Bloco de Esquerda

Grupo Parlamentar

PROJECTO DE LEI N.º 163/X

PROÍBE AS DISCRIMINAÇÕES NO EXERCÍCIO DE DIREITOS POR MOTIVOS BASEADOS NA DEFICIÊNCIA

Fundamentação

No plano legislativo o combate à discriminação dos cidadãos com deficiência poderá ser feito, fundamentalmente, através de dois tipos de iniciativas legislativas: através de iniciativas que estabeleçam medidas, programas e políticas de apoio à pessoa com deficiência e através de legislação que proíba a violação dos direitos das pessoas com deficiência (legislação anti-discriminação).

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 71.º, a igualdade de direitos para os cidadãos com deficiência física ou mental, embora não o explicite no seu artigo 13.º, que estabelece o princípio da igualdade. Por outro lado, embora exista um vasto quadro legislativo disperso e, em alguns sectores, ineficaz, verifica-se actualmente um vazio legislativo quanto a medidas que previnam e proíbam actos discriminatórios em relação à pessoa deficiente, ao contrário do verificado noutros países, como o Reino Unido, Irlanda e Estados Unidos da América, e apesar de a existência de uma directiva comunitária – Directiva 2000/78/CE –, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional.

No Reino Unido, a lei *Disability Discrimination Act*, de 1995, aplica-se à discriminação no emprego, à disposição e gestão das instalações e ao fornecimento de bens equipamentos e serviços. Já a lei irlandesa – a lei *The equal status act* –, de aplicação mais vasta, refere-se à educação, à habitação, transportes e ao fornecimento de bens, serviços e actividades de lazer. A experiência dos Estados Unidos, resultante de uma lei que entrou em vigor há 15 anos (*Americans with disabilities Act*, de 1990) e que abrange áreas como o emprego e o acesso aos serviços públicos, aos transportes, aos edifícios públicos e às telecomunicações, indica que a lei permitiu melhorias em

muitos aspectos, como sejam o aumento de crianças com deficiência que frequentam o ensino convencional e uma maior acessibilidade aos transportes públicos.

A presente iniciativa legislativa pretende responder ao que tem sido uma legítima reivindicação das organizações de defesa dos direitos das pessoas deficientes e retoma uma proposta anti-discriminatória, apresentada pela Associação Portuguesa de Deficientes, desenvolvendo-as em alguns pontos.

A iniciativa – que acolhe os princípios definidos na lei anti-discriminatória em razão da raça, cor, nacionalidade ou origem étnica (Lei n.º 134/99, de 28 de Agosto) – tem por objectivo reforçar os mecanismos de protecção à pessoa com deficiência, assim como prevenir e proibir actos de natureza discriminatória contra a pessoa com deficiência no emprego e no acesso à educação, à saúde, aos transportes públicos, a locais públicos ou abertos ao público, à fruição de bens, equipamentos ou serviços, à aquisição ou arrendamento de imóveis e adopção de actos discriminatórios por parte de organismos públicos.

O projecto de lei inclui ainda os seguintes aspectos:

— Uma definição de discriminação em contexto laboral que tem em conta a necessidade de adaptação funcional da actividade às características da deficiência, e de que os encargos daí decorrentes podem ser compensados por medidas de integração profissional para pessoas portadoras de deficiência, promovidas pelo Estado;

— A introdução de um mecanismo em que a decisão da entidade empregadora relativa à recusa de contratação ou à cessação de contrato de trabalho carece de parecer prévio do Observatório para a Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência.

— Um regime sancionatório igual ao estabelecido para a discriminação em razão da origem étnica ou nacionalidade;

— Atribuição do ónus da prova à parte requerida.

Assim sendo, e ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, os Deputados do Bloco de Esquerda apresentam o seguinte projecto de lei:

Capítulo I
Princípios gerais

Artigo 1.º
(Objecto)

O presente diploma tem como objecto a prevenção e proibição de discriminação em razão da deficiência, sob todas as suas formas, e a sanção da prática de actos que se traduzam na violação de quaisquer direitos fundamentais, ou na recusa ou condicionamento do exercício de quaisquer direitos económicos, sociais, culturais ou outros em razão de uma qualquer deficiência.

Artigo 2.º
(Âmbito)

1 — O presente diploma vincula todas as pessoas singulares e colectivas, públicas ou privadas.

2 — O disposto no presente diploma não prejudica a vigência e a aplicação de disposições de natureza legislativa, regulamentar ou administrativa, que beneficiem certos grupos desfavorecidos com o objectivo de garantir o exercício de direitos em condições de igualdade.

Artigo 3.º
(Discriminação em razão da deficiência)

Por discriminação em razão da deficiência entende-se qualquer distinção, restrição ou preferência em razão da deficiência, que tenha por objectivo ou produza como resultado a anulação ou restrição do reconhecimento, fruição ou exercício, em condições de igualdade, de direitos, liberdades e garantias ou de direitos económicos, sociais e culturais.

Capítulo II
Práticas discriminatórias

Artigo 4.º
(Práticas discriminatórias)

1 — Consideram-se práticas discriminatórias contra as pessoas com deficiência as acções ou omissões dolosas ou negligentes que, em razão da pessoa ter uma deficiência, violem o princípio da igualdade, designadamente:

a) Adopção de procedimento, medida ou critério, directamente pela entidade empregadora ou através de instruções dadas aos seus trabalhadores ou a agência de emprego, que subordine a factores de natureza física, sensorial ou mental a oferta de emprego, a cessação de contrato de trabalho, a recusa de contratação ou qualquer aspecto da relação laboral;

b) A produção ou a difusão de anúncios de ofertas de emprego, ou outras formas de publicidade ligada à pré-selecção ou ao recrutamento, que contenham, directa ou indirectamente, qualquer especificação ou preferência baseada em factores de discriminação em razão da deficiência;

c) A recusa de fornecimento ou o impedimento de fruição de bens, equipamentos ou serviços, por parte de qualquer pessoa singular ou pessoa colectiva pública ou privada;

d) O impedimento ou a limitação ao acesso e exercício normal de uma actividade económica, por qualquer pessoa singular ou pessoa colectiva pública ou privada;

e) A recusa ou o condicionamento de venda, arrendamento ou subarrendamento de imóveis, assim como a recusa ou a penalização na celebração de contratos de seguros;

f) A recusa, o impedimento ou a limitação de acesso a locais públicos ou abertos ao público;

g) A recusa, a limitação ou o impedimento de acesso aos cuidados de saúde prestados em estabelecimentos de saúde públicos ou privados;

h) A recusa, a limitação ou o impedimento de acesso a estabelecimentos de ensino público ou privado, assim como a qualquer meio de compensação/apoio adequado às necessidades específicas dos alunos com deficiência;

i) A constituição de turmas ou a adopção de outras medidas de organização interna nos estabelecimentos de ensino público ou privado segundo critérios de discriminação com base na deficiência, salvo se tais critérios forem justificados pelos objectivos referidos no n.º 2 do artigo 2.º.

j) A adopção de prática ou medida por parte de qualquer órgão, funcionário ou agente da administração directa ou indirecta do Estado, das regiões autónomas ou das autarquias locais que condicione ou limite a prática do exercício de qualquer direito;

l) A adopção por entidade empregadora de prática que no âmbito da relação laboral discrimine um trabalhador com deficiência ao seu serviço;

m) A adopção de um acto em que, publicamente ou com intenção de ampla divulgação, pessoa singular ou colectiva emita uma declaração ou transmita uma informação em virtude da qual um grupo de pessoas seja ameaçado, insultado ou aviltado por motivos de discriminação em razão da deficiência;

n) O acesso aos transportes públicos em condições de segurança e de comodidade e, no caso das pessoas com deficiência que se deslocam em cadeira de rodas, o impedimento que esta pessoa possa utilizar a sua ajuda técnica, ao entrar e sair do transporte.

2 — É proibido despedir, aplicar sanções ou prejudicar por qualquer outro meio o cidadão portador de deficiência por motivo de exercício de direito ou de acção judicial contra prática discriminatória.

Artigo 5.º

(Discriminação no emprego)

1 — As práticas discriminatórias definidas na alínea a) do n.º 1 do artigo 4.º não constituirão discriminação se, em virtude da natureza da actividade profissional em causa ou do contexto da sua execução, a situação de deficiência afecte níveis e áreas de funcionalidade que constituam requisitos essenciais e determinantes para o exercício dessa actividade, na condição do objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

2 — Para efeitos de aplicação do disposto no número anterior deverá ser analisada a viabilidade da entidade empregadora levar a cabo as medidas adequadas, em função das necessidade de uma situação concreta, para que a pessoa portadora de deficiência tenha acesso a um emprego, ou que possa nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação, excepto se essas medidas implicarem encargos desproporcionados para a entidade empregadora.

3 — Os encargos não são considerados desproporcionados quando forem suficientemente compensados por medidas promovidas pelo Estado em matéria de integração profissional de cidadãos com deficiência.

4 — A decisão da entidade empregadora relativa à alínea a) do n.º 1 do artigo 4.º carece sempre de parecer prévio do Observatório para a Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência.

Artigo 6.º

(Ónus da prova)

Quando uma pessoa se considerar alvo de qualquer um dos tipos de discriminações em razão da deficiência enunciados no presente diploma, e apresentar elementos de facto constitutivo da presunção de discriminação, incumbe à parte requerida provar que não houve violação do princípio da igualdade.

Capítulo III

(Regime sancionatório)

Artigo 7.º

(Coimas)

1 — A prática de qualquer acto discriminatório referido no Capítulo II da presente lei por pessoa singular constitui contra-ordenação punível com coima graduada entre cinco e 10 vezes o valor mais elevado do salário mínimo nacional mensal, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil ou da aplicação de outra sanção que ao caso couber.

2 — A prática de qualquer acto discriminatório referido no Capítulo II da presente lei, por pessoa colectiva de direito privado ou de direito público, constitui contra-ordenação punível com coima graduada entre 20 a 30 vezes o valor mais elevado do salário mínimo nacional mensal, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil ou da aplicação de outra sanção que ao caso couber.

3 — Em caso de reincidência, os limites mínimo e máximo são elevados para o dobro.

Artigo 8.º

(Pena acessória)

Sem prejuízo das demais sanções que ao caso couberem, relativamente aos actos discriminatórios previstos na presente lei, o juiz pode, com caracter acessório, aplicar as seguintes penas:

a) A publicidade da decisão;

b) A advertência ou censura públicas aos autores da prática discriminatória.

Artigo 9.º

(Indemnização)

As vítimas de discriminação nos termos do presente diploma têm direito a uma indemnização, a qual atenderá ao grau de violação dos interesses em causa, ao poder económico dos autores das infracções e às condições da pessoa objecto da prática discriminatória.

Artigo 10.º

(Concurso de infracções)

1 — Se o mesmo facto constituir, simultaneamente, ilícito penal e contra-ordenação, o agente é sempre punido a título penal.

2 — As sanções aplicadas às contra-ordenações em concurso são sempre cumuladas materialmente.

Artigo 11.º

(Omissão de dever)

Sempre que a contra-ordenação resulte da omissão de um dever, a aplicação da sanção e o pagamento da coima não dispensa o infractor do seu cumprimento, se este ainda for possível.

Capítulo IV
Órgãos competentes

Artigo 12.º

(Extensão de competências)

1 — A aplicação da presente lei será acompanhada pelo Observatório para a Integração das Pessoas portadoras de Deficiência, criado pela Lei nº 30/98, de 13 de Julho.

2 — Para além das atribuições e competências previstas na Lei nº 30/98, de 13 de Julho, compete ainda ao Observatório para a Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência: .

a) Emitir parecer obrigatório não vinculativo em todos os processos de inquérito, disciplinares e sindicâncias instaurados pela Administração Pública por actos proibidos pela presente lei e praticados por titulares de órgãos, funcionários, agentes ou equiparados da administração pública, no prazo de trinta dias.

b) Emitir parecer sobre a decisão da entidade empregadora relativa á alínea a) do nº 1 do artigo 4º.

3 — O relatório anual previsto na alínea f) do art. 2º da Lei nº 30/98, de 13 de Junho, incluirá obrigatoriamente informação recolhida sobre a prática de actos discriminatórios e sanções eventualmente aplicadas.

Capítulo V
Disposições gerais

Artigo 13.º

(Interpretação e integração)

Os preceitos da presente lei devem ser interpretados e integrados de harmonia com a Carta Internacional dos Direitos Humanos, que compreende a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e também a Convenção sobre os Direitos das Crianças e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, assim como as regras gerais sobre a igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência.

Artigo 14.º

(Regime financeiro)

As disposições da presente lei com implicações financeiras entram em vigor com o Orçamento do Estado para o ano seguinte à entrada em vigor do presente diploma.

Artigo 15.º

(Regulamentação)

Compete ao Governo, no âmbito da regulamentação da presente lei, tomar as medidas necessárias ao acompanhamento da sua aplicação e definir as entidades administrativas competentes para a aplicação das coimas pela prática dos actos discriminatórios referidos no Capítulo II, no prazo de 120 dias após a sua entrada em vigor.

Assembleia da República, 20 de Setembro de 2005.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda.