

Direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras*



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.

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.

*A informação constante neste anexo encontra-se disponível no portal da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - <http://www.cite.gov.pt/index.html> (informação consultada a 11-04-2013).

Direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras*



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.

*A informação constante neste anexo encontra-se disponível no portal da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - <http://www.cite.gov.pt/index.html> (informação consultada a 11-04-2013).

Direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras*



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.

*A informação constante neste anexo encontra-se disponível no portal da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - <http://www.cite.gov.pt/index.html> (informação consultada a 11-04-2013).

Direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras*



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.

Direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras*



INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA E REGULAMENTOS INTERNOS

Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, nomeadamente as convenções coletivas, devem regular medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação.

Regras contrárias ao princípio da igualdade e não discriminação

- A disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa, órgão ou serviço que estabeleça profissão ou categoria profissional que respeite especificamente a trabalhadores/as de um dos sexos considera-se aplicável a trabalhadores/as de ambos os sexos.
- A disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa, órgão ou serviço que estabeleça condições de trabalho, designadamente retribuição ou remuneração, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores/as de um dos sexos para categoria profissional correspondente a trabalho igual ou a trabalho de valor igual considera-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores/as de ambos os sexos.
- Estas disposições são aplicáveis a disposição contrária ao princípio da igualdade em função de outro fator de discriminação.
- A disposição de estatuto de organização representativa de empregadores ou de trabalhadores/as, bem como o regulamento interno de órgão ou serviço que restrinja o acesso a emprego, atividade profissional, formação profissional, condições de trabalho ou carreira profissional exclusivamente a trabalhadores/as de um dos sexos, fora dos casos previstos, considera-se aplicável a trabalhadores/as de ambos os sexos.

Apreciação relativa à igualdade e não discriminação

A revisão do Código do Trabalho prevê para o setor privado que, no prazo de 30 dias a contar da publicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial ou decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral proceda à apreciação fundamentada da legalidade das suas disposições em matéria de igualdade e não discriminação e, caso existam disposições discriminatórias, envie a apreciação ao magistrado do Ministério Público junto do tribunal competente.

Considera-se competente, pela ordem a seguir indicada, o tribunal em cuja área tenham sede:

- Todas as associações sindicais e associações de empregadores ou empresas celebrantes da convenção coletiva;
- O maior número das entidades referidas;
- Qualquer das entidades referidas.

Caso constate a existência de disposição ilegal na matéria em causa, o magistrado do Ministério Público promove, no prazo de 15 dias, a declaração judicial da nulidade dessas disposições.

A decisão judicial que declare a nulidade de disposição é remetida pelo tribunal ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, para efeito de publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

*A informação constante neste anexo encontra-se disponível no portal da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - <http://www.cite.gov.pt/index.html> (informação consultada a 11-04-2013).

Direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras*



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.

*A informação constante neste anexo encontra-se disponível no portal da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - <http://www.cite.gov.pt/index.html> (informação consultada a 11-04-2013).