

Bruxelas, 30 de abril de 2024
(OR. en)

9094/24

**Dossiê interinstitucional:
2008/0140(CNS)**

**ANTIDISCRIM 65
FREMP 204
GENDER 75
JAI 666
MI 428
SOC 299**

NOTA

de:	Presidência
para:	Conselho
n.º doc. ant.:	8616/1/24 REV 1
Assunto:	Proposta de DIRETIVA DO CONSELHO que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, independentemente da sua religião ou convicções, deficiência, idade ou orientação sexual – <i>Debate de orientação</i>

Junto se envia, à atenção das delegações, uma nota de orientação elaborada pela Presidência tendo em vista o debate de orientação sobre o assunto em epígrafe na reunião do Conselho EPSCO de 7 de maio de 2024.

Diretiva relativa à igualdade de tratamento (Artigo 19.º)*Debate de orientação*

A União Europeia funda-se nos valores do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade, do Estado de direito e do respeito pelos direitos humanos, incluindo os direitos das pessoas pertencentes a minorias. Estes valores são comuns aos Estados-Membros, numa sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres (artigo 2.º do Tratado da União Europeia). Neste contexto, um dos objetivos da União é combater a discriminação. O artigo 19.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) confere ao Conselho o poder de tomar as medidas necessárias para combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual¹.

O quadro jurídico antidiscriminação atual a nível da União Europeia está fragmentado. Protege contra a discriminação no domínio do emprego por todos os motivos referidos no artigo 19.º do TFUE, a saber, sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual². No entanto, fora do domínio do emprego, a discriminação só é proibida em razão do sexo e da raça ou origem étnica; não existe proteção a nível da UE contra a discriminação fora do domínio do emprego em razão da religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual³. O reforço das normas mínimas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade contribuirá em breve para uma melhor aplicação do quadro jurídico atual⁴.

¹ Além disso, os artigos 153.º e 157.º do TFUE mandatam a ação da União no domínio da igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho e, em especial, no que diz respeito à igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual.

² Ver, em especial, as diretivas 79/7/CEE, 2000/43/CE e 2000/78/CE do Conselho, a Diretiva 2006/54/CE, a Diretiva (UE) 2019/1158, a Diretiva (UE) 2022/2381 e a Diretiva (UE) 2023/8970.

³ Ver, em especial, a Diretiva 2000/43/CE e a Diretiva 2004/113/CE.

⁴ Ver diretivas a adotar com base nas propostas COM/2022/688 final e COM/2022/689 final.

De acordo com o mais recente Eurobarómetro Especial sobre a discriminação, os inquiridos referiram discriminação generalizada no seu país com base na religião ou crença (42 %), na deficiência (49 %), na idade (45 %) ou na orientação sexual (54 %)⁵. Cerca de um em cada cinco inquiridos (21 %) afirma que se sentiu pessoalmente discriminado ou vítima de assédio nos últimos 12 meses. Alguns exemplos incluem a discriminação de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos em cafés, restaurantes, bares ou clubes noturnos (25 % dos inquiridos) e quando frequentam ou se candidatam a uma escola ou universidade (21 %). Por outro lado, os reformados denunciam discriminação nas lojas ou nos bancos (18 %) e quando utilizam ou necessitam de serviços de saúde (17 %). Estes números confirmam os dados constantes do Relatório sobre os Direitos Fundamentais 2018, que mostram os desafios específicos que as pessoas idosas enfrentam no que diz respeito à igualdade de tratamento⁶.

De acordo com os dados de 2019 publicados pela Agência dos Direitos Fundamentais da UE (FRA), a discriminação contra as pessoas LGBT, inclusive fora do domínio do emprego, aumentou entre 2012 e 2019 (de 37 % para 43 %)⁷.

Aproximadamente 25 % dos muçulmanos interrogados no inquérito EU-MIDIS II da FRA afirmam ter sido discriminados nos 12 meses anteriores em razão da sua origem étnica ou imigrante, o que inclui a sua religião ou convicções religiosas⁸. Cerca de 21 % dos judeus interrogados num inquérito da FRA de 2017 sobre a discriminação e os crimes de ódio contra judeus⁹ afirmam ter sido discriminados em razão da sua religião ou convicções numa ou mais áreas da sua vida quotidiana nos 12 meses anteriores ao inquérito. Perto de 43 % das pessoas com deficiência afirmam deparar-se com dificuldades na utilização de serviços quotidianos, como ao ir às compras, ao banco, aos correios, ao utilizar os cuidados de saúde primários e os transportes públicos¹⁰.

⁵ Comissão Europeia (2015), Eurobarómetro Especial SP535: Discriminação na UE em 2023 (dezembro de 2023).

⁶ FRA (2018), *Shifting perceptions: Towards a rights based approach to ageing* [Evolução das perceções: para uma abordagem do envelhecimento baseada nos direitos], Luxemburgo, Serviço das Publicações.

⁷ Igualdade na UE decorridos 20 anos da aplicação inicial das diretivas relativas à igualdade, FRA, abril de 2021; FRA (2020), *EU-LGBTI Survey II – A long way to go for LGBTI equality* [Inquérito UE-LGBTI II – Um longo caminho a percorrer até à igualdade de tratamento das pessoas LGBTI], Luxemburgo, Serviço das Publicações, p. 10.

⁸ FRA (2017), *Segundo Inquérito sobre Minorias e Discriminação na União Europeia: Muçulmanos – Resultados selecionados*, Luxemburgo, Serviço das Publicações, p. 25.

⁹ FRA (2018), *Experiências e perceções de antissemitismo – Segundo inquérito sobre discriminação e crimes de ódio contra judeus na UE*, Luxemburgo, Serviço das Publicações, p. 60.

¹⁰ FRA (2017), *From institutions to community living – Part III: Outcomes for persons with disabilities* [Das instituições para a vida em comunidade – Parte III: Resultados para as pessoas com deficiência], Luxemburgo: Serviço das Publicações.

A discriminação tem sido exacerbada pelos recentes acontecimentos mundiais. Já em 2022 a FRA comunicou um "crescimento exponencial" de conteúdos antissemitas em linha¹¹. As pessoas muçulmanas também são vítimas de discriminação, intimidação e assédio crescentes¹².

A discriminação tem custos para a sociedade. Um estudo de 2023 do Serviço de Estudos do Parlamento Europeu (EPRS) estima que a conclusão do quadro jurídico a nível da UE geraria um benefício líquido estimado em 55 milhões de euros por ano em termos de PIB, caso a ação da UE resultasse numa melhoria de 5 % do desempenho escolar e do estado de saúde das pessoas discriminadas¹³. Do mesmo modo, um estudo de 2018 do EPRS sobre o custo da não-Europa¹⁴ estima o preço da discriminação e da não inclusão das pessoas com deficiência em termos de i) perda de rendimentos devido à exclusão do mercado de trabalho, entre 468 e 763 milhões de euros; ii) custos adicionais de acesso a bens e serviços, entre 15 e 41 mil milhões de euros por ano; iii) custos de vida mais elevados, entre 15 e 41 mil milhões de euros; e iv) perda de rendimentos devido a níveis de escolaridade mais baixos, entre 61 e 98 milhões de euros. Por outro lado, os números mostram que, quando aplicadas, as medidas razoáveis de adaptação tendem a compensar, tanto em termos de produtividade dos trabalhadores como de benefícios económicos para as empresas. Na avaliação de impacto que acompanha a proposta de diretiva relativa à igualdade de tratamento de 2008, foram estimados tipos de custos semelhantes no que diz respeito à discriminação em razão da orientação sexual¹⁵.

¹¹ Antisemitism in 2022 – Overview of Antisemitic incidents recorded in the EU [Antissemitismo em 2022 – Panorâmica dos incidentes antissemitas registados na UE], Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (europa.eu).

¹² Comunicação da Comissão intitulada No place for hate [Não há lugar para o ódio], dezembro de 2023.

¹³ Increasing European added value in an age of global challenges, Mapping the cost of non-Europe (2022-2032) [Aumentar o valor acrescentado europeu numa época de desafios mundiais – Levantamento do custo da não-Europa (2022-2023)]

¹⁴ Cost of Non-Europe Report (2018) [O custo da não-Europa].

¹⁵ Doc. 11531/08 ADD 1, p. 34.

Combater e prevenir a discriminação é também um investimento na coesão, competitividade e resiliência da Europa num mundo interligado e em rápida mutação. Ao aumentar a participação na vida económica e social e reduzir a exclusão social, garante-se uma sociedade mais equitativa. No recente relatório de Enrico Letta, intitulado "Much more than a market" [Muito mais do que um mercado]¹⁶, observou-se que "a discriminação persistente enfrentada por grupos específicos, devido ao género, à deficiência, à etnia ou a outros fatores, dificulta a sua plena participação no nosso mercado único e compromete a promessa de oportunidade para todos. Tal situação requer medidas específicas, novos financiamentos e um acompanhamento metódico para suprimir os obstáculos sistémicos." Na mesma ordem de ideias, no Plano de Ação da Comissão sobre a escassez de mão de obra e de competências, apresentado a 20 de março de 2024, afirma-se que é essencial apoiar a ativação das pessoas sub-representadas e combater a discriminação na educação desde tenra idade, a fim de fazer face à escassez de mão de obra e de competências que pode colocar o risco de entravar a competitividade da Europa¹⁷.

Proposta de diretiva relativa à igualdade de tratamento

Em 2 de julho de 2008, a Comissão adotou uma proposta de diretiva do Conselho destinada a alargar a proteção contra a discriminação em razão da religião ou convicções, de deficiência, da idade ou da orientação sexual a outras áreas fora do domínio do emprego. Complementando a legislação da UE existente neste domínio, a proposta de diretiva horizontal relativa à igualdade de tratamento proibiria a discriminação pelas razões acima indicadas nas seguintes áreas: proteção social, incluindo a segurança social e cuidados de saúde; educação; e acesso a bens e serviços, incluindo a habitação. Em 2 de abril de 2009¹⁸, o Parlamento Europeu emitiu parecer no quadro do processo de consulta. Na sequência da entrada em vigor do Tratado de Lisboa, em 1 de dezembro de 2009, a proposta insere-se agora no âmbito do artigo 19.º do TFUE, pelo que é exigida a unanimidade no Conselho, após a *aprovação* do Parlamento Europeu.

O Conselho ainda não conseguiu obter a unanimidade exigida sobre a proposta, apresentada há 16 anos. Durante o último debate de orientação realizado em junho de 2023, sob a Presidência sueca, os ministros exploraram formas de dar resposta às restantes preocupações relacionadas com a segurança jurídica, a subsidiariedade e os custos de execução.

¹⁶ [Relatório de Enrico Letta – Much more than a market \[Muito mais do que um mercado\] \(abril de 2024\).](#)

¹⁷ Combater a escassez de mão de obra e de competências na UE – Comissão Europeia (europa.eu)

¹⁸ Ver doc. A6-0149/2009. Alice Kuhnke (SE/Verdes/Aliança Livre Europeia) foi nomeada relatora pelo atual Parlamento.

A Presidência belga prosseguiu substancialmente os trabalhos para dar resposta às preocupações pendentes. O texto daí resultante consta do documento 8616/1/24 REV1.

Apesar destes esforços, a terá ainda de ser obtida a unanimidade exigida para apoiar o texto de compromisso.

Neste contexto, os ministros são convidados a responder à seguinte pergunta:

Dado que as três principais questões pendentes levantadas pelas delegações, que diziam respeito à segurança jurídica, à subsidiariedade e aos custos de execução, foram tomadas em consideração no atual texto de compromisso, que novas medidas seriam ainda necessárias para permitir ao Conselho definir uma orientação geral sobre a diretiva durante a Presidência belga, tendo igualmente em conta o crescimento da discriminação pelos motivos e nos domínios abrangidos pela proposta de diretiva?
