



Projeto de Lei n.º 303/XVI/1.^a

Aprova a Lei-Quadro da Igualdade e Não-Discriminação

Exposição de motivos

O relatório do Projeto Multiversidade - Livro Branco sobre Discriminação Múltipla e Interseccional, promovido pela NOVA School of Law e pelo CEDIS e coordenado por Margarida Lima Rego e Paulo Côrte-Real, fez um balanço analítico das proteções antidiscriminação em Portugal, considerando em especial a discriminação múltipla sequencial, aditiva e interseccional.

Neste balanço analítico, com base num trabalho de campo feito junto de Organizações Não-Governamentais, entidades públicas e confederações patronais e sindicais, apontam-se várias lacunas e insuficiências aos mecanismos de proteção antidiscriminação existentes no nosso país. Estas lacunas e insuficiências partem todas de um paradoxo comum que se prende com o facto de o nosso país dispor de diversos mecanismos de proteção antidiscriminação – resultantes da ratificação de mais de 60 tratados internacionais em matéria de direitos humanos e da aprovação de um vasto leque de leis progressistas e inclusivas que têm como finalidade principal a proteção de grupos especialmente vulneráveis -, mas tais mecanismos acabam por não ter uma aplicabilidade prática, por se revelarem incapazes de atingir os fins que ditaram a sua aprovação, de punirem aqueles que infringem as suas disposições e por serem particularmente incapazes de proteger as situações de discriminação múltipla e interseccional.

Entre as razões que justificam esta dissonância entre a Lei e a prática estão, por exemplo, uma excessiva dispersão de diplomas legais e dos seus âmbitos de aplicação, uma fragmentação das entidades especializadas na área da igualdade (existem atualmente 5 entidades, com

diferentes tutelas, serviços informáticos distintos e técnicas diferentes de recolha de dados), o desconhecimento e iliteracia das vítimas de discriminação quanto aos direitos e mecanismos de proteção consagrados na Lei, a insuficiência ou falta de formação dos aplicadores da legislação em vigor sobre como assegurar a sua correta e efetiva aplicação com uma abordagem interseccional, o excesso de burocracia e complexidade exigidas para a utilização dos mecanismos de queixas na área da igualdade, a ausência de técnicas uniformes de recolha e tratamento de dados neste domínio, a inexistência de mecanismos de monitorização da legislação antidiscriminação ou a insuficiência de recursos das Organizações Não-Governamentais que atuam nestes domínios e das entidades especializadas na área da igualdade. Existem mesmo fatores potencialmente geradores de discriminação como a idade ou a religião que não encontram qualquer mecanismo de proteção ou entidade especializada para assegurar a sua defesa nas áreas da proteção social, dos bens e serviços e educação.

O posicionamento de Portugal em algumas estatísticas internacionais em matéria de igualdade e não-discriminação, também no demonstra que podemos ir mais longe no nosso quadro legal nesta matéria. Em concreto no mais recente Gender Equality Index, do Instituto Europeu da Igualdade de Género, referente ao ano de 2023, o nosso país ocupa o 15.º lugar no ranking (67.4/100), com uma pontuação geral ainda abaixo da média europeia (70.2/100), e pelo segundo ano consecutivo caiu no ranking dos países europeus sobre direitos das pessoas LGBTI+, ficando em 11.º lugar.

Perante todos estes problemas, procurando garantir uma mais eficaz proteção contra a discriminação múltipla e interseccional, adotando uma visão integrada das questões da igualdade, e partindo dos valiosos contributos lançados pelo Projeto Multiversidade - Livro Branco sobre Discriminação Múltipla e Interseccional, com a presente iniciativa o PAN pretende aprovar uma Lei-Quadro da Igualdade e Não-Discriminação, que procura assegurar que o nosso país passa a ter um regime jurídico harmonizado de promoção da igualdade e de prevenção e combate a todas as formas de discriminação. Desta forma, unificam-se numa única Lei os diversos diplomas nacionais referentes à promoção da igualdade e combate à discriminação, designadamente as Lei n.ºs 46/2006, de 28 de agosto, 14/2008, de 12 de março, 93/2017, de 23 de agosto, que se encontram atualmente dispersos embora tratem de

matérias que se entrecruzam. A aprovação desta Lei-Quadro alinhará o nosso país com países como a Alemanha, a Suécia, a Finlândia, a Grécia, a Bulgária e a Noruega, que optaram por fixar todo o quadro jurídico antidiscriminação múltipla e interseccional numa única Lei, e adota uma metodologia de agregação que em Portugal já se revelou bem-sucedida na área do trabalho.

Com esta iniciativa o PAN pretende adotar um regime jurídico de prevenção e combate à discriminação que adota um conceito amplo de discriminação que passa a ser entendida como qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência em razão nomeadamente da idade, da ascendência, do sexo, da etnia, da orientação sexual, da identidade de género, da língua, do território de origem, da nacionalidade, da religião, da instrução, da condição de saúde, de deficiência, de doença crónica, da situação profissional, da situação familiar, da detenção de animais de companhia, ou de qualquer combinação destes fatores, que tenha por objetivo ou efeito a anulação ou restrição do reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de direitos, liberdades e garantias ou de direitos económicos sociais e culturais, e que assumindo a forma de discriminação direta, discriminação indireta, discriminação por associação, discriminação múltipla, de assédio ou retaliação, ou várias destas formas de discriminação, poderá decorrer de ordem ou instrução com vista a atingir estas formas de discriminação.

Com este conceito amplo de discriminação continuam a merecer proteção legal fatores potencialmente geradores de discriminação como o sexo, a etnia, a nacionalidade, a ascendência, o território de origem, a orientação sexual, a identidade de género, a deficiência e a doença crónica que se encontram previstos na Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto, na Lei n.º 38/2018, de 7 de agosto, e na Lei n.º 46/2006, de 28 de agosto, mas passam a incluir-se no âmbito desta nova lei fatores como a idade, a religião, a língua ou a situação familiar que embora não beneficiassem de um regime jurídico como o que agora se propõe, já estavam ora previstas na Constituição ou no Código do Trabalho, ora na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, revelando-se como cruciais para poder considerar-se a discriminação múltipla e interseccional. De forma inovadora, inclui-se a detenção de animais de companhia como fator de potencial discriminação, algo que surgindo alinhado com os

avanços trazidos pela Lei n.º 8/2017, de 03 de março, que estabeleceu um estatuto jurídico dos animais, pretende assegurar a proteção contra discriminações que as pessoas que detêm animais de companhia enfrentam no acesso a certos serviços e à habitação.

Ao prever a inclusão de qualquer combinação dos fatores potencialmente geradores de discriminação, esta iniciativa pretende garantir que pela primeira vez existe no nosso país um mecanismo de proteção legal contra a discriminação múltipla e interseccional, em linha com as opções que já existem em países como a Alemanha, a Áustria, a Bulgária, a Croácia, a Eslovénia e Malta e em cumprimento das recomendações internacionais, como a Recomendação Geral n.º 28 do Comité para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres, no sentido de se assegurar a proibição de formas interseccionais de discriminação e a criação de políticas e programas para as eliminar.

Esta Lei-Quadro que o PAN propõe para além de proibir todas as formas de discriminação na sua aceção mais ampla (i.e. incluindo a discriminação direta, a discriminação indireta, o assédio e a retaliação), alarga substancialmente o leque de práticas passíveis de serem consideradas como discriminatórias. Em termos que mantêm as práticas já atualmente consideradas discriminatórias no âmbito da proteção social (incluindo segurança social e cuidados de saúde), dos benefícios sociais, da educação, do acesso a bens e serviços (incluindo a habitação), do acesso à cultura, do conteúdo dos meios de comunicação e da publicidade, o PAN propõe que passem também a ser consideradas formas de discriminação os discursos de ódio (hoje só legalmente proibidos no âmbito da discriminação referente à origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, por via da Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto, embora se verifique quanto a fatores como o sexo, a orientação sexual ou a identidade de género) e a inexistência de acomodação razoável (entendida como o conjunto de modificações, ajustamentos ou apoios necessários e apropriados, sem impor um ónus desproporcional ou indevido, para garantir a fruição ou exercício, em igualdade de condições, dos direitos e liberdades fundamentais, bem como a participação igualitária em qualquer área da vida e que no plano da União Europeia já se revelou uma instrumento útil no combate à discriminação na área da deficiência e da doença crónica).

Com esta iniciativa o PAN pretende ainda criar um quadro contraordenacional que, sem prejuízo do disposto na legislação penal, da eventual responsabilidade civil ou da aplicação de outra sanção que ao caso couber, pune com coima qualquer prática discriminatória que seja praticada por pessoas singulares ou por pessoas coletivas. Embora possam ser objeto de atenuação em certas circunstâncias, estas coimas poderão ir de 254,63 euros a 7 638,9 euros no caso das pessoas singulares e de 2 037,04 euros a 89 120,50 euros no caso das pessoas coletivas.

Finalmente, com esta iniciativa o PAN propõe a criação da Agência para a Igualdade, uma entidade única para aplicar e monitorizar a aplicação desta Lei-Quadro e que se mostra apta a eliminar o atual contexto marcado pela fragmentação de competências entre várias entidades que levanta diversos problemas de articulação e impede uma resposta à discriminação múltipla e interseccional. Diga-se que o caminho da unificação numa só entidade da competência para a aplicação e monitorização do quadro legal antidiscriminação foi também adotado em países como França, a Irlanda, a Noruega e os Países Baixos, e tem-se revelado uma forma de assegurar uma maior facilidade na apresentação de queixa, uma melhor relação custo-eficácia e maior capacidade para lidar com a interseccionalidade e a discriminação múltipla.

Em estreito alinhamento com as exigências dos artigos 3.º e 4.º da proposta de Diretiva para os organismos que operam no domínio da igualdade, apresentada pela Comissão Europeia no final de 2022, secundada em 2023 pelo Conselho e pelo Parlamento Europeu, garante-se a esta entidade um estatuto jurídico, uma estrutura e recursos capazes de assegurar a sua independência e de lhe permitir uma atuação livre de quaisquer pressões externas.

Seguindo de perto o modelo de sucesso da Provedoria da Igualdade e Antidiscriminação da Noruega, a iniciativa do PAN atribui à Agência para a Igualdade um vasto quadro de atribuições que, entre outras, inclui a prestação de informação a vítimas de discriminação sobre direitos, a receção de denúncias de discriminação, a abertura de processos de contraordenação e a sua instrução, o encaminhamento das partes para uma via de mediação, a aplicação de sanções a pessoas e entidades que pratiquem práticas discriminatórias, a

emissão de pareceres técnicos, a recolha e divulgação de informação estatística sobre discriminação, a definição e divulgação de índices de diversidade (que permitam aferir se determinada área ou entidade estão em conformidade com boas práticas na área da igualdade e não-discriminação) ou a criação de códigos de boas práticas aplicáveis aos diversos setores. Pretende-se ainda atribuir à Agência para a Igualdade o direito de participação popular em procedimentos administrativos e o direito de ação popular em processos principais e cautelares destinados à defesa da igualdade e da não-discriminação, algo que promoverá um efetivo acesso à justiça e permitirá uma atuação em defesa de grupos discriminados.

Pelo exposto, e ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, a abaixo assinada Deputada Única do PESSOAS-ANIMAIS-NATUREZA, apresenta o seguinte Projeto de Lei:

Capítulo I – Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei aprova a Lei-Quadro da Igualdade e Não-Discriminação, que fixa um regime jurídico unificado de promoção da igualdade e de prevenção e combate a todas as formas de discriminação e procede à criação da Agência para a Igualdade.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1- O disposto na presente lei é aplicável a todas as pessoas singulares e coletivas, públicas e privadas, no que respeita:

- a) À proteção social, incluindo a segurança social e os cuidados de saúde;
- b) Aos benefícios sociais;

- c) À educação;
- d) Ao acesso a bens e serviços e ao seu fornecimento, colocados à disposição do público;
- e) Ao acesso à habitação
- f) À cultura;
- g) Ao conteúdo dos meios de comunicação e publicidade.

2 – A presente lei não prejudica o disposto no Código do Trabalho, na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e na Lei n.º 3/2011, de 15 de fevereiro, no que respeita à proteção contra a discriminação na área do trabalho e do emprego, e do trabalho independente.

3 – A presente lei também não prejudica a adoção de medidas de ação positiva destinadas a compensar desvantagens relacionadas com os fatores indicados nos números anteriores.

4 – A presente lei consagra níveis mínimos de proteção e não prejudica as disposições mais favoráveis estabelecidas noutra legislação, incluindo as respeitantes à proteção de possíveis fatores adicionais de discriminação, devendo prevalecer em cada caso o regime jurídico que melhor garanta a não-discriminação.

Artigo 3.º

Definições

Para efeitos da presente lei entende-se por:

- a) «Discriminação», qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência:
 - I. em razão da idade, da ascendência, do sexo, da etnia, da orientação sexual, da identidade de género, da língua, do território de origem, da nacionalidade, da religião, da instrução, de características genéticas, da condição de saúde, de deficiência, de doença crónica, da situação profissional, da situação familiar, da detenção de animais de companhia, ou de qualquer combinação destes fatores;

- II. que tenha por objetivo ou efeito a anulação ou restrição do reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de direitos, liberdades e garantias ou de direitos económicos sociais e culturais; e
 - III. Que assumindo a forma de discriminação direta, discriminação indireta, discriminação por associação, discriminação múltipla, de assédio ou retaliação, ou várias destas formas de discriminação, poderá decorrer de ordem ou instrução com vista a atingir estas formas de discriminação;
- b) «Discriminação direta», sempre que uma pessoa ou grupo de pessoas seja objeto de tratamento desfavorável em razão dos fatores indicados na alínea anterior, designadamente em relação àquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa ou grupo de pessoas em situação comparável;
 - c) «Discriminação indireta», sempre que, em razão dos fatores indicados na subalínea l) da alínea a), uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra coloque uma pessoa ou grupo de pessoas numa situação de desvantagem, designadamente em comparação com outra pessoa ou grupo de pessoas, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificada por um objetivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários;
 - d) «Discriminação por associação», aquela que ocorrer em razão de relação e/ou associação a pessoa ou grupo de pessoas a quem sejam atribuídos ou que possuam os fatores indicados na subalínea l) da alínea a);
 - e) «Discriminação múltipla», aquela que resultar de uma combinação de dois ou mais fatores de discriminação, devendo, neste caso, a justificação objetiva permitida nos termos da alínea c) verificar-se em relação a todos os fatores em causa;
 - f) «Assédio», sempre que ocorra:
 - I. um comportamento relacionado com os fatores indicados na alínea a), com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade de determinada pessoa ou grupo de pessoas e de criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante, desestabilizador ou ofensivo; ou
 - II. que ocorra qualquer tratamento desfavorável em razão da rejeição ou submissão a comportamento referido na subalínea anterior;

- g) «Retaliação», qualquer tratamento desfavorável motivado pela rejeição ou recusa de submissão a comportamento discriminatório;
- h) «Acomodação razoável», o conjunto de modificações, ajustes ou apoios necessários e apropriados para garantir, sem a imposição de ónus desproporcionais ou indevidos, a fruição ou exercício, em igualdade de condições, dos de direitos, liberdades e garantias ou de direitos económicos sociais e culturais, bem como a participação igualitária em qualquer área da vida regulada por lei.

Artigo 4.º

Proibição de discriminação

- 1 - É proibida qualquer forma de discriminação, definida como tal ao abrigo da presente Lei.
- 2 – Quando praticadas em razão dos fatores indicados na subalínea l) da alínea a) do artigo 3.º, consideram-se discriminatórias nomeadamente as seguintes práticas:
 - a) A recusa de fornecimento ou impedimento de fruição ou aquisição de bens ou serviços, colocados à disposição do público em geral;
 - b) O impedimento ou limitação ao acesso e exercício normal de uma atividade económica;
 - c) A recusa ou condicionamento de venda, arrendamento ou subarrendamento de imóveis, bem como de acesso ao crédito à habitação e a recusa ou penalização na celebração de contratos de seguros, sem prejuízo do disposto no número 3;
 - d) A recusa ou limitação de acesso ao meio edificado ou a locais públicos ou abertos ao público;
 - e) A recusa ou a limitação de acesso aos transportes públicos, quer sejam aéreos, terrestres ou marítimos;
 - f) A recusa ou limitação de acesso aos cuidados de saúde prestados em estabelecimentos de saúde públicos ou privados;
 - g) A recusa ou limitação de acesso a estabelecimento de educação ou ensino público, particular ou cooperativo, bem como a adoção por tais estabelecimentos de medidas

de organização interna, nomeadamente ao nível da constituição de turmas, segundo critérios discriminatórios;

- h) A recusa ou a limitação de acesso à fruição cultural, à informação e à comunicação;
- i) A adoção de prática ou medida por parte de qualquer órgão, serviço, entidade, empresa ou trabalhador da administração direta ou indireta do Estado, das regiões autónomas ou das autarquias locais, que condicione ou limite a prática do exercício de qualquer direito;
- j) A adoção de ato em que, publicamente ou com a intenção de ampla divulgação, seja emitida uma declaração ou transmitida uma informação em virtude da qual uma pessoa ou grupo de pessoas seja ameaçado, insultado ou aviltado em razão de qualquer um dos fatores indicados na subalínea l) da alínea a) do artigo 3.º; ou
- k) A inexistência de acomodação razoável na aceção da alínea h) do artigo 3.º.

3 - Na prestação de serviços financeiros, são autorizadas diferenças proporcionadas de tratamento sempre que, para o produto em questão, a utilização dos critérios da idade, de deficiência, ou de doença crónica constitua um fator crucial na avaliação do risco com base em dados pertinentes e exatos de natureza atuarial ou estatística.

4 - Esta lei não prejudica a possibilidade de tratamento diferenciado em função da nacionalidade em matéria de migração e asilo, nomeadamente quanto à entrada e permanência e ao acolhimento e integração de pessoas de nacionalidade estrangeira em território nacional.

Artigo 5.º

Dever de promoção da igualdade das entidades públicas

1 - Todas as entidades públicas, designadamente as integradas na administração direta ou indireta do Estado, regiões autónomas, autarquias locais, outras pessoas coletivas da administração autónoma, bem como as autoridades administrativas independentes e demais pessoas coletivas públicas, têm o dever de promoção da igualdade e da não-discriminação.

2 - Todas as entidades públicas têm o dever de submeter anualmente à Agência para a Igualdade, até ao final do primeiro trimestre de cada ano, um relatório que detalhe os progressos do ano anterior face à promoção da igualdade e à prevenção da discriminação em razão dos fatores indicados no na subalínea l) da alínea a) do artigo 3.º, bem como o plano de ação do ano corrente.

Artigo 6.º

Acompanhamento, monitorização e avaliação

O acompanhamento, monitorização e avaliação da aplicação da presente lei é assegurado pela Agência para a Igualdade.

Capítulo II – Agência para a Igualdade

Artigo 7.º

Agência para a Igualdade

1 - É criada a Agência para a Igualdade, cuja composição, competência e regime de funcionamento são reguladas na presente Lei.

2 - A Agência para a Igualdade é uma entidade administrativa independente, com personalidade jurídica de direito público e poderes de autoridade, dotada de autonomia administrativa e financeira, que funciona junto da Assembleia da República e que dispõe de orçamento anual, cuja dotação é inscrita no orçamento da Assembleia da República.

Artigo 8.º

Missão e atribuições

1 — A Agência promove a igualdade e a não-discriminação em razão dos fatores indicados na subalínea l) da alínea a) do artigo 3.º.

2 — Para efeitos do número anterior, compete à Agência para a Igualdade, nomeadamente:

- a) Aprovar, através de decisão do seu Conselho Diretivo, o seu regulamento interno;
- b) Apoiar vítimas de discriminação e promover o seu acesso à justiça;
- c) Prestar às vítimas de discriminação a informação necessária para a defesa dos seus direitos;
- d) Receber denúncias e abrir os respetivos processos de contraordenação;
- e) Encaminhar as partes, prestado o respetivo consentimento, para processos de mediação, sem prejuízo de meios extrajudiciais de resolução de conflitos que sejam obrigatórios nos termos da legislação em vigor;
- f) Solicitar informações e pareceres, bem como a realização das diligências probatórias que considere necessárias às autoridades policiais ou a outros órgãos ou serviços da administração direta ou indireta do Estado, das regiões autónomas ou das autarquias locais, para efeitos de instrução dos processos de contraordenação;
- g) Emitir pareceres técnicos dirigidos aos tribunais e outras entidades com poder decisório, espontaneamente e/ou a pedido de vítimas e/ou tribunais;
- h) Acompanhar e monitorizar denúncias relativas às áreas do emprego e do trabalho após remessa à Autoridade para as Condições do Trabalho;
- i) Exercer o direito de participação popular em procedimentos administrativos e o direito de ação popular, nos termos previstos na lei, em processos principais e cautelares destinados à defesa da igualdade e da não-discriminação;
- j) Tornar público, por todos os meios ao seu alcance, os casos de efetiva violação da presente lei;
- k) Decidir e aplicar as coimas e sanções acessórias no âmbito dos processos de contraordenação;
- l) Recolher toda a informação relativa a práticas discriminatórias e à aplicação das respetivas sanções;
- m) Promover a realização de estudos e trabalhos de investigação sobre a discriminação em razão dos fatores indicados na subalínea l) da alínea a) do artigo 3.º;
- n) Recomendar a adoção das medidas legislativas, regulamentares e administrativas que considere adequadas para promover a igualdade e prevenir, proibir e combater a

discriminação em razão dos fatores indicados na subalínea l) da alínea a) do artigo 3.º, tendo presentes as suas causas e consequências socioeconómicas, e formular recomendações ao Governo e à Assembleia da República sobre qualquer questão relacionada;

- o) Propor medidas que visem suprimir disposições legislativas, regulamentares e administrativas contrárias ao princípio da igualdade e da não-discriminação em razão dos fatores indicados na subalínea l) da alínea a) do artigo 3.º, tendo presentes as suas causas e consequências socioeconómicas;
- p) Emitir pareceres sobre iniciativas legislativas da Assembleia da República ou do Governo na área da igualdade e da não-discriminação em razão dos fatores indicados na subalínea l) da alínea a) do artigo 3.º, tendo presentes as suas causas e consequências socioeconómicas quando tal lhe seja solicitado ou por sua iniciativa;
- q) Promover a criação de códigos de boas práticas na luta contra a discriminação em razão dos fatores indicados na subalínea l) da alínea a) do artigo 3.º;
- r) Elaborar informação estatística de carácter periódico;
- s) Promover a educação, formação e sensibilização sobre direitos humanos e a prevenção e combate à discriminação em razão dos fatores indicados na subalínea l) da alínea a) do artigo 3.º;
- t) Monitorizar reporte de entidades públicas, tendo em conta o seu dever de promoção da igualdade;
- u) Construir e divulgar índices de diversidade aplicáveis ao setor privado;
- v) Monitorizar reporte de entidades privadas e recomendar mecanismos de incentivos à criação de uma cultura de promoção da igualdade e não-discriminação pelo setor privado.

3 — Compete ainda à Agência elaborar um relatório anual sobre a situação da igualdade e da não discriminação em razão dos fatores indicados na subalínea l) da alínea a) do artigo 3.º em Portugal, incluindo informação recolhida sobre práticas discriminatórias e sanções aplicadas, bem como a avaliação do impacto de medidas tomadas.

4 — O relatório referido no número anterior deve ser remetido à Assembleia da República até ao final do primeiro semestre de cada ano, e, em seguida, publicado no sítio na Internet da Agência para a Igualdade.

Artigo 9.º

Órgãos

1 - São órgãos da Agência para a Igualdade:

- a) O Conselho Diretivo, composto pelo Presidente e por três vice-presidentes; e
- b) O Conselho para igualdade;

2 - Além das competências individualmente atribuídas e exercidas pelo presidente e pelos vice-presidentes, em matéria contraordenacional o Conselho Diretivo da Agência para a Igualdade delibera colegialmente, com as competências que lhe são atribuídas no número 3 do artigo 27.º.

Artigo 10.º

Composição do Conselho Diretivo e mandato dos seus membros

1 – O Conselho Diretivo da Agência para a Igualdade é composto por:

- a) Por um presidente, que será um juiz conselheiro do Supremo Tribunal de Justiça, a designar pelo Conselho Superior de Magistratura;
- b) Por dois vice-presidentes, que serão duas personalidades de reconhecido mérito e com conhecimento e experiência no domínio da igualdade e não-discriminação designadas pela Assembleia da República e a indicar pelos partidos com representação parlamentar, de acordo com o método D'Hondt; e
- c) Por um vice-presidente, que será uma personalidade de reconhecido mérito e com conhecimento e experiência no domínio da igualdade e não-discriminação designada pelo Governo.

2 - A designação dos membros do Conselho Diretivo da Agência para a Igualdade deve assegurar uma representação equilibrada de paritária, não podendo integrar menos de dois elementos de cada sexo.

3 - Os membros do Conselho Diretivo tomam posse perante o Presidente da Assembleia da República, no prazo máximo de 30 dias após o final do mandato dos seus antecessores ou da publicação da respetiva designação.

4 - Os mandatos dos membros do Conselho Diretivo são de três anos, são renováveis por duas vezes e cessam:

- a) Na data do respetivo termo, sem prejuízo da manutenção em funções até tomada de posse dos novos membros;
- b) Por morte ou incapacidade permanente;
- c) Por renúncia.

5 - Durante o seu mandato, os membros do Conselho Diretivo só poderão desempenhar outras funções públicas ou privadas em Portugal desde que as atribuições das entidades onde prestem serviço não possam objetivamente ser geradoras de conflitos de interesse com as suas funções na Agência para a Igualdade.

6 - Os membros do Conselho Diretivo não podem ser prejudicados na sua colocação, nos seus benefícios sociais ou no seu emprego permanente por virtude do desempenho do seu mandato.

7 - O desempenho do mandato de membro do Conselho Diretivo conta como tempo de serviço para todos os efeitos, salvo para aqueles que pressuponham o exercício efetivo da atividade profissional.

8 - Os membros do Conselho Diretivo são equiparados a dirigente superior de 1.º grau para efeitos remuneratórios e têm direito a ajudas de custo e despesas de transporte, nos termos da lei.



Presidente

- 1 - Sem prejuízo das competências que lhe forem conferidas por lei compete ao presidente:
 - a) Dirigir e representar a Agência para a Igualdade;
 - b) Garantir a prossecução da missão e das atribuições cometidas à Agência para a Igualdade, assegurando o seu bom desempenho através da otimização dos recursos humanos, financeiros e materiais;
 - c) Exercer funções de coordenação, nomeadamente em relação às áreas de atuação de vice-presidentes, centralizando a proteção contra a discriminação múltipla e interseccional;
 - d) Aprovar os regulamentos necessários ao funcionamento da Agência para a Igualdade;
 - e) Convocar as reuniões do Conselho Diretivo da Agência para a Igualdade;
 - f) Determinar a instauração de processos de contraordenação e solicitar que o denunciante complete ou complemente os elementos necessários à sua abertura;
 - g) Proferir decisões interlocutórias no decorrer do processo de contraordenação, designadamente sobre a prorrogação do prazo de instrução;
 - h) Designar o vice-presidente competente para a instrução de cada processo de contraordenação de acordo com a sua área de atuação;
 - i) Proceder à aplicação das decisões de condenação e das sanções acessórias decorrentes de processo de contraordenação em conjunto com os vice-presidentes;
 - j) Coordenar o programa de educação, formação e sensibilização sobre direitos humanos e prevenção e combate à discriminação;
 - k) Aprovar a forma de cálculo do índice de diversidade, para aferição da conformidade com boas práticas na área da igualdade e não-discriminação, e recomendar mecanismos de incentivos para empresas e para órgãos de comunicação social associados ao respetivo índice de diversidade;
 - l) Certificar conselheiros locais para a igualdade, nos termos dos números 6 e 7 do artigo 17.º;

- m) Designar organizações não-governamentais e personalidades com reconhecida competência científica nas áreas da igualdade e não-discriminação para integrarem as respetivas secções no Conselho para a Igualdade;
- n) Convocar as reuniões do Conselho para a Igualdade e de cada uma das suas secções;
e
- o) Assegurar a representação da Agência para a Igualdade em organismos e fóruns nacionais e internacionais no âmbito das relações com entidades internacionais congéneres.

2 - O presidente pode delegar competências nos vice-presidentes, salvo as previstas nas alíneas c), d), h), l), i) e m) do número anterior.

Artigo 12.º

Vice-presidentes

1 - Cada vice-presidente será responsável por uma área de atuação:

- a) Sexo, orientação sexual e identidade de género;
- b) Etnia, nacionalidade, ascendência, território de origem, língua e religião;
- c) Idade, Instrução, características genéticas, condição de saúde, deficiência, doença crónica, situação profissional, situação familiar e detenção de animais de companhia.

2 - Sem prejuízo das competências que lhes forem conferidas por lei ou que lhes sejam delegadas, compete aos vice-presidentes:

- a) Definir as prioridades da política de igualdade e não-discriminação dentro da respetiva área de atuação;
- b) Dirigir a instrução dos processos de contraordenação relativos à sua área de atuação, remetendo ao Conselho Diretivo relatório final contendo as diligências realizadas, a prova produzida e projeto de decisão;
- c) Proceder à aplicação das decisões de condenação e das sanções acessórias decorrentes de processo de contraordenação em conjunto com o presidente;

- d) Assegurar a representação da Agência em organismos e fóruns nacionais e internacionais no âmbito das relações com entidades internacionais congêneres dentro da sua área de atuação

Artigo 13.º

Conselho para a Igualdade

1 - O Conselho para a Igualdade é um órgão consultivo em matéria de estratégia de igualdade e não-discriminação, que assegura a representação de diversas entidades públicas, organizações representativas da sociedade civil e personalidades de reconhecido mérito na área da igualdade e não-discriminação.

2 - O Conselho para a Igualdade é composto:

- a) Pelo presidente e pelos vice-presidentes da Agência para a Igualdade;
- b) Por representantes do Governo;
- c) Pela secção de entidades de administração da justiça;
- d) Pela secção de entidades setoriais;
- e) Pela secção das organizações não-governamentais;
- f) Pela secção técnico-científica.

3 - As reuniões do Conselho para a Igualdade são presididas pelo presidente da Agência para a Igualdade, com possibilidade de delegação num dos vice-presidentes.

4 - O Conselho para a Igualdade reúne em plenário ou por secções, podendo funcionar ainda em grupos restritos.

5 - O Conselho para a Igualdade reúne em plenário, ordinariamente, duas vezes por ano e, extraordinariamente, mediante decisão do presidente.

6 - O Conselho para a Igualdade delibera por maioria simples desde que esteja presente um terço dos seus membros.



7 - Podem tomar parte nas reuniões do conselho consultivo, sem direito a voto, individualidades, bem como dirigentes ou técnicos da Agência para a Igualdade, quando convidados pelo presidente.

Artigo 14.º

Representantes do Governo

A secção de representantes do Governo é composta por:

- a) Um representante do Ministério da Justiça;
- b) Um representante do Ministério da Administração Interna;
- c) Um representante do Ministério do Trabalho;
- d) Um representante do Ministério das Finanças;
- e) Um representante do Ministério da Saúde;
- f) Um representante do Ministério da Educação;
- g) Um representante do Ministério da Economia;
- h) Um representante do Ministério com a tutela da área da igualdade, se a mesma não estiver atribuída a nenhum dos Ministérios anteriormente referidos; e
- i) Um representante do Ministério com a tutela da área da Administração Pública, se a mesma não estiver atribuída a nenhum dos Ministérios anteriormente referidos.

Artigo 15.º

Secção de entidades de administração da justiça

1 – A secção de entidades de administração da justiça é composta pelos seguintes representantes de entidades de administração da justiça:

- a) Um representante do Conselho Superior da Magistratura;
- b) Um representante do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais;
- c) Um representante do Conselho Superior do Ministério Público; e
- d) Um representante da Ordem dos Advogados.

2 - O exercício de funções de membro da secção de entidades de administração da justiça não confere direito a qualquer remuneração ou abono por parte da Agência para a Igualdade.

3 – Participam nas reuniões da secção, com direito de voto, os representantes do Ministério da Justiça e do Ministério da Administração Interna previstos no artigo 14.º.

Artigo 16.º

Secção de entidades setoriais

1 - A secção de autoridades setoriais é composta por representantes de autoridades setoriais:

- a) Um representante do Conselho Económico e Social;
- b) Um representante do Instituto da Segurança Social, I.P.;
- c) Um representante do Banco de Portugal;
- d) Um representante da Autoridade para as Condições do Trabalho;
- e) Um representante da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- f) Um representante da Direcção-Geral do Consumidor;
- g) Um representante da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica;
- h) Um representante da Direcção-Geral de Saúde;
- i) Um representante da Direcção-Geral da Educação;
- j) Um representante do Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas;
- k) Um representante do Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos
- l) Um representante da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões;
- m) Um representante da Entidade Reguladora para a Comunicação Social;
- n) Um representante da Autoridade da Mobilidade e dos Transportes;
- o) Um representante do Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.; e
- p) Um representante do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P..

2 - O exercício de funções de membro da secção de entidades de autoridades setoriais não confere direito a qualquer remuneração ou abono por parte da Agência para a Igualdade.

3 - Participam nas reuniões da secção, com direito de voto, os representantes do Governo previstos nas alíneas c) a i) do artigo 14.º.

Artigo 17.º

Secção das organizações não-governamentais

1 - A secção de organizações não-governamentais é composta por representantes de organizações não-governamentais, como tal reconhecidas nos termos da lei, cujo objeto estatutário se destine essencialmente à promoção dos valores da igualdade e não-discriminação e cujos objetivos se coadunem com os da Agência para Igualdade.

2 - Estão representadas no Conselho para a Igualdade até 40 organizações não-governamentais, sendo 30 de âmbito nacional e 10 de âmbito regional ou local.

3 - A designação das organizações não-governamentais representadas no Conselho para a Igualdade compete ao presidente da Agência para a Igualdade, carecendo de renovação no prazo de cinco anos contados da decisão.

4 - A designação e a renovação da mesma baseiam-se na apreciação dos estatutos da organização não-governamental em causa e têm em conta a relevância e a continuidade das atividades desenvolvidas na promoção da igualdade e não-discriminação.

5 - Compete à secção de organizações não-governamentais:

- a) Contribuir para a definição geral da política da Agência, nomeadamente do seu programa anual de atividades, transmitindo a posição assumida pelas diversas organizações;
- b) Congregar e partilhar informação e dados sobre discriminação para informar os conteúdos dos manuais de boas práticas, índice de diversidade e referenciais de formação; e
- c) Colaborar na concretização da política definida, nomeadamente através da realização de projetos comuns e da mobilização de membros e de outras pessoas a que as organizações têm acesso.

6 - Aos representantes das organizações não-governamentais é reconhecida a qualidade de conselheiras ou de conselheiros para a igualdade.

7 - O exercício das funções de conselheira e conselheiro para a igualdade não confere direito a qualquer remuneração ou abono por parte da Agência.

Artigo 18.º

Secção técnico-científica

1 - A secção técnico-científica é composta por 10 personalidades de reconhecido mérito e com reconhecida competência científica nas áreas da igualdade e não-discriminação.

2 - Os membros da secção técnico-científica são nomeados pelo presidente.

3 - O exercício de funções de membro da secção técnico-científica não confere direito a qualquer remuneração ou abono por parte da Agência

Capítulo III – Meios de proteção e defesa

Artigo 19.º

Pedido de informação

Qualquer pessoa que considere ter sido discriminada em razão dos fatores indicados na subalínea I) da alínea a) do artigo 3.º, em qualquer das áreas abrangidas pela presente Lei-Quadro, ou em razão de denúncia de discriminação, pode dirigir-se à Agência para a Igualdade, solicitando a informação necessária para a defesa dos seus direitos.

Artigo 20.º

Mediação

1 - A Agência para a Igualdade possui serviços de mediação, para facilitar a resolução de litígios relacionados com práticas discriminatórias através de um procedimento de mediação a pedido das partes.

2 - A mediação do litígio é feita por uma terceira pessoa independente e imparcial, escolhida por acordo entre as partes e habilitada com curso de mediação na área penal, tendo como principal função a facilitação da comunicação.

Artigo 21.º

Direitos processuais das associações e organizações não-governamentais

1 — As associações e organizações não-governamentais cujo objeto estatutário se destine essencialmente à promoção da igualdade e prevenção e combate da discriminação em razão dos fatores indicados na subalínea l) da alínea a) do artigo 3.º têm legitimidade para propor ações e intervir, em representação ou em apoio da vítima e com o consentimento desta ou em defesa de direitos e interesses coletivos.

2 — As entidades referidas no número anterior podem constituir-se como assistentes nos processos de contraordenação por prática discriminatória nos termos da presente lei.

3 — Pela constituição de assistente não são devidas quaisquer taxas.

Artigo 22.º

Proteção contra atos de retaliação

É nulo o ato de retaliação que corresponda a um tratamento que, por ação ou omissão, direta ou indiretamente, tenha como propósito lesar ou prejudicar de forma injustificada qualquer pessoa, em razão de reclamação, queixa, denúncia ou ação contra o autor desse ato, em defesa do princípio da não-discriminação, nos termos da presente lei.

Artigo 23.º

Ónus da prova

1 — Sempre que se verifique uma prática ou ato referidos no artigo 4.º, ou outros de natureza análoga, presume-se a sua intenção discriminatória, na aceção do artigo 3.º, sem necessidade de prova dos critérios que os motivaram.

2 — A presunção estabelecida no número anterior é ilidível, nos termos gerais da lei, perante o tribunal ou outra entidade competente.

3 — Em caso de ato de retaliação, apenas é necessário provar a existência de uma reclamação, queixa, denúncia ou ação contra o autor desse ato que possa ter suscitado a retaliação, e apresentar indícios do ato cuja natureza retaliatória se discute, presumindo-se que este se deveu àquela.

4 — O disposto nos números anteriores não se aplica aos processos de natureza penal, contraordenacional e disciplinar.

Artigo 24.º

Responsabilidade

1 — A prática discriminatória, por ação ou omissão, configura um ato ilícito suscetível de conferir à pessoa lesada o direito a uma indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, a título de responsabilidade civil extracontratual, nos termos gerais e atendendo ao disposto no artigo 23.º.

2 - Os danos não patrimoniais decorrentes de práticas discriminatórias consideram-se suficientemente graves para merecer a tutela do direito no sentido do disposto do artigo 496.º do Código Civil.

3 — Na fixação da indemnização por danos não patrimoniais, o tribunal deve atender ao grau de violação dos interesses em causa, ao poder económico da pessoa lesante e às condições da pessoa lesada, conforme o disposto no artigo 494.º do Código Civil.

4 — São nulas as cláusulas contratuais discriminatórias, sem prejuízo do direito à indenização por responsabilidade civil extracontratual decorrente da sua proposta ou inserção em contratos.

5 — As sentenças condenatórias proferidas em sede de responsabilidade civil são remetidas à Agência para a Igualdade para, após trânsito em julgado e depois de anonimizadas em tudo o que respeita às vítimas de discriminação, serem publicadas, no sítio na Internet da mesma, pelo período de cinco anos, com a identificação das pessoas coletivas condenadas, informação sobre o tipo e natureza da prática discriminatória e as indenizações fixadas

Capítulo IV – Regime contraordenacional

Artigo 25.º

Contraordenações

1 — Sem prejuízo do disposto na legislação penal, da eventual responsabilidade civil ou da aplicação de outra sanção que ao caso couber, qualquer prática discriminatória praticada:

- a) por pessoa singular, nos termos do artigo 4.º, constitui contraordenação punível com coima graduada entre 0,5 e 15 vezes o valor do indexante dos apoios sociais; ou
- b) por pessoa coletiva, pública ou privada, nos termos do artigo 4.º, constitui contraordenação punível com coima graduada entre 4 e 175 vezes o valor do indexante dos apoios sociais.

2 — A reincidência é considerada para efeitos da fixação da medida concreta da coima.

3 — A tentativa e a negligência são puníveis, sendo os limites mínimo e máximo reduzidos para metade.

4 — Sempre que a contraordenação resulte da omissão de um dever, o pagamento da coima e a aplicação da sanção não dispensam o arguido do seu cumprimento, se este ainda for possível.

5 — Na fixação da medida da coima das pessoas coletivas será tida em conta a sua dimensão.

6 — Em função da gravidade da prática discriminatória e da culpa do arguido, podem ser aplicadas, simultaneamente com as coimas, sanções acessórias nos termos do Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, que institui o ilícito de mera ordenação social e respetivo processo, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 356/89, de 17 de outubro, 244/95, de 14 de setembro, e 323/2001, de 17 de dezembro, e pela Lei n.º 109/2001, de 24 de dezembro.

Artigo 26.º

Denúncia e participação

1 — Qualquer pessoa, singular ou coletiva, que tenha conhecimento de uma prática discriminatória, nos termos da presente lei, pode denunciá-la à Agência para a Igualdade.

2 — Quando a denúncia for apresentada a uma entidade diferente da Agência para a Igualdade, deve a mesma, ao abrigo do princípio da colaboração, remetê-la à Agência no prazo máximo de 10 dias úteis.

3 — Quando a denúncia respeitar às áreas do trabalho e do emprego e do trabalho independente, deve a Agência para a Igualdade remetê-las à Autoridade para as Condições do Trabalho, no prazo máximo de 10 dias úteis.

4 — Todas as entidades públicas, designadamente as integradas na administração direta ou indireta do Estado, regiões autónomas, autarquias locais, outras pessoas coletivas da administração autónoma, bem como as autoridades administrativas independentes e demais pessoas coletivas públicas, têm o dever de participar à Agência para a Igualdade os factos de que tomem conhecimento suscetíveis de serem qualificados como práticas discriminatórias ao abrigo da presente lei.



Artigo 27.º

Competências e poder sancionatório

- 1 — A abertura do processo de contraordenação compete ao presidente da Agência para a Igualdade.
- 2 — A instrução do processo compete aos vice-presidentes da Agência para a Igualdade de acordo com a sua área de atuação.
- 3 — A decisão do processo, incluindo a aplicação das coimas e sanções acessórias, compete ao Conselho Diretivo da Agência para a Igualdade.

Artigo 28.º

Processamento das denúncias

- 1 — Logo que tenha conhecimento de facto suscetível de ser qualificado como contraordenação, o presidente da Agência para a Igualdade procede à abertura do respetivo processo de contraordenação.
- 2 — O presidente da Agência para a Igualdade, sempre que considere que não existem fundamentos bastantes para dar seguimento à denúncia, notifica a pessoa denunciante das respetivas razões, para que se pronuncie no prazo de 10 dias úteis, findo o qual é proferida decisão sobre a mesma.

Artigo 29.º

Da instrução

- 1 - A Agência para a Igualdade pode, até cinco dias úteis a contar da abertura do processo:
 - a) Solicitar o envio de informações e pareceres a quaisquer pessoas ou entidades, públicas e privadas, e a colaboração de peritos e das autoridades policiais, no prazo de 10 dias úteis;

- b) Solicitar à entidade com competência inspetiva a realização de deslocações a serviços e instalações, para o apuramento dos factos necessários à instrução, no prazo de 20 dias úteis.

2 — A Agência para a Igualdade pode, ainda, designadamente, inquirir quaisquer pessoas, pessoalmente ou através de representantes legais, cujas declarações considere pertinentes, bem como solicitar-lhes a apresentação de coisas ou documentos e outros elementos de informação que entenda convenientes ou necessários para o apuramento dos factos.

3 — A Agência para a Igualdade notifica a pessoa arguida para que se pronuncie, no prazo de 10 dias úteis, sobre os factos invocados e demais questões que possam interessar à decisão, as provas produzidas e a punição em que incorre e para que requeira as diligências complementares de prova que considere convenientes.

4 — Caso sejam realizadas diligências complementares, a pessoa arguida é notificada da junção ao processo dos elementos probatórios apurados, para que se pronuncie no prazo de 10 dias úteis.

5 — Quando considere, com base nas informações de que dispõe, que não existe a possibilidade razoável de vir a ser proferida decisão condenatória, a Agência para a Igualdade, notifica o denunciante das respetivas razões, para que se pronuncie no prazo de 10 dias úteis.

Artigo 30.º

Conclusão da instrução e decisão

1 — A instrução deve estar concluída no prazo de 90 dias, prorrogável por um período máximo de 60 dias, em casos de fundamentada complexidade, devendo ser dado conhecimento disso à/ao denunciante, caso exista, e à pessoa arguida.

2 — No prazo de 15 dias úteis a contar da conclusão da instrução, o vice-presidente remete ao Conselho Diretivo o relatório final contendo as diligências realizadas, a prova produzida e projeto de deliberação.

3 — O Conselho Diretivo delibera no prazo de 15 dias úteis, podendo pronunciar-se em sentido diferente do proposto, desde que de forma devidamente fundamentada.

4 - Na deliberação dos processos o presidente do Conselho Diretivo possui voto de qualidade.

Artigo 31.º

Destino das coimas

O produto das coimas é afeto nos seguintes termos:

- a) 60 % para o Estado;
- b) 40 % para Agência para a Igualdade.

Artigo 32.º

Registo e organização de dados

1 — A Agência para a Igualdade mantém, em registo próprio, os dados das pessoas singulares e coletivas a quem foram aplicadas coimas e sanções acessórias, nos termos da alínea d) do artigo 6.º e do número 2 do artigo 8.º, da Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na sua redação atual.

2 — Os tribunais e a Autoridade para as Condições do Trabalho comunicam todas as decisões comprovativas de práticas discriminatórias à Agência para a Igualdade.

Artigo 33.º

Divulgação

1 — Decorrido o prazo de impugnação judicial sem que a mesma tenha sido requerida, ou verificado o trânsito em julgado da decisão condenatória da Agência para a Igualdade, esta é divulgada por extrato que inclua, pelo menos, a identificação da pessoa coletiva condenada, informação sobre o tipo e natureza da prática discriminatória, bem como as coimas e sanções acessórias aplicadas, e por um prazo de cinco anos, no sítio na Internet da Agência para a Igualdade.

2 — A decisão judicial que confirme, altere ou revogue a decisão condenatória da Agência para a Igualdade é comunicada de imediato à Agência para a Igualdade e divulgada nos termos do número anterior.

Artigo 34.º

Direito subsidiário

Aos procedimentos previstos no presente capítulo é aplicável, subsidiariamente, o Código do Procedimento Administrativo e o Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, que institui o ilícito de mera ordenação social e respetivo processo, na sua redação atual.

Capítulo VI – Disposições finais

Artigo 35.º

Regime transitório

1 - Até 6 meses depois da publicação da presente Lei são promovidas as diligências necessárias para garantir a instalação da Agência, nomeadamente a designação dos membros do Conselho Diretivo e demais atos necessários ao seu funcionamento.

2 - Os membros do Conselho Diretivo exercem as suas competências tendo em vista o início do funcionamento da Agência para a Igualdade.

3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, a Secretaria-Geral da Assembleia da República assegura o apoio logístico e administrativo necessários ao funcionamento da Agência, e os encargos financeiros referentes às remunerações dos membros do Conselho Diretivo, mediante verbas a inscrever no respetivo orçamento.

4 - Aos processos de contraordenação por atos praticados antes da entrada em vigor da presente lei aplica-se o regime que concretamente for mais favorável à pessoa infratora, nomeadamente quanto à medida da coima ou sanção acessória a aplicar.



Artigo 36.º

Norma revogatória

São revogadas:

- a) A Lei n.º 46/2006, de 28 de agosto, salvo o artigo 5.º;
- b) A Lei n.º 14/2008, de 12 de março; e
- c) A Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto.

Artigo 37.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2026.

Assembleia da República, Palácio de São Bento, 02 de Outubro de 2024

A Deputada,

Inês de Sousa Real