nas Lei n.º 105/2009, de 14/09, Lei n.º 53/2011, de 14/10, Lei n.º 23/2012, de 25/06, Lei n.º 47/2012, de 29/08 e Lei n.º 69/2013, de 30/08.*



Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias

Funções Públicas⁵, que tratam precisamente da «Igualdade e não discriminação em função do sexo».

Assim, no Código do Trabalho:

«Artigo 30.º

Acesso ao emprego, actividade profissional ou formação

1 - A exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada actividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa actividade constitui discriminação em função do sexo.

2 - O anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-selecção ou ao recrutamento não pode conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.

3 - Em acção de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adopção.

4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

Artigo 31.º

Igualdade de condições de trabalho

1 - Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

2 - A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:

a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;

b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

3 - As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

4 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, as licenças, faltas ou dispensas relativas à protecção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores.

5 - Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

⁵ *Vd.* Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, com as alterações previstas na Lei n.º 3-B/2010, de 28/04, Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17/11, Lei n.º 64-B/2011, de 30/12, Lei n.º 66/2012, de 31/12 e Lei n.º 68/2013, de 29/08.



Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias

6 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 5.

Artigo 32.º

Registo de processos de recrutamento

1 - Todas as entidades devem manter durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efectuados, devendo constar do mesmo, com desagregação por sexo, os seguintes elementos:

- a) Convites para o preenchimento de lugares;
- b) Anúncios de oferta de emprego;
- c) Número de candidaturas para apreciação curricular;
- d) Número de candidatos presentes em entrevistas de pré-selecção;
- e) Número de candidatos aguardando ingresso;
- f) Resultados de testes ou provas de admissão ou selecção;
- g) Balanços sociais relativos a dados, que permitam analisar a existência de eventual discriminação de pessoas de um dos sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.

2 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto neste artigo.»

E no actual Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas:

«Artigo 18.º

Acesso ao emprego, actividade profissional e formação

1 - Toda a exclusão ou restrição de acesso de um candidato a emprego ou trabalhador em razão do respectivo sexo a qualquer tipo de actividade profissional ou à formação exigida para ter acesso a essa actividade constitui uma discriminação em função do sexo.

2 - Os anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção e ao recrutamento não podem conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.

Artigo 19.º

Condições de trabalho

1 - É assegurada a igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à remuneração, entre trabalhadores de ambos os sexos.

2 - As diferenciações remuneratórias não constituem discriminação se assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, sendo admissíveis, nomeadamente, distinções em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos trabalhadores.



Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias

3 - Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

Artigo 20.º

Carreira profissional

Todos os trabalhadores, independentemente do respectivo sexo, têm direito ao pleno desenvolvimento da respectiva carreira profissional.

[...]

Artigo 22.º

Regras contrárias ao princípio da igualdade

1 - As disposições de qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que se refiram a profissões e categorias profissionais que se destinem especificamente a trabalhadores do sexo feminino ou masculino têm-se por aplicáveis a ambos os sexos.

2 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem incluir, sempre que possível, disposições que visem a efectiva aplicação das normas da presente divisão.»

Com efeito, mais do que o enquadramento jurídico-comunitário que justifica aliás este relatório da Comissão Europeia, encontramos nestas opções legislativas nacionais uma decorrência necessária do estipulado nos artigos 58.º e 59.º da Constituição da República Portuguesa que consagram, respectivamente, um princípio de não discriminação em função do género no acesso à profissão e ao trabalho e no exercício dos direitos laborais.

5. Opinião da Autora

Em face do conteúdo da iniciativa em apreço, a subscritora do presente relatório entendeu não dever elaborar opinião, uma vez que se encontra dispensado o parecer relativo ao escrutínio sobre a aplicação do princípio da subsidiariedade, previsto no Protocolo n.º 2, anexo ao Tratado da União Europeia (TUE) e ao Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE).



Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias

6. Parecer

Face ao exposto, a Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias é de parecer que:

- i. Seja solicitada, no âmbito da Subcomissão de Igualdade, a audição da Senhora Presidente da Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego e do Senhor Presidente da Autoridade para as Condições do Trabalho, conjunta com a Comissão de Trabalho e Segurança Social, para inquirição relativa às conclusões do Relatório da Comissão Europeia analisado.

- ii. O presente relatório que aprecia o documento comunitário «COM (2013) 861 final – Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre a aplicação da 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 actividade profissional (reformulação)» seja remetido à Comissão de Assuntos Europeus.

Palácio São Bento, 28 de Janeiro de 2014

A Deputada Relatora,

(Elza Pais)

O Presidente da Comissão,

(Fernando Negrão)