

Política para a igualdade e não discriminação do .PT

DIREITOS E DEVERES DOS COLABORADORES DO .PT EM MATÉRIA DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Artigo 24.º, n.º 4 do Código do Trabalho

No .PT, vigora no âmbito dos recursos humanos, uma política interna que pretende ver garantidos de forma generalizada princípios como os da igualdade e não discriminação, à luz do previsto no Código do Trabalho, na Constituição da República Portuguesa e na restante legislação aplicável.

- I. No pressuposto ora descrito, é nosso entendimento que as relações laborais estabelecidas entre os colaboradores do .PT e entre estes e as suas respetivas hierarquias, devem pautar-se pela urbanidade e respeito pelas convicções, género, raça ou crenças religiosas, políticas ou outras de cada um, desde que tal não contenda com o bem-estar e/ou segurança dos restantes;
- II. Caso algum colaborador seja confrontado, ou disso tenha conhecimento, com algum ato ou omissão capaz de se consubstanciar como sendo desconforme aos princípios da igualdade e/ou discriminação deverá dar conhecimento imediato, por escrito, ao seu superior hierárquico, ao qual caberá encaminhar o assunto para os Recursos Humanos para tratamento conforme o previsto na Lei aplicável. Idêntico tratamento, deve ser dado às situações em que o colaborador tenha alguma dúvida sobre a abrangência ou significado dos princípios ora identificados.

Para efeitos do previsto nos dois pontos anteriores devem ser considerados os conceitos que abaixo se reproduzem:

Direito à igualdade e não discriminação

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

Igualdade no acesso ao emprego, no trabalho e na formação profissional

O/a trabalhador/a ou candidato/a a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de:

- Critérios de seleção e condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos;
- Acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
- Retribuição e outras prestações patrimoniais ou remuneração, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores/as a despedir;
- Filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos;
- Disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;
- Disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

A exclusão ou restrição de acesso de candidato/a a emprego ou trabalhador/a, em razão do sexo, a determinada atividade ou à formação profissional constitui discriminação em função do sexo.

O anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-seleção ou ao recrutamento não pode conter, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.

Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção.

Condições de trabalho Conceito de trabalho igual:

Trabalho igual é aquele em que as funções desempenhadas ao serviço da mesma entidade empregadora são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade.

Conceito de trabalho de valor igual:

Trabalho de valor igual é aquele em que as funções desempenhadas ao serviço da mesma entidade empregadora são equivalentes, atendendo, nomeadamente, à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.

Os/as trabalhadores/as têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição ou remuneração, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

A igualdade de retribuição ou de remuneração implica que, para trabalho igual ou de valor igual:

- Qualquer modalidade de retribuição ou de remuneração variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;
- A retribuição ou a remuneração calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

As diferenças de retribuição ou de remuneração não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

As licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição ou na remuneração dos/as trabalhadores/as.

Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

Proibição de discriminação Conceito de discriminação direta:

Considera-se que existe discriminação direta sempre que uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido, ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

Conceito de discriminação indireta:

Considera-se que existe discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

- A entidade empregadora não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta.
- É inválido o ato de retaliação que prejudique o/a trabalhador/a em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.
- Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação.
- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.
- A entidade empregadora não pode, em circunstância alguma, exigir a candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez. O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar à entidade empregadora se o/a trabalhador/a está ou não apto/a para desempenhar a atividade.
- Cabe a quem alega discriminação indicar o/a trabalhador/a ou trabalhadores/as em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à entidade empregadora provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação. Aplica-

se designadamente em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.
- Não se considera discriminação a medida legislativa de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função de fator de discriminação, com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social.

Assédio Conceito de assédio:

Assédio é todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Conceito de assédio sexual:

Assédio sexual é todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Práticas laborais discriminatórias A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador/a ou candidato/a a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

À Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego compete:

- Comunicar de imediato, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, os pareceres da Comissão que confirmem ou indiciem a existência de prática laboral discriminatória para ação inspetiva, a qual pode ser acompanhada por técnicos desta Comissão;
- Determinar a realização de visitas aos locais de trabalho ou solicitá-las ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias;
- Organizar o registo das decisões judiciais que lhe sejam enviadas pelos tribunais em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e informar sobre o registo de qualquer decisão já transitada em julgado.

A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral

ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se a entidade empregadora não cumprir as obrigações relativas à proteção da sua segurança e saúde.

No setor privado, a violação das disposições relativas à igualdade e não discriminação constituem contraordenações.

Legislação aplicável

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
[<http://cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab008.html>]

[Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#) - D.R., IS, n.º 30, 12/02/2009 Aprova a revisão do Código do Trabalho (Com a alteração introduzida pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, e retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março)

[Código do Trabalho](#) (Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, e pela Lei n.º 8/2016, de 1 de abril) No que diz respeito ao pagamento em 2017 dos subsídios de Natal e férias no setor privado, consultar o artigo 274.º da [Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro](#), que aprova o Orçamento do Estado para 2017

[Decreto-Lei n.º 210/2015, de 25 de setembro](#), que procede à primeira alteração à Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, que estabelece os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho e do fundo de garantia de compensação do trabalho

[Decreto-Lei n.º 59/2015, de 21 de abril](#), que aprova o novo regime do Fundo de Garantia Salarial, previsto no artigo 336.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, transpondo a Diretiva n.º 2008/94/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro de 2008, relativa à proteção dos trabalhadores assalariados em caso de insolvência do empregador

[Lei n.º 76/2013, de 7 de novembro](#), que estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação

[Lei n.º 48-A/2014, de 31 de julho](#), que prorroga o prazo de suspensão das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e das cláusulas de contrato de trabalho, procedendo à segunda alteração da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

[Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto](#), que estabelece os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho, do mecanismo equivalente e do fundo de garantia de compensação do trabalho

[Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro](#), que estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação

[Código de Processo do Trabalho - Notas e normas sobre despedimento e igualdade e não discriminação](#)

[Portaria n.º 1460-C/2009](#) - D.R., IS, n.º 252, 2.º Suplemento, 31/12/2009 Aprova o modelo do formulário para a ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento

[Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março](#) - D.R., IS, n.º 61, 26/03/2012 - Aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

[Lei n.º 35/2014, de 20 de junho de 2014](#) - D.R., IS, n.º 117, 20/06/2014 (Com a alteração introduzida pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro)

[Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#) (Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, e pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro)

No que diz respeito aos programas específicos de mobilidade, pagamento do subsídio de Natal, estratégia de combate à precariedade e duração da mobilidade, durante o ano de 2017, consultar, respetivamente, os artigos 23.º, 24.º, 25.º e 26.º da [Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro](#), que aprova o Orçamento do Estado para 2017.

Diário da República eletrónico: <http://dre.pt>

O presente documento pode ser revisto sempre que tal se afigure como oportuno, não se sobrepondo em caso algum ao previsto na Lei em matéria de direitos e deveres resultantes da relação jurídico-laboral.