PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Proposta de Lei n.º 39/XI

Exposição de Motivos

O princípio da igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional e o princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional, segundo os quais «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 ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual» estão já concretizados em alguns instrumentos, nomeadamente no Código do Trabalho, no Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas e na Lei n.º 46/2006, de 28 de Agosto, que proíbem toda e qualquer forma de discriminação e definem soluções adequadas para a promoção dos princípios da igualdade, nomeadamente entre mulheres e homens.

A legislação em vigor nesta matéria segue o direito comunitário e resultou, designadamente da transposição da Directiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de Junho de 2000, e da Directiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de Novembro de 2000. Contudo, estas directivas foram apenas sectorialmente transpostas, havendo que completar a transposição proibindo toda e qualquer forma de discriminação no acesso ao trabalho independente e seu exercício, bem como prevendo a legitimidade processual de organizações cujo fim seja a defesa ou a promoção dos direitos e interesses das pessoas contra a discriminação.

Neste contexto, é necessário garantir às pessoas que se candidatem ou exerçam trabalho independente, em qualquer sector de actividade, o direito à igualdade, nomeadamente, no que respeita aos critérios de selecção, às condições de contratação, ao pagamento do serviço e à cessação da relação contratual.

Assim:

Nos termos da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição, o Governo apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de lei:

Capítulo I

Objecto e âmbito

Artigo 1.º

Objecto

A presente lei transpõe para a ordem jurídica interna, na parte respeitante ao trabalho independente e à legitimidade processual de organizações cujo fim seja a defesa ou a promoção dos direitos e interesses das pessoas contra a discriminação, as seguintes directivas:

a) Directiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de Junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica;

b) Directiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional;

c) Directiva n.º 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

Artigo 2.º

Âmbito

1 - A presente lei é aplicável ao acesso e exercício do trabalho independente nos sectores privado, cooperativo e social, na administração pública central, regional e local, nos institutos públicos e em quaisquer pessoas colectivas de direito público.

2 - Para efeitos da presente lei, entende-se por trabalho independente a actividade profissional exercida sem sujeição a contrato de trabalho ou situação legalmente equiparada.

Capítulo II

Disposições gerais sobre não discriminação

Artigo 3.º

Igualdade no trabalho independente

1 - A pessoa que se candidate a trabalho independente ou que o exerce tem direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao trabalho, à formação e às condições da prestação do serviço, não podendo ser beneficiada ou prejudicada em razão de qualquer factor de discriminação.

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

3 - O direito referido no n.º 1 respeita, designadamente:

a) Aos critérios de selecção e às condições de contratação;

b) Ao acesso a todos os tipos de orientação e formação profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;

c) Ao pagamento do serviço e à cessação da relação contratual;

d) À filiação ou participação em qualquer organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por ela atribuídos.

4 - O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de:

a) Disposições legais relativas ao exercício de uma actividade profissional por pessoa de nacionalidade estrangeira ou apátrida;

b) Disposições relativas à especial protecção de património genético, gravidez, parentalidade, adopção e outras situações respeitantes à conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

Artigo 4.º

Igualdade de condições na prestação de serviço

1 - A igualdade no pagamento do serviço implica que, para a prestação de serviço igual ou de valor igual:

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

b) O pagamento do serviço calculado em função do tempo da prestação seja o mesmo.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se:

a) Prestação de serviço igual, aquela em que o serviço prestado ao mesmo beneficiário é igual ou objectivamente semelhante em natureza, qualidade e quantidade;

b) Prestação de serviço de valor igual, aquela em que o serviço prestado ao mesmo beneficiário é equivalente, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida.

3 - As diferenças de pagamento não constituem discriminação quando assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, natureza, qualidade e quantidade.

Artigo 5.º

Proibição de discriminação

1 - A pessoa beneficiária da prestação de trabalho independente não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, privando a pessoa que se candidata a trabalho independente ou que o exerce de qualquer dos direitos previstos na presente lei.

2 - Para efeitos do número anterior, constitui:

a) Discriminação directa, aquela em que em razão de um factor de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que seja dado a outra pessoa em situação análoga;

b) Discriminação indirecta, aquela em que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente a outras.

3 - Constitui discriminação qualquer ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação.

4 - Não constitui discriminação:

a) A diferença de tratamento resultante de um requisito que seja determinante, proporcional e justificável para exercer uma actividade profissional e que tenha um objectivo legítimo, tendo em conta a natureza ou o contexto desse exercício, designadamente para a realização de trabalhos de moda, publicidade ou espectáculo;

b) A posição de desvantagem, quando resultante de disposição, critério ou prática a que se refere a alínea *b)* do n.º 2 que seja justificado por um objectivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados, designadamente a exigência de formação específica para determinada actividade;

c) A diferença de tratamento baseada na idade necessária e adequada à concretização de objectivos legítimos, nomeadamente de políticas públicas de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

5 - O assédio constitui discriminação sempre que, em qualquer das situações previstas no n.º 1 do artigo 3.º, a pessoa beneficiária da prestação de trabalho independente praticar acto ou omissão, não aceite pelo destinatário, baseado em factor de discriminação, com o objectivo de o perturbar, constranger, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

6 - A conduta a que se refere o número anterior inclui a de carácter sexual, sob a forma verbal ou física.

Artigo 6.º

Efeitos do acto discriminatório

1 - A pessoa candidata a trabalho independente ou que o exerce que seja lesada por acto discriminatório tem direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

2 - É nulo o acto que afecte a pessoa que exerce trabalho independente em consequência de rejeição ou submissão a conduta discriminatória.

Artigo 7.º

Ónus da prova

Cabe a quem alegar a discriminação apresentar os elementos de facto susceptíveis de a indiciarem, incumbindo à pessoa beneficiária da prestação provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação.

Capítulo III

Disposições processuais

Artigo 8.º

Legitimidade processual

As organizações cujo fim seja a defesa ou a promoção dos direitos e interesses das pessoas contra a discriminação respeitante ao acesso ao emprego, à formação ou às condições da prestação de trabalho independente ou subordinado, têm legitimidade processual, para intervir, em representação da pessoa interessada, desde que:

a) Se incluam expressamente nas suas atribuições ou nos seus objectivos estatutários a defesa dos interesses em causa;

b) Exista autorização expressa da pessoa representada.

Capítulo IV

Regime sancionatório

Artigo 9.º

Contra-ordenações

1 - A violação do disposto no n.º 1 do artigo 3.º, no n.º 1 do artigo 4.º ou no n.º 1 do artigo 5.º constitui contra-ordenação punível com coima graduada entre uma e cinco vezes ou entre duas e dez vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa colectiva.

2 - A violação do disposto no n.º 2 do artigo 3.º constitui contra-ordenação punível com coima graduada entre valores correspondentes a metade dos previstos no número anterior.

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

4 - A tentativa e a negligência são puníveis.

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

Artigo 10.º

Sanções acessórias

1 - Em função da gravidade da infracção e da culpa do agente, podem ser aplicadas, simultaneamente com as coimas, as seguintes sanções acessórias:

a) Perda de objectos pertencentes ao agente;

b) Interdição do exercício de profissão ou actividade que dependa de título público ou de autorização ou homologação por autoridade pública;

c) Privação do direito a subsídio ou benefício outorgado por entidades ou serviços públicos;

d) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos que tenham por objecto o fornecimento de bens ou serviços públicos e a atribuição de licenças ou alvarás;

e) Suspensão de autorizações, licenças ou alvarás;

f) Encerramento de estabelecimento cujo funcionamento esteja sujeito a autorização ou licença de autoridade administrativa.

2 - As sanções referidas nas alíneas *b*) a *f*) do número anterior têm a duração máxima de dois anos contados a partir da decisão sancionatória definitiva.

Artigo 11.º

Procedimento contra-ordenacional

O procedimento das contra-ordenações previstas na presente lei é regulado pelo regime processual aplicável às contra-ordenações laborais e de segurança social e compete ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

Artigo 12.º

Produto das coimas

O produto das coimas reverte em:

a) 60 % para o Estado;

b) 40 % para o serviço referido no artigo anterior.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 9 de Setembro de 2010

O Primeiro-Ministro

O Ministro da Presidência

O Ministro dos Assuntos Parlamentares