



Comissão de Segurança Social e Trabalho

Parecer

Projeto de Lei n.º 680/XII (4.ª) (PS)

Autora: Deputada

Mariana Aiveca

Consagra expressamente a identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, procedendo à 5.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro



Comissão de Segurança Social e Trabalho

ÍNDICE

I. Nota Introdutória

II. Considerandos

III. Opinião da Deputada Autora do Parecer

IV. Conclusões

V. Anexo

PARTE I - NOTA INTRODUTÓRIA

O Projeto de Lei n.º 680/XII (4.ª), que *consagra expressamente a identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, procedendo à 5.ª alteração ao Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (PS)* deu entrada em 23 de outubro de 2014, baixando à Comissão de Segurança Social e Trabalho a 30 de outubro de 2014.

- **Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais**

O presente projeto de lei é apresentado pelo Grupo Parlamentar do Partido Socialista, nos termos dos artigos 167.º da Constituição e 118.º do Regimento, que consubstanciam o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos deputados, por força do disposto na alínea b) do artigo 156.º da Constituição e na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

Respeita os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 119.º e nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento, relativamente às iniciativas em geral, bem como os previstos no n.º 2 do artigo 123.º do referido diploma, quanto aos projetos de lei em particular. Respeita ainda os limites de

Comissão de Segurança Social e Trabalho

iniciativa impostos pelo Regimento, por força do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 120.º.

Verificada a conformidade do projeto de lei com a “Lei formulário” verifica-se que inclui uma exposição de motivos, em conformidade com o disposto no artigo 13.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro (sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas), alterada e republicada pela Lei n.º 42/2007, de 24 de agosto e que cumpre com o previsto n.º 2 do artigo 7.º da mesma lei formulário, uma vez que tem um título que traduz sinteticamente o seu objeto, referindo-se, no entanto, que o Código do Trabalho já sofreu sete alterações pelo que o título deve fazer referência à oitava alteração ao Código de Trabalho.

PARTE II – CONSIDERANDOS

1. Considerações gerais: objeto, conteúdo e motivação da iniciativa

O projeto de lei em apreço tem como objeto, definido no artigo 1.º, a consagração expressa da “identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho” através de uma alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

A exposição de motivos refere os artigos 13.º e 26.º da Constituição da Republica Portuguesa que estabelecem o princípio da igualdade e a garantia da não discriminação das pessoas em função da sua identidade de género,

Comissão de Segurança Social e Trabalho

recordando que, apesar destes direitos estarem consagrados constitucionalmente, “as pessoas transexuais e com disforia de sexo são ainda violentamente discriminadas” na sua vida pessoal e profissional.

A exposição de motivos recorda que a expressão “identidade de género” foi acrescentada ao Código Penal por iniciativa do GPPS, passando a constar dos artigos relativos ao homicídio qualificado e ofensas à integridade física qualificadas do Código Penal. Neste sentido, os proponentes acrescentam que “seria incompreensível, em face da discriminação vivida diariamente em função da identidade de género no mundo do trabalho, que o legislador não introduzisse uma alteração ao Código do Trabalho no sentido de incluir a identidade de género no elenco de cláusulas suspeitas do artigo 24.º.”

O Projeto de Lei é constituído por 3 artigos, constando do artigo 2.º a alteração ao Código de Trabalho que prevê a introdução da expressão “identidade de género” na lista dos fatores pelos quais um candidato a emprego ou trabalhador não pode ser “privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever”.

2. Enquadramento

A Nota Técnica disponibilizada pelos serviços da Assembleia da República, que ora se anexa, descreve com profundidade o respetivo enquadramento legal e os antecedentes legislativos, apresentando ainda um enquadramento de âmbito comunitário e internacional, bem como um relevante enquadramento doutrinário/bibliográfico.



Comissão de Segurança Social e Trabalho

PARTE III – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

A Deputada autora do Parecer sublinha a sua concordância com o conteúdo do presente projeto de lei porquanto o mesmo constitui um avanço legislativo no combate à discriminação em razão da identidade de género e na efetivação dos direitos das pessoas transexuais e com disforia de sexo.

PARTE IV - CONCLUSÕES

Face aos considerandos que antecedem, a Comissão de Segurança Social e Trabalho conclui no seguinte sentido:

- A) O Projeto de Lei n.º 680/XII (4.ª) *consagra expressamente a identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, procedendo à 5.ª alteração ao Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;*
- B) A presente iniciativa foi apresentada pelo PS, no âmbito do seu poder de iniciativa, em conformidade com o disposto nos artigos 167.º da Constituição e 118.º do Regimento, que consubstanciam o poder de iniciativa da lei;
- C) A presente iniciativa legislativa, apresentada pelo Grupo Parlamentar do PS, reúne todos os requisitos constitucionais, legais e regimentais para ser discutida e votada em Plenário da Assembleia da República.



Comissão de Segurança Social e Trabalho

PARTE V- ANEXOS

Em conformidade com o disposto no artigo 113.º do Regimento da Assembleia da República, anexa-se a nota técnica elaborada pelos serviços.

Palácio de São Bento, em 13 de janeiro de 2015.

A Deputada Autora do Parecer

(Mariana Aiveca)

O Presidente da Comissão

(José Manuel Canavarro)

Projeto de Lei n.º 680/XII (4.ª)

Consagra expressamente a identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, procedendo à 5.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro (PS).

Data de admissão: 30 de outubro de 2014

Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.ª)

Índice

- I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa
- II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
- III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes
- IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria
- V. Consultas e contributos
- VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Elaborada por: Susana Fazenda e Alexandra Graça (DAC), Paula Granada (BIB), António Almeida Santos (DAPEN), Lisete Gravito e Maria Leitão (DILP).

Data: 08 de janeiro de 2015.

I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa

A iniciativa legislativa em apreço, que *Consagra expressamente a identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, procedendo à 5.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro*, foi apresentada pelo GP do Partido Socialista, deu entrada em 23/10/2014, foi admitida em 30/10/2014 e anunciada na sessão plenária desta mesma data. Por despacho, exarado igualmente a 30/10/2014, S. Exa. a Presidente da Assembleia da República fez baixar, na generalidade, o projeto de lei à Comissão de Segurança Social e Trabalho, que, em reunião de 19 de novembro de 2014, designou autora do parecer a Senhora Deputada Mariana Aiveca (BE). Encontra-se agendada para a reunião plenária do próximo dia 14 de janeiro de 2015.

De acordo com os proponentes, *“Seria incompreensível, em face da discriminação vivida diariamente em função da identidade de género no mundo do trabalho, que o legislador não introduzisse uma alteração ao Código do Trabalho no sentido de incluir a identidade de género no elenco de cláusulas suspeitas do artigo 24.º.”* Em resultado, é proposto que o artigo 24.º do Código do Trabalho, cuja epígrafe é *Direito a igualdade no acesso a emprego e no trabalho*, passe a ter a seguinte redação:

“Artigo 24.º

[...]

1 – O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, **identidade de género**, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].”

II. **Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário**

• **Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais**

A iniciativa é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Partido Socialista, nos termos dos artigos 167.º da Constituição e 118.º do Regimento, que consubstanciam o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos deputados, por força do disposto na alínea b) do artigo 156.º da Constituição e na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

É subscrita por seis Deputados, respeitando os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 119.º e nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento, relativamente às iniciativas em geral, bem como os previstos no n.º 1 do artigo 123.º do referido diploma, quanto aos projetos de lei em particular. Respeita ainda os limites da iniciativa impostos pelo Regimento, por força do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 120.º.

• **Verificação do cumprimento da lei formulário**

O projeto de lei inclui uma exposição de motivos e cumpre o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, uma vez que tem um título que traduz sinteticamente o seu objeto [disposição idêntica à da alínea b) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento].

Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da mesma lei, *“Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”*.

Através da consulta da base Digesto (Presidência do Conselho de Ministros), verificou-se que a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que “Aprova a revisão do Código do Trabalho”, sofreu sete alterações, pelo que, em caso de aprovação, esta será a oitava e não a quinta, como é referido no título da iniciativa.

Assim, sugere-se que o título passe a ser o seguinte:

“Consagra expressamente a identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, procedendo à 8.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”.

Em conformidade, deve alterar-se a redação do artigo 2.º do projeto de lei em análise, de forma a incluir as alterações em falta, ou seja, as das Leis n.ºs 27/2014, de 8 de maio, e 55/2014, de 25 de agosto.

Quanto à entrada em vigor da iniciativa, em caso de aprovação, terá lugar no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação, nos termos do artigo 3.º.

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

- **Enquadramento legal nacional e antecedentes**

Nos termos do [artigo 1.º](#) da [Constituição da República Portuguesa](#), Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária.

Ao basear a República na dignidade da pessoa humana, a Constituição explicita de forma inequívoca que o «poder» ou «domínio» da República terá de assentar em dois pressupostos ou precondições: (1) primeiro está a pessoa humana e depois a organização política; (2) a pessoa é sujeito e não objeto, é fim e não meio de relações jurídico-sociais¹.

A dignidade é pessoal, mas, por isso mesmo, universal. Todas as pessoas merecem ser tratadas com igual dignidade. Ora precisamente por isso o princípio da dignidade humana tem um carácter essencialmente “contrafactual”: É precisamente àqueles cuja dignidade é mais suscetível de ser posta em causa que o princípio primordialmente se dirige. O princípio da dignidade é o correlato normativo do “paradoxo da autonomia e da vulnerabilidade”. Ele exige respeito pela autonomia, mas também preocupação em face da vulnerabilidade. São, pois estas as suas duas exigências nucleares: respeito pela autonomia pessoal do outro (enquanto sujeito titular de igual liberdade) e preocupação em face da sua vulnerabilidade (ou das diferenças de que esta resulta)².

¹ J. J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume I, Coimbra Editora, 2007, pág. 198.

² Jorge Miranda e Rui Medeiros, *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, Coimbra Editora, 2010, pág. 84.

Sobre o princípio da dignidade humana cumpre também mencionar o n.º 1 do artigo 26.º da Constituição, que vem prever que *a todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação.*

Segundo os Profs. Doutores Jorge Miranda e Rui Medeiros, *a identidade pessoal é aquilo que caracteriza cada pessoa enquanto unidade individualizada que se diferencia de todas as outras pessoas por uma determinada vivência pessoal. Num sentido muito amplo, o direito à identidade pessoal abrange o direito de cada pessoa a viver em concordância consigo própria, sendo, em última análise, expressão da liberdade de consciência projetada exteriormente em determinadas condições de vida. O direito à identidade pessoal postula um princípio de verdade pessoal. Ninguém deve ser obrigado a viver em discordância com aquilo que pessoal e identitariamente é. O direito à identidade pessoal liga-se, ainda, à proibição da discriminação do artigo 13.º, n.º 2 da Constituição, pois as características aí identificadas são, na sua generalidade, constitutivas da identidade pessoal*³.

*E acrescentam: o artigo 26.º constitui expressão direta do postulado básico da dignidade humana que a Constituição consagra logo no artigo 1.º como valor básico logicamente anterior à própria ideia do Estado de Direito democrático e que constitui a referência primeira em matéria de direitos fundamentais. Simultaneamente, a dignidade humana encontra aqui uma sede fundamental de definição normativa: quem invoca a dignidade humana não poderá deixar de ter em conta, simultaneamente, os direitos aqui consagrados, pois estes dão-lhe expressão mais definida*⁴.

Já o princípio da igualdade, consagrado no [artigo 13.º](#) da Constituição, estipula no n.º 2 o seguinte: *ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideologias, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual*. A referência à orientação sexual foi acrescentada pela [Lei Constitucional n.º 1/2004, de 24 de agosto](#), que procedeu à sexta revisão constitucional, e que teve como objetivo procurar evitar as discriminações diretas e indiretas baseadas neste critério⁵, visando acolher o denominado direito à identidade sexual.

A identidade de género, ou seja, o modo como cada um de nós se vê - como homem ou como mulher, - encontra-se na base de diversas alterações legislativas.

³ Jorge Miranda e Rui Medeiros, *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, Coimbra Editora, 2010, pág. 608.

⁴ Jorge Miranda e Rui Medeiros, *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, Coimbra Editora, 2010, pág. 607.

⁵ J. J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume I, Coimbra Editora, 2007, pág. 342.

Assim sendo, importa destacar a [Lei n.º 7/2011, de 15 de março](#), diploma que criou o procedimento de mudança de sexo e de nome próprio no registo civil e procedendo à décima sétima alteração ao Código do Registo Civil.

Esta lei teve origem em duas iniciativas: na [Proposta de Lei n.º 37/XI](#) - *Cria o procedimento de mudança de sexo e de nome próprio no registo civil e procede à 18.ª alteração ao Código do Registo Civil, do Governo*; e no [Projeto de Lei n.º 319/XI](#) - *Altera o Código do Registo Civil, permitindo a pessoas transexuais a mudança do registo do sexo no assento de nascimento*, do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda.

Na exposição de motivos da primeira iniciativa pode ler-se: *o procedimento criado através da presente Proposta de Lei visa permitir que as pessoas a quem foi diagnosticada uma perturbação de identidade de género possam alterar o seu sexo e o seu nome próprio no registo civil sem necessidade de propor uma ação judicial. Em segundo lugar, a solução adotada pela presente Proposta de Lei é a que mais favorece uma vida condigna, equilibrada e de plena integração social às pessoas a quem tenha sido clinicamente diagnosticada uma perturbação de identidade de género.*

Com o mesmo objetivo, o Projeto de Lei n.º 319/XI propunha a *alteração do registo do sexo em sede de registo civil mediante a apresentação de documentos médicos através dos quais se comprove a ausência de qualquer transtorno de personalidade no requerente que pudesse incapacitá-lo de tomar livre e conscientemente decisões sobre a sua pessoa, se comprove que a pessoa transexual vive há pelo menos dois anos no sexo social desejado e que tenha estado, ou esteja há pelo menos um ano, em tratamentos hormonais com vista ao ajustamento das características físicas à identidade de género em que vive.*

Tendo o respetivo Decreto sido inicialmente vetado pelo Presidente da República, foi o mesmo reapreciado e confirmado, com os votos a favor de 89 Deputados do Partido Socialista, de 7 Deputados do Partido Social Democrata, e dos Grupos Parlamentares do Bloco de Esquerda, do Partido Comunista Português e do Partido Os Verdes; os votos contra de 53 Deputados do Partido Social Democrata, e de 18 deputados do CDS Partido Popular; e a abstenção de 10 Deputados do Partido Social Democrata.

Também no Código Penal foram introduzidas alterações no sentido de consagrar a proteção da orientação sexual e da identidade de género. Efetivamente, com a [Lei n.º 19/2013, de 21 de fevereiro](#), que aprovou a 29.ª alteração ao Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de setembro, e a primeira alteração à Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas, alteraram-se no sentido de prever a sua inclusão, os artigos 132.º - *Homicídio qualificado*, e 240.º - *Discriminação racial, religiosa ou sexual* do Código Penal.

Assim sendo, a alínea f), do n.º 2, do artigo 132.º do [Código Penal](#), relativo ao homicídio qualificado veio prever que *é suscetível de revelar a especial censurabilidade ou perversidade, entre outras, a circunstância de o agente ser determinado, designadamente, pela orientação sexual ou pela identidade de género da vítima.*

Já o artigo 240.º do Código Penal passou a estabelecer na alínea a) do n.º 1 que *quem fundar ou constituir organização ou desenvolver atividades de propaganda organizada que incitem à discriminação, ao ódio ou à violência contra pessoa ou grupo de pessoas por causa da sua raça, cor, origem étnica ou nacional, religião, sexo, orientação sexual ou identidade de género, ou que a encorajem, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos. Acrescentou o n.º 2 nas suas diversas alíneas que quem, em reunião pública, por escrito destinado a divulgação ou através de qualquer meio de comunicação social ou sistema informático destinado à divulgação:*

- a) Provocar atos de violência contra pessoa ou grupo de pessoas por causa da sua raça, cor, origem étnica ou nacional, religião, sexo, orientação sexual ou identidade de género; ou*
- b) Difamar ou injuriar pessoa ou grupo de pessoas por causa da sua raça, cor, origem étnica ou nacional, religião, sexo, orientação sexual ou identidade de género, nomeadamente através da negação de crimes de guerra ou contra a paz e a humanidade; ou*
- c) Ameaçar pessoa ou grupo de pessoas por causa da sua raça, cor, origem étnica ou nacional, religião, sexo, orientação sexual ou identidade de género;*

com a intenção de incitar à discriminação racial, religiosa ou sexual, ou de a encorajar, é punido com pena de prisão de seis meses a cinco anos.

A Lei n.º 19/2013, de 21 de fevereiro, teve origem [Proposta de Lei n.º 75/XII](#) - *Procede à alteração do Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de setembro*, e no [Projeto de Lei n.º 194/XII](#) - *Reforça as medidas de proteção às vítimas de violência doméstica*, do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda.

O Texto Final apresentado pela Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias relativo à Proposta de Lei n.º 75/XII/1.^a (GOV) e ao Projeto de Lei n.º 194/XII/1.^a (BE) foi aprovado com os votos a favor dos Grupos Parlamentares do Partido Social Democrata e do CDS – Partido Popular e os votos contra dos restantes Grupos Parlamentares.

A presente iniciativa visa alterar o [Código do Trabalho](#) no sentido de *incluir a identidade de género no elenco de cláusulas suspeitas do n.º 1 artigo 24.º - Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho*, artigo que tem atualmente a seguinte redação: *O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem*

étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

Bibliografia Específica

BRANDÃO, Ana Maria - Pequenas coisas: gerindo o homo-erotismo no local de trabalho = Little things: managing homo-eroticism in the workplace. **Sociedade e trabalho**. Lisboa. ISSN 0873-8858. N.º 42 (set./dez. 2010), p. 7-18. Cota: RP- 435

Resumo: O artigo acima referido baseia-se numa investigação sociológica assente nas histórias de vida de 18 mulheres em contexto profissional, onde as estratégias de ocultação são mais frequentes, estando dependentes do tipo de contrato, do setor de atividade, da permanência no local de trabalho, do ambiente de trabalho e do *ethos* pessoal. Distingue-se entre a discriminação formal (que se refere ao uso de procedimentos institucionalizados com o objetivo de restringir recompensas laborais) e a discriminação informal (referente a práticas como o assédio verbal e não-verbal, físico ou não). Segundo a autora, os resultados sugerem que as estratégias de prevenção e disfarce estão relacionadas entre si e inversamente relacionadas com as estratégias de integração. Sublinhando que os resultados apresentados constituem uma investigação exploratória e devem ser vistos com cautela, refere no entanto, que pretende abrir pistas que apontem para a necessidade de uma investigação mais aprofundada dos fenómenos de discriminação em função da "orientação sexual" em contexto profissional.

CONSELHO DA EUROPA - **Discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in Europe** [Em linha]. 2.ª ed. Strasbourg: Council of Europe, 2011. 134 p. ISBN 978-92-871-7257-0. [Consult. 17 nov. 2014]. Disponível em WWW: <URL: http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2014/discrimination_sexual.pdf>.

Resumo: Este relatório é o resultado do maior estudo alguma vez efetuado sobre a homofobia, a transfobia e a discriminação ao nível da orientação sexual e da identidade de género nos 47 estados-membros do Conselho da Europa. Refere-se que apesar de a maioria dos estados-membros incluírem a orientação sexual na legislação anti-discriminação na área do emprego, a identidade de género apenas se encontra parcialmente incluída. Os sindicatos e os empregadores de alguns estados-membros tomaram medidas para combater as práticas de discriminação, mas as pessoas transgénero enfrentam problemas específicos no acesso ao mercado de trabalho e em aspetos como a privacidade dos dados pessoais sensíveis relacionados com a sua história de identidade de género, que raramente é assegurada.

No ponto 6, são abordadas as questões do acesso aos cuidados de saúde, à educação e ao emprego, sendo o ponto 6.4. especialmente dedicado às questões relacionadas com o emprego, analisando a discriminação e o assédio contra as pessoas LGBT no local de trabalho, assim como o impacto dessa discriminação nas vítimas e algumas estratégias para acabar com essa discriminação.

ILGA Portugal - **Relatório sobre a implementação da Recomendação CM/Rec (2010) 5 do Comité de Ministros do Conselho da Europa aos Estados-membros sobre medidas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género.** Lisboa: ILGA Portugal, 2012. 172 p. Cota: 12.36 - 416/2013

Resumo: O presente relatório pretende avaliar os progressos alcançados pelas autoridades portuguesas no processo de implementação da recomendação do Comité de Ministros do Conselho da Europa acima referida, assim como destacar as áreas em que se torna necessária uma maior atuação.

MOREIRA, Teresa Coelho - **Igualdade e não discriminação: estudos de direito do trabalho.** Coimbra: Almedina, 2013. 249 p. (Monografias). ISBN 978-972-40-5284-7. Cota: 12.06.9 - 373/2013

Resumo: A autora apresenta uma seleção de vários artigos sobre a temática da igualdade e da não discriminação no trabalho e no emprego, abrangendo áreas fraturantes da ciência do Direito tradicionalmente vocacionadas, entre nós, a algum ostracismo. Analisa, entre outros temas, a discriminação com base na orientação sexual dos trabalhadores, quer na fase de acesso e formação do contrato de trabalho, quer na fase de execução do contrato de trabalho. Sublinha que a orientação sexual faz parte da esfera mais íntima e reservada da pessoa e o trabalhador não pode ser discriminado por esse motivo.

OIT - **Igualdade no trabalho [Em linha]: um desafio contínuo: relatório global no quadro do seguimento da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.** Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2011. 96 p. ISBN 978-972-704-370-5. [Consult. 17 nov. 2014]. Disponível em WWW:<URL: http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2014/igualdade_trabalho.pdf>.

Resumo: O presente relatório traça um retrato dinâmico das tendências registadas ao longo dos últimos quatro anos, donde resultaram algumas constatações, conclusões e recomendações. Constata-se que existe atualmente mais legislação, mais iniciativas institucionais e assistimos a uma maior consciencialização da necessidade de vencer a discriminação no trabalho. Contudo, a falta de vontade política e uma crise económica prolongada, deixa mais expostas as debilidades estruturais e agrava a discriminação estrutural. Além do mais, a agenda da discriminação no trabalho está em constante diversificação, surgindo sempre novos desafios.

A violência, o assédio, a discriminação no trabalho, a exclusão, a estigmatização e o preconceito, são alguns problemas enfrentados pelas pessoas lésbicas, gays, bissexuais e transexuais no emprego ou no acesso ao emprego. Em alguns países, a homossexualidade continua a ser criminalizada. Alguns estudos realizados detetaram diferenças salariais entre trabalhadores homossexuais e heterossexuais, entre os 3 e os 30 %. Os companheiros do mesmo sexo nem sempre beneficiam das mesmas prestações que os casais heterossexuais unidos pelo casamento, e não lhes é garantido o direito de incluir o companheiro nos planos de seguro de saúde e noutras prestações relacionadas com o trabalho.

TOWARDS AN EU roadmap for equality on grounds of sexual orientation and gender identity [Em linha]. Vanessa Leigh [et al.]. (Study). **Area of Freedom, Security and Justice.** Brussels. PE 462.482 (Oct. 2012). [Consult. 17 nov. 2014]. Disponível em WWW:<URL: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2012/462482/IPOL-LIBE_ET\(2012\)462482_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2012/462482/IPOL-LIBE_ET(2012)462482_EN.pdf)>.

Projeto de Lei n.º 680/XII (4.ª)

Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.ª)

Resumo: O estudo aborda os problemas sentidos pelas pessoas LGBT e refere algumas ações tomadas neste domínio ao nível da União Europeia. Foca principalmente as questões da igualdade no emprego, na saúde, na educação e no acesso a bens e serviços; os problemas específicos dos transexuais e intersexuais; as famílias diversas e a liberdade de movimento; a liberdade de reunião e expressão; o discurso do ódio, os crimes e a violência passionais e a homofobia e a transfobia. Apresenta recomendações que podem ser englobadas num programa mais abrangente de promoção da igualdade no âmbito da orientação sexual e da identidade de género.

WAALDIJK, Kees; BONINI-BARALDI, Matteo - **Sexual orientation discrimination in the European Union: national laws and the employment equality directive**. Netherlands: T.M.C.Asser Press, 2006. 256 p. ISBN 90-6704-213-7. Cota: 12.36 - 732/2007

Resumo: Os autores analisam aspetos relevantes da legislação comunitária no que respeita à proibição da discriminação no emprego em função da orientação sexual, nomeadamente, a Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro, e analisam a qualidade e conformidade da legislação nacional contra a discriminação nos vários países da UE. Dão atenção especial às implicações da discriminação com base na orientação sexual e outras formas de discriminação proibidas. Debruçam-se principalmente sobre os vários aspetos privados e públicos da orientação sexual. Discutem a discriminação direta e indireta, o assédio, as exceções permitidas e não permitidas, as sanções e o papel a desempenhar pelos grupos de interesse e pelos órgãos responsáveis pela aplicação da lei.

- **Enquadramento do tema no plano da União Europeia**

A igualdade entre homens e mulheres é um dos princípios fundadores da União Europeia, fundamental do direito comunitário, consagrado no artigo 2.º e no n.º 2 do artigo 3.º do Tratado e na jurisprudência do Tribunal de Justiça. As referidas disposições do Tratado preconizam a igualdade entre homens e mulheres como uma «missão» e um «objetivo» da Comunidade e impõem uma obrigação positiva de a promover em todas as suas ações.

Igualmente, nos termos do artigo 6.º do Tratado da União Europeia, a União assenta nos princípios da liberdade, da democracia, do respeito pelos direitos do Homem e pelas liberdades fundamentais, bem como do Estado de Direito, princípios que são comuns aos Estados-Membros, e respeita os direitos fundamentais tal como os garante a Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais e tal como resultam das tradições constitucionais comuns aos Estados-Membros, enquanto princípios gerais do direito comunitário.

O direito das pessoas à igualdade perante a lei e à proteção contra a discriminação constitui um direito universal e encontra-se consagrado na Declaração Universal dos Direitos do Homem, na Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, na Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial, nos pactos internacionais das

Nações Unidas sobre os direitos civis e políticos e sobre os direitos económicos, sociais e culturais, e na Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, reconhecidos por todos os Estados-Membros.

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia reforça esta abordagem, proibindo toda e qualquer forma de discriminação, designadamente em razão do sexo, e exigindo que a igualdade entre homens e mulheres seja assegurada em todas as áreas.

Assim, nesse âmbito, os artigos 21.º e 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da UE proíbem toda e qualquer discriminação em função do sexo e exigem que seja garantida, em todos os domínios, a igualdade entre homens e mulheres, designadamente o artigo 23.º - Igualdade entre homens e mulheres - refere que *"Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração"* e ainda que *"O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado."*

O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, no seu artigo 8.º, consagra que "Na realização de todas as suas ações, a União terá por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres".

Também, a Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens 2010-2015 estabelece uma base de cooperação entre a Comissão Europeia, as outras instituições europeias, os Estados-Membros e as restantes partes interessadas, no Pacto Europeu pela Igualdade de Género.

Importa salientar que o objeto da [Diretiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de dezembro de 2004](#), se centra no estabelecimento de um quadro que visa o combate à discriminação em função do sexo no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, com vista a concretizar, nos Estados-Membros, o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, transposta pelo Decreto-Lei n.º 14/2008, de 12 de fevereiro.

No contexto da matéria em apreciação, cabe mencionar a [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), transposta para o ordenamento jurídico nacional pela Lei n.º 3/2011, de 15 de fevereiro.

A referida Diretiva, visando assegurar a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no emprego e na atividade profissional, contém disposições de aplicação do princípio da igualdade de tratamento em matéria de acesso ao emprego, incluindo a promoção, e à formação profissional; condições de trabalho, abrangendo remuneração; e regimes profissionais de segurança social.

Por fim, importa mencionar o [Roteiro da UE contra a homofobia e a discriminação em razão da orientação sexual e da identidade de género](#) (Relatório de 8 de janeiro de 2014).

Neste âmbito, considera-se relevante sublinhar a descrição inserida na respetiva exposição de motivos: "a União Europeia tem a obrigação de combater a discriminação na definição e execução das suas ações (artigo 10.º do TFUE). Esta obrigação é concretizada através de políticas abrangentes em vigor destinadas a combater a discriminação em razão do sexo (através da Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015), da deficiência (através da Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020) e contra os ciganos (através do Quadro da UE para as estratégias nacionais de integração dos ciganos até 2020).

O Parlamento Europeu entende que é necessário um instrumento político abrangente semelhante para combater a discriminação em razão da orientação sexual e da identidade de género. Desde janeiro de 2011, o Parlamento Europeu fez este pedido 10 vezes em várias resoluções, solicitando à Comissão Europeia que elaborasse um roteiro contra a homofobia e a discriminação em razão da orientação sexual e da identidade de género.

Existem três argumentos fortes – um jurídico, um político e um estratégico – para esse roteiro. Juridicamente, a União Europeia tem a obrigação de combater a discriminação na definição e execução das suas políticas e ações (artigo 10.º do TFUE) e proíbe todas as formas de discriminação (artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais). Este requisito jurídico já foi concretizado em políticas abrangentes no domínio da igualdade de género, da deficiência e da integração dos ciganos; deve agora concretizar-se para a discriminação em razão da orientação sexual e da identidade de género.

Politicamente, existe apoio no Parlamento Europeu e nos Estados-Membros, 11 dos quais apelaram oficialmente a um tal roteiro em maio de 2013. A Comissão Europeia respondeu que já tinham sido empreendidas ações destinadas a garantir a igualdade em razão da orientação sexual e da identidade de género; contudo, essas ações são inferiores em comparação com a abordagem abrangente de que beneficiam outros grupos. Além disso, os Estados-Membros estão a adotar, cada vez mais, planos semelhantes a nível nacional (Bélgica, França, Itália, Países Baixos, Reino Unido e em discussão na Letónia), no âmbito de planos nacionais mais amplos em matéria de igualdade (Croácia, Portugal) ou a nível regional (Bélgica, Alemanha, Espanha).

Por último, os dados estratégicos demonstram a necessidade de um roteiro. O inquérito LGBT publicado pela Agência dos Direitos Fundamentais (FRA) em 2013 indica que 47% das pessoas LGBT se sentiram discriminadas ou assediadas no último ano, tendo as lésbicas (55%), os jovens (57%) e as pessoas LGBT mais pobres (52 %) maior probabilidade de serem discriminados; 26% foram atacados ou ameaçados com violência devido à sua orientação sexual ou identidade de género (35% entre pessoas transexuais); apenas 10% se sentem suficientemente confiantes para denunciar situações de discriminação à polícia e apenas 22%

denunciam violência ou assédio; 32% são discriminados no acesso à habitação, à educação ou a cuidados de saúde, bens ou serviços; e 20% são discriminados no emprego ou ocupação (29% entre pessoas transexuais).”

- **Enquadramento internacional**

Países europeus

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países da União Europeia: Bélgica e França.

BÉLGICA

Na Bélgica, as questões relacionadas com os direitos das pessoas *transgenres* constam, atualmente, de duas leis de 10 de maio de 2007.

Uma das leis, a [Lei de 10 de maio de 2007](#), relativa à transexualidade, transformou a mudança oficial de sexo num simples ato administrativo e a correspondente alteração do nome próprio num direito e não num favor.

Contudo, a lei define as rigorosas condições que devem ser cumpridas no processo de adaptação a uma mudança de sexo, oposta àquela que consta do registo de nascimento.

A outra lei, também [de 10 de maio de 2007](#), que consagra os princípios de luta contra a discriminação entre mulheres e homens, interdita qualquer forma de discriminação direta ou indireta em razão do sexo. O princípio da não discriminação é aplicado a todas as pessoas quer do setor público quer do setor privado em várias áreas incluindo as relações laborais, o emprego, as condições de acesso ao emprego, as condições de trabalho e regulação do despedimento.

Na sequência da modificação introduzida no artigo 4.º §3 da lei supracitada, pela [Lei de 22 de maio de 2014](#), o combate contra a discriminação incluiu a discriminação baseada na mudança de sexo, identidade de género, expressão de género, assédio moral e sexual, nas diversas áreas, nomeadamente na área do emprego/trabalho.

O [Portal](#) do *Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes* apresenta informação útil sobre o assunto.

FRANÇA

Em França, o [artigo L1132-1](#) do [Code du Travail](#), na redação dada pela [Lei n.º 2014-173, de 21 fevereiro de 2014](#), consagra o princípio da não discriminação em função da origem, sexo, costumes, orientação ou identidade sexual, idade, estado civil ou gravidez, nos processos de recrutamento, remuneração, formação

profissional, promoção profissional, acesso a estágios, etc. Não faz, contudo, qualquer referência à não discriminação em função do género.

Em relação à questão da não discriminação em função do género, foi apresentado no *Sénat*, por parlamentares do *groupe écologiste*, uma iniciativa legislativa (*Proposition de Loi n.º 216*), de dezembro de 2013) que visa proteger a identidade de género.

O projeto de lei propõe, precisamente, no que ao Código do Trabalho diz respeito, a modificação do artigo L1132-1 no sentido de que seja substituída a expressão *identité sexuelle* pela expressão *sexuelle ou l'identité de genre*.

A iniciativa encontra-se na fase de *première lecture*.

IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que, neste momento, não existe qualquer iniciativa ou petição versando sobre idêntica matéria.

V. Consultas e contributos

- **Consultas facultativas**

A Comissão competente poderá promover a audição da CITE (<http://www.cite.gov.pt>).

VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Em caso de aprovação, a presente iniciativa não deverá ter custos para o Orçamento do Estado.