PROPOSTA DE LEI N.º 160/X

Exposição de Motivos

A concretização da plena e efectiva igualdade de género na sociedade portuguesa é uma responsabilidade do Estado que depende cada vez mais da atenção que se prestar a áreas até há algum tempo não associadas a estas preocupações. Com efeito, historicamente, as primeiras medidas tendentes à concretização da igualdade de tratamento entre homens e mulheres orientaram-se para a área do trabalho e emprego. Mas esta não é a única área em que a discriminação se verifica; também fora do mercado laboral a discriminação com base no sexo cria obstáculos à igualdade e à integração plena de homens e mulheres na vida económica e social.

Dos outros aspectos do quotidiano em que ainda se verifica um tratamento desigual entre homens e mulheres, detectou a União Europeia que a área do acesso a bens e serviços e seu fornecimento é particularmente problemática. Este diagnóstico deu origem à Directiva n.º 2004/113/CE do Conselho, de 13 de Dezembro de 2004, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento. A presente proposta de lei visa proceder à transposição dessa Directiva ao mesmo tempo que aprofunda a concretização do imperativo constitucional da igualdade, particularmente a igualdade entre homens e mulheres.

A concretização da igualdade através da presente proposta de lei passa por proibir a discriminação, directa e indirecta, em função do sexo, no acesso a bens e serviços, sendo aplicável a todas as pessoas, públicas ou privadas, que forneçam bens e prestem serviços disponíveis ao público a título gratuito ou oneroso. Haverá discriminação directa sempre que, em função do sexo, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é dado a outra pessoa em situação equivalente. A discriminação indirecta verificar-se-á sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra coloque pessoas de um determinado sexo em situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que objectivamente se justifique por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

Excluídos do âmbito de aplicação da presente proposta de lei ficam os bens e serviços oferecidos no quadro da vida privada e familiar bem como as transacções efectuadas nesse contexto, o conteúdo dos meios de comunicação e publicidade, o sector da educação e, bem assim, as matérias de emprego e profissão, incluindo o trabalho não assalariado, exclusão esta que relativamente aos contratos de seguro ou outros serviços financeiros determina a aplicação do presente regime apenas aos serviços privados, voluntários e independentes da relação laboral ou profissional.

A presente proposta de lei proíbe, por princípio a utilização do sexo como critério no cálculo dos prémios e prestações para fins de seguros e de outros serviços financeiros em todos os novos contratos celebrados depois de 21 de Dezembro de 2007, e garante que os custos das coberturas ligados à gravidez e à maternidade sejam repartidos de forma equitativa entre homens e mulheres.

Prevê-se a possibilidade de recurso à via judicial, bem como a estruturas de resolução alternativa de litígios, incumbindo à parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento. Estipula-se igualmente a protecção contra riscos de represálias sobre as vítimas e testemunhas de uma discriminação baseada no sexo, excluindo-se a aplicação aos processos penais.

Às organizações não governamentais que contribuem para a luta contra a discriminação em razão do sexo é-lhes reconhecida legitimidade processual para a defesa colectiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos seus associados, bem como para a defesa dos valores protegidos pela presente proposta da lei. São ressalvados os casos de assédio, em que só a pessoa assediada dispõe de legitimidade processual nos termos da presente lei.

A prática de qualquer acto discriminatório, por acção ou omissão, confere ao lesado o direito a uma indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, a título de responsabilidade civil extracontratual, nos termos gerais.

Sem prejuízo de responsabilidade civil e de outra sanção que ao caso couber, constitui contra-ordenação a prática de qualquer acto discriminatório por pessoa singular ou por pessoa colectiva de direito público ou privado. Em caso de reincidência ou de retaliação os limites mínimo e máximo da coima são elevados para o dobro. Também a tentativa e a negligência são puníveis, sendo os limites mínimos e máximos das coimas aplicadas, nesses casos, reduzidos a metade.

São declaradas nulas e sem efeito ou alteradas as disposições contratuais e as regras que não respeitem o princípio da igualdade de tratamento nos termos da presente lei.
São ainda previstas sanções acessórias em função da gravidade do acto de discriminação e da culpa do agente, que podem ser aplicadas simultaneamente com as coimas.
A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é o organismo nacional responsável por garantir a promoção da igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos domínios regidos pela presente proposta de lei e que será competente pela análise dos problemas detectados, pela emissão de pareceres sobre os processos que venham a ser instaurados ao abrigo da presente proposta de lei e pela apresentação ao Governo de um relatório anual no qual seja mencionada a informação recolhida sobre a prática de actos discriminatórios e as sanções aplicadas.

Foi ouvida a Comissão Nacional de Protecção de Dados, o Conselho Nacional do Consumo e a Associação Portuguesa de Seguradores.

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:

Artigo 1.º

Objecto

A presente lei tem por objecto prevenir e proibir a discriminação, directa e indirecta, em função do sexo, no acesso a bens e serviços e seu fornecimento e sancionar a prática de actos que se traduzam na violação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres.

Artigo 2.º

Âmbito

1 - A presente lei aplica-se às entidades públicas e privadas que forneçam bens e prestem serviços disponíveis ao público a título gratuito ou oneroso.
2 - Estão excluídos:

a) Os bens e serviços oferecidos no quadro da vida privada e familiar bem como as transacções efectuadas nesse contexto;

b) O conteúdo dos meios de comunicação e publicidade;

c) O sector da educação;

d) As questões de emprego e profissão, incluindo o trabalho não assalariado.

Artigo 3.º

Definições

1 - Para efeito desta lei, consideram-se:

a) «Discriminação directa», todas as situações em que, em função do sexo, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

b) «Discriminação indirecta», sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra coloque pessoas de um dado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática objectivamente se justifique por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;

c) «Assédio», todas as situações em que ocorra um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo;

d) «Assédio sexual», todas as situações em que ocorra um comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma física, verbal ou não verbal, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em especial quando criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

Artigo 4.º

Princípio da igualdade e proibição da discriminação em função do sexo

1 - É proibida a discriminação, directa ou indirecta, tal como definida na presente lei, assente em acções, omissões ou cláusulas contratuais no âmbito do acesso a bens e serviços e seu fornecimento.

2 - Consideram-se discriminatórias, designadamente, as práticas ou cláusulas contratuais de que resulte:

a) A recusa de fornecimento ou o impedimento da fruição de bens ou serviços;

b) O fornecimento ou a fruição desfavoráveis de bens ou serviços;

c) A recusa ou o condicionamento de compra, arrendamento ou subarrendamento de imóveis;

d) A recusa ou o acesso desfavorável a cuidados de saúde prestados em estabelecimentos públicos ou privados.

3 - São também discriminatórias quaisquer instruções ou ordens com vista à discriminação directa ou indirecta.

4 - O assédio e o assédio sexual são considerados discriminação para efeitos da presente lei, não sendo relevada a rejeição ou aceitação deste tipo de comportamentos pelas pessoas em causa enquanto fundamento de decisões que as afectem.

5 - Os actos e as cláusulas discriminatórios consideram-se nulos dando lugar a responsabilidade civil de acordo com os prejuízos causados.

6 - Não constitui discriminação a aplicação de disposições mais favoráveis tendo em vista a protecção das mulheres em matéria de gravidez, puerpério e amamentação.

7 - A garantia da plena igualdade entre homens e mulheres não prejudica a manutenção ou aprovação de medidas de acção positiva específicas destinadas a prevenir ou compensar situações factuais de desigualdade ou desvantagem relacionadas com o sexo.

Artigo 5.º

Protecção em situação de gravidez

É proibido o pedido de informação relativamente à situação de gravidez de uma mulher demandante de bens e serviços, salvo por razões de protecção da sua saúde.

Artigo 6.º

Regime geral dos contratos de seguro e outros serviços financeiros

1 - A consideração do sexo como factor de cálculo dos prémios e prestações de seguros e outros serviços financeiros não pode resultar em diferenciações nos prémios e prestações.
2 - Sem prejuízo do número anterior, são todavia admitidas diferenciações nos prémios e prestações individuais de seguros e outros serviços financeiros quando proporcionadas e decorrentes de uma avaliação do risco baseada em dados actuariais e estatísticos relevantes e rigorosos.
3 - Os dados actuariais e estatísticos consideram-se relevantes e rigorosos para o efeito previsto no número anterior quando obtidos e elaborados nos termos de norma regulamentar emitida para o efeito pelo Instituto de Seguros de Portugal.
4 - A admissibilidade do regime previsto no n.º 2 é objecto de actualização 5 anos após a sua entrada em vigor.

Artigo 7.º

Coberturas de gravidez e maternidade

Os custos relacionados com a gravidez e a maternidade não podem resultar numa diferenciação de prémios e prestações dos contratos de seguro e outros serviços financeiros.

Artigo 8.º

Meios de defesa

Sem prejuízo do recurso à via judicial, as partes podem submeter a resolução dos litígios emergentes da presente lei a estruturas de resolução alternativa de litígios.

Artigo 9.º

Ónus da prova

1 - Cabe a quem alegar ter sido lesado por um acto de discriminação directa ou indirecta apresentar os factos constitutivos do mesmo, incumbindo à parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento.
2 - Em caso de acto de retaliação, o lesado apenas tem de apresentar os factos constitutivos da forma de tratamento ou da consequência desfavorável bem como indicar qual a queixa ou o procedimento judicial que levou a cabo para exigir o cumprimento do princípio da igualdade, incumbindo à parte demandada provar que não existe nexo de causalidade entre uns e outros.
3 - O disposto nos números anteriores não se aplica aos processos penais.

Artigo 10.º

Responsabilidade

1 - A prática de qualquer acto discriminatório, por acção ou omissão, confere ao lesado o direito a uma indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, a título de responsabilidade civil extracontratual, nos termos gerais.
2 - Na fixação da indemnização o tribunal deve atender ao grau de violação dos interesses em causa, ao poder económico dos autores do ilícito e às condições da pessoa alvo da prática discriminatória.
3 - Nos contratos que contenham cláusulas discriminatórias, o contraente lesado tem o direito à alteração do contrato de modo a que os direitos e obrigações contratuais sejam equivalentes aos do sexo mais beneficiado.
4 - A efectiva alteração do contrato prevista no número anterior não preclude a indemnização por responsabilidade extracontratual.
5 - As sentenças condenatórias proferidas em sede de responsabilidade civil são publicadas, após trânsito em julgado, a expensas dos responsáveis, numa das publicações diárias de maior circulação do País, por extracto, do qual devem constar apenas os factos comprovativos da prática discriminatória, a identidade dos ofendidos e dos condenados e as indemnizações fixadas.

6 - A publicação da identidade dos ofendidos depende do consentimento expresso destes manifestado até ao final da audiência de julgamento.

7 - A publicação tem lugar no prazo de cinco dias a contar da notificação judicial.

Artigo 11.º

Direitos processuais das associações e organizações não governamentais

1 - É reconhecida às associações e organizações não governamentais cujo objecto estatutário se destine essencialmente à promoção dos valores da cidadania, da defesa dos direitos humanos, dos direitos das mulheres, da igualdade de género e de defesa dos direitos dos consumidores legitimidade processual para a defesa dos direitos e interesses colectivos e para a defesa colectiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos seus associados, bem como para a defesa dos valores protegidos pela presente lei.

2 - Em caso de assédio, só a pessoa assediada dispõe de legitimidade processual nos termos desta lei.

3 - A defesa colectiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos prevista no número anterior não pode implicar limitação da autonomia individual dos associados.

Artigo 12.º

Contra-ordenações

1 - A prática de qualquer acto discriminatório por pessoa singular, tal como proibido pelos n.ºs 1 a 4 do artigo 4.º, bem como a violação do disposto nos artigos 5.º e 6.º, constitui contra-ordenação punível com coima graduada entre cinco e dez vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida, sem prejuízo da responsabilidade civil e de outra sanção que ao caso couber.

2 - A prática de qualquer acto discriminatório por pessoa colectiva de direito público ou privado, tal como proibido pelos n.ºs 1 a 4 do artigo 4.º, bem como a violação do disposto nos artigos 5.º e 6.º, constitui contra-ordenação punível com coima graduada entre vinte e trinta vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida, sem prejuízo da responsabilidade civil e de outra sanção que ao caso couber.

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

4 - A tentativa e a negligência são puníveis, sendo os limites mínimo e máximo das coimas aplicadas reduzidos a metade.

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 13.º

Sanções acessórias

1 - Em função da gravidade do acto de discriminação 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 profissões ou actividades que dependa de título público ou de autorização ou homologação de autoridade pública;

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

d) Privação do direito a 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;

g) Publicidade da decisão sancionatória; e

h) Advertência ou censura pública aos autores do acto discriminatório.

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 14.º

Instrução do processo

1 - A instrução do processo de contra-ordenação pelas condutas ou omissões a que se refere o artigo 12.º compete às entidades administrativas cujas atribuições incidam sobre a matéria objecto da infracção.
2 - Sem prejuízo do n.º 2 do artigo 20.º, é enviada cópia do processo já instruído à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, acompanhado do respectivo relatório final.

Artigo 15.º

Aplicação das coimas

A definição da medida e a aplicação das coimas e sanções acessórias, no âmbito dos processos contra-ordenacionais referidos no artigo anterior, incumbem às entidades administrativas cujas atribuições incidam sobre a matéria objecto da infracção.

Artigo 16.º

Produto das coimas

O produto das coimas é afecto nos seguintes termos:

a) 60% para o Estado;
b) 30% para a entidade administrativa que instrui o processo contra-ordenacional e aplica a respectiva coima;
c) 10% para a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

Artigo 17.º

Registo

1 - As entidades administrativas com competência para aplicar coimas no âmbito da presente lei e os tribunais comunicam todas as decisões comprovativas das práticas discriminatórias à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), que organiza um registo das mesmas.

2 - A criação e a manutenção do registo previsto no número anterior, terá de observar as normas procedimentais e de protecção de dados, e está sujeita a prévio parecer da Comissão Nacional da Protecção de Dados.
3 - As entidades referidas no n.º 1 podem solicitar, no decurso de qualquer processo baseado na violação da proibição de discriminação nos termos da presente lei, informação à CIG sobre a existência de qualquer decisão já transitada em julgado relativa à entidade em causa.
4 - A prestação da informação referida no número anterior às entidades requerentes deve ter lugar no prazo de dez dias.

Artigo 18.º

Concurso de infracções

1 - Se o mesmo facto constituir, simultaneamente, ilícito penal e contra-ordenação, o agente é punido sempre a título penal.
2 - As sanções aplicadas às contra-ordenações em concurso são sempre cumuladas materialmente.

Artigo 19.º

Conflitos de competência

Os conflitos positivos ou negativos de competência são decididos pelo membro do Governo que tenha a seu cargo a área da igualdade e pelos demais sob cujo poder de direcção, superintendência ou tutela se encontrem as entidades envolvidas na situação geradora do conflito de competência.

Artigo 20.º

Acompanhamento

1 - Compete à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) acompanhar a aplicação da presente lei.
2 - A CIG emite parecer sobre os processos instaurados ao abrigo da presente lei sempre que solicitado.

3 - Compete ainda à CIG apresentar ao Governo um relatório anual no qual seja mencionada a informação recolhida sobre a prática de actos discriminatórios e as sanções aplicadas.

4 - O relatório anual, referido no número anterior, é divulgado no sítio oficial da CIG.

Artigo 21.º

Direito subsidiário

Ao disposto na presente lei é aplicável, subsidiariamente, o regime geral das contra-ordenações.

Artigo 22.º

Entrada em vigor

1 - O disposto no artigo 6.º entra em vigor a 21 de Dezembro de 2007.

2 - O disposto no artigo 7.º entra em vigor a 1 de Dezembro de 2009.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 13 de Setembro de 2007

O Primeiro-Ministro

O Ministro da Presidência

O Ministro dos Assuntos Parlamentares