

Ficha n.º 2

IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	
O QUE DIZ A LEI	OBSERVAÇÕES
<p>Igualdade no acesso ao trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • A igualdade no acesso ao trabalho consiste na igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, independentemente da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, território de origem, língua, raça, instrução, situação económica, origem ou condição social, convicções políticas ou ideológicas ou filiação sindical. • A igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho respeita, designadamente: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Aos critérios de selecção e condições de contratação em todos os sectores de actividade e níveis hierárquicos; ◦ Ao acesso a qualquer tipo e nível de orientação, formação e reconversão profissional, incluindo a aquisição de experiência prática; ◦ À retribuição e outras prestações patrimoniais, promoções a todos os níveis hierárquicos e aos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir; ◦ À filiação ou participação em organizações de trabalhadores ou empregadores, ou qualquer outra organização de carácter profissional, incluindo os benefícios por elas atribuídos. • É proibida ao empregador qualquer discriminação, directa ou indirecta, com base em qualquer dos factores acima indicados, salvo quando, em virtude da natureza das actividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse factor constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade. • A aplicação das disposições legais relativas ao exercício de uma actividade profissional por estrangeiro ou apátrida e à especial 	<p>Artigos 24.º e 25.º do CT</p>

protecção da gravidez, maternidade, paternidade, adopção e outras situações respeitantes à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, bem como quaisquer diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias à realização de um objectivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional, não se consideram violadoras do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao trabalho e ao emprego.

Discriminação directa e indirecta

- Existe **discriminação directa** sempre que, em virtude de um dos factores indicados no início da ficha uma pessoa é sujeita a um tratamento menos favorável do que aquele que é, foi ou virá a ser dado a outra pessoa em situação comparável;
- Existe **discriminação indirecta** sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutros seja susceptível de colocar pessoas, por motivo de um dos factores indicados no início da ficha, numa situação de desvantagem relativamente a outras.
- **Trabalho igual** aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade.
- **Trabalho de valor igual** aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são consideradas equivalentes atendendo, nomeadamente, às qualificações ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado.

Art.º 23.º do CT

Ónus da prova da discriminação

- O trabalhador que se sinta alvo de discriminação só tem que alegar essa discriminação e indicar os trabalhadores em relação aos quais se sente discriminado.
- Compete ao empregador provar que as diferenças de tratamento existentes não têm como base nenhum factor de discriminação.

Art.º 25.º, n.º5 do CT

Assédio

<ul style="list-style-type: none"> • Considera-se assédio qualquer comportamento não desejado pelo trabalhador ou candidato a emprego, nomeadamente o baseado num dos factores de discriminação previstos, praticado pelo empregador ou seu representante, no momento do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, que tenha como objectivo ou efeito perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade pessoal ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante ou humilhante. • O assédio pode ser moral ou de carácter sexual, traduzindo-se neste último caso em comportamentos não desejados de carácter sexual, transmitidos em gestos, palavras ou actos. 	<p>Art.º 29.º do CT</p>
<p>Protecção contra actos de retaliação</p> <ul style="list-style-type: none"> • É inválido qualquer acto que prejudique os trabalhadores em consequência da rejeição ou submissão a actos discriminatórios. 	<p>Art.º 25.º, n.º 7 do CT</p>
<p>Consequências para o empregador da prática de actos discriminatórios</p> <ul style="list-style-type: none"> • A prática de actos discriminatórios corresponde a uma contra-ordenação muito grave que sujeita o empregador ao pagamento de uma coima. • O empregador fica também constituído na obrigação de indemnizar os trabalhadores ou candidatos a emprego pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos. 	<p>art.º 24.º, n.º 5 e 25.º, n.º 8 do CT</p> <p>art.º 28.º do CT</p>