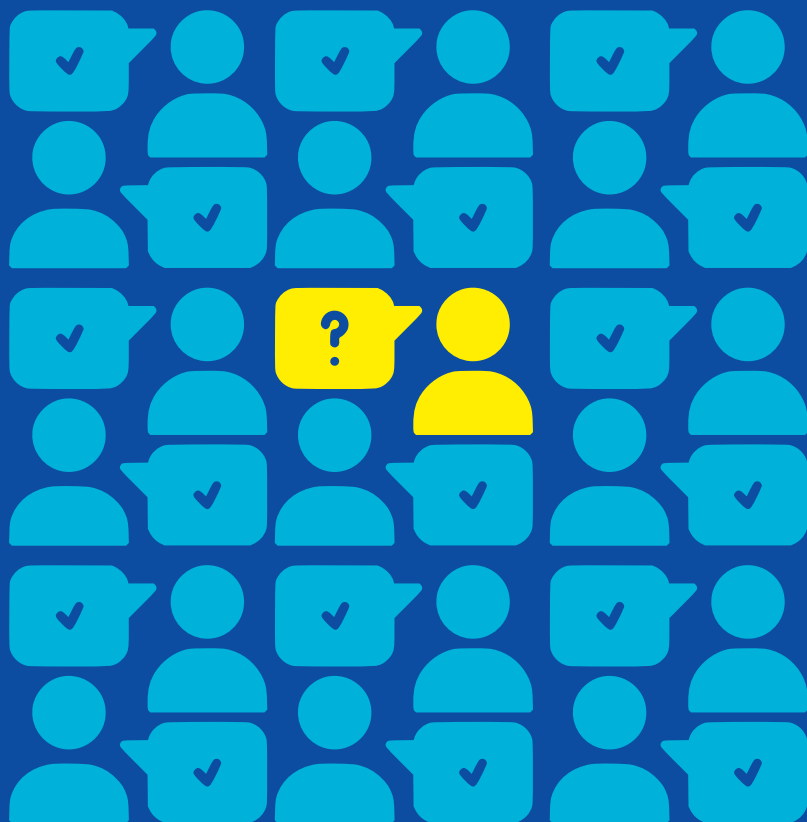




CÓDIGO DE CONDUTA

Combate à discriminação

NO LOCAL DE TRABALHO



CÓDIGO DE CONDUTA

Combate à discriminação

NO LOCAL DE TRABALHO

ÍNDICE

I. Disposições Gerais	2
a) Objetivos	2
b) Âmbito	5
c) Divulgação	5
d) Acompanhamento do cumprimento do Código de Conduta	5
II. Valores	6
III. Identificação de discriminação – Enquadramento e noções	6
Exemplos de discriminação	9
Exemplos de comportamentos que não constituem situações de discriminação	10
Causas que podem levar à discriminação	11
O que fazer em caso de ser vítima de discriminação	11
IV. Prevenção	12
V. Procedimento	13
a) Informal para resolução do problema de discriminação	13
b) Formal para denúncias de discriminação	13
VI. Ação	14
VII. Sanção	14
ANEXO 1	17
GLOSSÁRIO	18
QUESTIONÁRIO	20

CÓDIGO DE CONDUTA NO LOCAL DETRABALHO

I. Disposições Gerais

a) Objetivos

O presente Código de Conduta identifica os valores da (identifique a organização) _____ e consagra as principais regras de conduta profissional.

A este respeito a Constituição da República Portuguesa dispõe que:

“Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. 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.”

Consagrando assim o no seu artigo 13.º o Princípio da igualdade.

Também a Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 concretiza *“Portugal reconhece a igualdade e a não discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos e que assegura plenamente a participação de todas e de todos. Neste âmbito, tem priorizado a intervenção ao nível do mercado de trabalho e da educação, da prevenção e combate à violência doméstica e de género, e do combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, orientado pelos princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação e da promoção da igualdade entre mulheres e homens como uma das tarefas fundamentais do Estado [artigos 13.º e 9.º, alínea h), respetivamente, da Constituição da República Portuguesa].”*

Igualmente a Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de junho de 2000, aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica («Diretiva relativa à igualdade racial») e a Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional («Diretiva relativa à igualdade no emprego»), consagra normas idênticas às normas supra referidas.

No que se refere aos aspetos específicos relativos à igualdade no emprego a Diretiva baseia-se no princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas. Proibindo a discriminação direta e indireta, o assédio, a instrução no sentido de discriminar e os atos de retaliação.

A diretiva é aplicável a todas as pessoas e a todos os setores de atividade, no que diz respeito ao acesso ao emprego; condições de trabalho, incluindo a promoção, a remuneração e o despedimento; acesso à formação profissional; envolvimento em organizações de trabalhadores ou patronais e em qualquer organização profissional.

Já o Tratado de Lisboa (artigo 19.º do Tratado sobre o Funcionamento da UE) proporciona à União Europeia a base jurídica para combater todas as formas de discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual.

Assim considerando, os normativos legais nacionais e europeus, supra referidos e no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018 -2030, a Legislação laboral tem vindo a ser reforçada no quadro legislativo em matéria de prevenção de discriminação no trabalho, tanto no setor privado como na administração pública, através de alterações ao Código de trabalho e Lei Geral dos trabalhadores em Função Pública.

Vejamos,

Nos termos do disposto no artigo 23.º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro – Código do Trabalho, considera-se:

- “a) Discriminação directa, sempre que, em razão de um factor de discriminação, 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;***
- b) Discriminação indirecta, sempre 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 com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;***

CÓDIGO DE CONDUTA NO LOCAL DETRABALHO

- c) Trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;**
- d) Trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador 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 efectuado.**

2 - Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação.”

Assim, qualquer ato ou omissão, ordem ou instrução, que em razão do sexo, género, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, tenha por finalidade prejudicar alguém constitui um comportamento discriminatório.

Assim, a _____ pretende contribuir para uma maior consciencialização das situações de discriminação, permitindo desta forma:

- Estabelecer uma política de prevenção de discriminação no trabalho, definindo e proibindo comportamentos de discriminação em razão do sexo, género, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual;
- Assegurar um ambiente de trabalho isento de situações de discriminação, responsabilizando todo o organismo pela sua prevenção (dirigentes, trabalhadores(as), clientes, etc.);
- Formar e sensibilizar contra a discriminação no trabalho: durante o recrutamento, na integração inicial na _____ e/ou no desenvolvimento da carreira;
- Criar mecanismos internos de receção e investigação de denúncias e participações, garantindo a confidencialidade, objetividade e independência;
- Zelar pelos direitos dos(as) seus(suas) trabalhadores(as), assegurando

o apoio às vítimas e impedindo retaliações ou represálias contra quem tenha denunciado situações de discriminação;

- Reprovar e censurar todos os comportamentos persecutórios, garantindo a sanção das infrações.

b) Âmbito

O presente Código de Conduta é aplicável aos membros _____, bem como aos (as) Trabalhadores (as) - permanentes ou eventuais, e, ainda, a todos (as) os (as) prestadores de serviços que com regularidade executam o serviço a que estão obrigados a permanecer nas instalações da _____, e que lhes seja comunicado o presente Código.

O Código é parte integrante do sistema de normas internas não desobrigando, a sua observância, do conhecimento e cumprimento das restantes normas, bem como das disposições legais e regulamentares aplicáveis.

c) Divulgação

Ao nível interno, o presente Código de Conduta deve ser divulgado a todos(as) os(as) Trabalhadores(as), na intranete e através de envio eletrónico, que será assegurado pelo departamento _____.

d) Acompanhamento do cumprimento do Código de Conduta

É competência do departamento _____ acompanhar a aplicação e observância por todos(as) os(as) Trabalhadores(as) do presente Código. Todas as ocorrências que, venham a suceder relativas a incumprimento do presente Código, independentemente de outros procedimentos que se mostrem necessários, nomeadamente para efeitos disciplinares, deverão ser imediatamente reportados ao departamento _____.

A _____ desencadeará as medidas que considere necessárias, por forma a cessar o incumprimento e eventualmente promover a reparação dos prejuízos e minimizar o risco de aparecimento de novas situações.

O departamento _____ elabora e apresenta à chefia um relatório anual com a descrição das situações de inobservância do presente Código. Para o efeito, será realizada a recolha de informação

CÓDIGO DE CONDUTA NO LOCAL DE TRABALHO

pertinente para a gestão de riscos, através da divulgação e preenchimento do formulário disponível em anexo ao presente Código de Boa Conduta, identificado como ANEXO 1.

II. Valores

A _____ e os(as) seus(as) trabalhadores(as) desenvolvem a sua atividade observando elevados padrões de ética, transparência, rigor e competência profissional. Refletem, igualmente, na observação diária entre pares ou para com terceiros, o dever de respeito, cortesia, tolerância, urbanidade, zelo, diligência, disciplina e lealdade.

Assim, no sentido de manifestar a sua preocupação e o seu empenho na resolução do problema da discriminação, afirma claramente que **todos(as) os(as) trabalhadores(as) e prestadores(as) de serviços têm o direito de ser tratada(o)s com dignidade, não podendo ser prejudicados, privados de qualquer direito em razão do sexo, género, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, pelo que a discriminação no trabalho não será permitida e/ou será condenada. Todos(as) os(as) trabalhadores(as) e prestadores(as) de serviços têm o direito de apresentar queixa caso sejam vítimas de qualquer tipo de comportamento discriminatório**

III. Identificação de discriminação – Enquadramento e noções

Conforme constitucionalmente e internacionalmente consagrado ninguém pode ser prejudicado em função do sexo, género, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual.

Assim, a discriminação constitui uma ação ou omissão que consiste num tratamento diferenciado de uma pessoa ou grupo de pessoas em razão de uma característica que pode passar pela raça, cor, sexo, etnia, ascendência, origem étnica ou nacional, identidade de género.

No entanto, a identificação de situações de discriminação, não se baseia, por norma, em atos ou factos isolados, mas sim, um processo encadeado de atos e condutas que ocorrem de forma reiterada, com dolo e má-fé com objetivo atingir a dignidade da vítima e a determinação da sua identidade

Enquadramento legal:

Artigo 23.º do Código de Trabalho

Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação

1 - Para efeitos do presente Código, considera-se:

- a) *Discriminação directa*, sempre que, em razão de um factor de discriminação, 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;
- b) *Discriminação indirecta*, sempre 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 com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;
- c) *Trabalho igual*, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;
- d) *Trabalho de valor igual*, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador 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 efectuado.

2 - Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação.

Artigo 127.º do Código de Trabalho

Deveres do empregador

1 - O empregador deve, nomeadamente:

- a) **Respeitar e tratar o trabalhador** com urbanidade e probidade, **afastando quaisquer atos** que possam afetar a dignidade do trabalhador, **que sejam discriminatórios**, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes **para o trabalhador**, nomeadamente assédio; (...)

CÓDIGO DE CONDUTA NO LOCAL DE TRABALHO

Artigo 240.º do Código Penal

Discriminação e incitamento ao ódio e à violência

(...)

2 - **Quem**, publicamente, por qualquer meio destinado a divulgação, nomeadamente através da apologia, negação ou banalização grosseira de crimes de genocídio, guerra ou contra a paz e a humanidade:

- a) Provocar atos de violência contra pessoa ou grupo de pessoas por causa da sua raça, cor, origem étnica ou nacional, ascendência, religião, sexo, orientação sexual, identidade de género ou deficiência física ou psíquica;**
- b) Difamar ou injuriar pessoa ou grupo de pessoas por causa da sua raça, cor, origem étnica ou nacional, ascendência, religião, sexo, orientação sexual, identidade de género ou deficiência física ou psíquica;**
- c) Ameaçar pessoa ou grupo de pessoas por causa da sua raça, cor, origem étnica ou nacional, ascendência, religião, sexo, orientação sexual, identidade de género ou deficiência física ou psíquica; ou**
- d) Incitar à violência ou ao ódio contra pessoa ou grupo de pessoas por causa da sua raça, cor, origem étnica ou nacional, ascendência, religião, sexo, orientação sexual, identidade de género ou deficiência física ou psíquica;**

é punido com pena de prisão de 6 meses a 5 anos.

Face ao todo o exposto, determinados comportamentos discriminatórios, que consubstanciem em tratamentos diferenciados ou até mesmo “inferiorizadores” em relação a uma pessoa ou grupo de pessoas, em razão da sua pertença a uma determinada raça, cor, sexo, nacionalidade, origem étnica, orientação sexual, identidade de género, ou outro fator, podem perante a Lei ser considerados como contraordenações e outros como sendo crimes, consoante a sua gravidade.

O crime de discriminação tem a sua previsão legal no artigo 240.º do Código Penal – lei DL n.º 48/95, de 15 de Março.

A discriminação enquanto contraordenação tem o seu regime regulado pela Lei n.º 93/2017, de 23 de Agosto – Regime Jurídico da Prevenção, da Proibição e do Combate à Discriminação.

Exemplos de discriminação

- Fazer brincadeiras frequentes e de mau gosto referentes a raça, género, orientação sexual ou religiosa;
- Ridicularizar uma característica física, por colegas de trabalho ou superior hierárquico, direto ou não;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores(as), forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos em razão de raça, género, orientação sexual ou religiosa;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional em razão de raça, género, orientação sexual ou religiosa;
- Não atribuir qualquer função ao trabalhador/a, em razão de raça, género, orientação sexual ou religiosa;
- solar socialmente por imposição maliciosa de um grupo de colegas, fora dos limites normais da liberdade individual, em razão de raça, género, orientação sexual ou religiosa;
- Reprovar de forma reiterada e injustificada o trabalho apresentado, com o objetivo de provocação humilhação em razão de raça, género, orientação sexual ou religiosa;
- Estabelecer de forma sistemática metas e/ou objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis em razão de raça, género, orientação sexual ou religiosa;
- Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho ou subordinados ou outros superiores hierárquicos, em razão de raça, género, orientação sexual ou religiosa;
- Apropriar as ideias, propostas, projetos ou trabalhos sem identificar o(a) trabalhador(a) autor(a) das mesmas em razão de raça, género, orientação sexual ou religiosa;

CÓDIGO DE CONDUTA NO LOCAL DE TRABALHO

- Sonegar, sistematicamente, informações necessárias ao desempenho das funções, que sejam do conhecimento dos(as) demais trabalhadores(as) em razão de raça, gênero, orientação sexual ou religiosa;
- Divulgar rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho ou subordinados/as em função da raça, gênero, orientação sexual ou religiosa;
- Bloquear maliciosamente o andamento do trabalho de outros(as) colegas ou ainda de outro(a) superior hierárquico(a) em função da raça, gênero, orientação sexual ou religiosa;
- Transferir trabalhador(a) de setor com a clara intenção de promover o seu isolamento em razão de raça, gênero, orientação sexual ou religiosa;
- Forçar o despedimento de(a) trabalhador(a), através de atos reiterados e não fundamentados em razão de raça, gênero, orientação sexual ou religiosa;
- Recorrer a ameaças de despedimento em razão de raça, gênero, orientação sexual ou religiosa;

Exemplos de comportamentos que não constituem situações de discriminação

- O normal conflito laboral, sobretudo em que os protagonistas estão em pé de igualdade (entre colegas) não fundamentado em função da raça, gênero, orientação sexual ou religiosa;
- Decisões legítimas que advêm da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho, não fundamentado em função da raça, gênero, orientação sexual ou religiosa;
- As agressões ocasionais, físicas ou verbais, embora reprováveis, mas desde que não premeditadas (designadamente, um incidente ou uma discussão particularmente intensa, mas sem sequelas) não fundamentado em função da raça, gênero, orientação sexual ou religiosa;
- Os constrangimentos profissionais, ou seja, o legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar, não fundamentado em função da raça, gênero, orientação sexual ou religiosa;

- Más condições de trabalho insalubres e perigosas, desde que não mantidas intencionalmente;
- Stress causado por exercício de cargos de alta responsabilidade ou por chefias muito exigentes, não fundamentado em função da raça, género, orientação sexual ou religiosa;

Causas que podem levar à discriminação

- Cultura organizacional que não promova a igualdade de oportunidades para todos(as);
- Cultura organizacional que não sanciona comportamentos intimidativos e discriminatórios;
- Conflito laboral pontual;
- Pressão decorrente do exercício de um cargo de responsabilidade;
- Transformações súbitas ou profundas ao nível da organização;
- Insegurança no emprego;
- Relações insatisfatórias entre colegas;
- Exigências de trabalho excessivas;

O que fazer em caso de ser vítima de discriminação

- Manter o registo dos factos ocorridos, nomeadamente o local e datas onde ocorreram, o que foi dito ou feito, o que sentiu, quem estava envolvido e potenciais testemunhas, cartas, e-mails e mensagens de telemóvel;
- Desencorajar o(a) agressor(a) tentando ser sempre profissional, mostrando sempre disponibilidade em aprender;
- Controlar as suas emoções (tente não demonstrar ao(a) agressor(a) que se sente perturbado(a), isso só lhe dará mais força para continuar);
- Evitar estar a sós com o(a) agressor(a), ter sempre por perto um colega de confiança;
- Se as diligências informais desenvolvidas não forem bem-sucedidas deve procurar ajuda junto do departamento _____

CÓDIGO DE CONDUTA NO LOCAL DE TRABALHO

e do Delegado Sindical, Representante de Segurança e Saúde no Trabalho ou dirija-se ao Sindicato do sector da sua atividade.

Assim, qualquer trabalhador(a) e/ou prestador(a) de serviços confrontado/a com uma situação de discriminação, seja ou não ele/a a vítima, pode denunciar a situação junto da entidade competente.

No caso dos crimes, tanto o crime de discriminação propriamente dito como os crimes de ódio são considerados crimes públicos e, portanto, qualquer pessoa pode denunciá-los às autoridades (Polícia ou Ministério Público).

No caso da discriminação enquanto contraordenação qualquer pessoa pode denunciá-la. Neste âmbito, existem duas situações diferentes que merecem atenção:

- Caso a discriminação tenha sido praticada no local de trabalho ou pela entidade patronal, a entidade competente para receber a queixa será a Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT);
- Em todas as outras situações, as queixas devem ser enviadas à Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR), que funciona junto do Alto Comissariado para as Migrações (ACM).

IV. Prevenção

- Empenhar o conjunto, entidade empregadora e representantes dos(as) trabalhadores(as) e de todos(as) os(as) trabalhadores(as) de forma a criar um ambiente de trabalho saudável;
- Distribuir regularmente informação sobre a política de prevenção de discriminação nos locais de trabalho, a todos(as) os(as) trabalhadores(as) de todas as categorias profissionais;
- Promover ações de formação sobre: prevenção de discriminação, igualdade de género, orientação sexual, racismo, liberdade religiosa, no local de trabalho, a todos os trabalhadores, incluindo as chefias;
- Divulgar informação sobre o que é a discriminação, tipos de discriminação, consequências e respetivas sanções;
- Criar procedimentos para apresentação de queixa sobre eventuais situações de discriminação;

- Fornecer informação aos trabalhadores sobre os serviços de aconselhamento e de apoio;
- Garantir a confidencialidade;

V. Procedimento

a) Informal para resolução do problema de discriminação

A maioria das pessoas discriminadas deseja apenas que o assédio cesse. Para isso devem existir métodos formais e informais.

As pessoas trabalhadoras deverão, se possível, tomar medidas em seu próprio nome, ou em alternativa procurar o apoio de um(a) colega, amigo(a) ou confidente, eventualmente, para lhe pedir que seja ela a dar o primeiro passo.

Se a conduta persistir ou se não for conveniente resolver o problema informalmente, deve acionar-se o procedimento formal de apresentação de queixa

b) Formal para denúncias de discriminação

O procedimento a ser seguido pelo(a)s trabalhadores(as) ou colaboradores(as) que forem alvo de discriminação no local de trabalho, no intuito de obter assistência e de saber a quem devem reportar a queixa, é o seguinte:

1º. Denunciar a discriminação de que é alvo (racial, de género, sexual, religiosa, etc.) junto do seu superior hierárquico ou do dirigente responsável do departamento _____, verbalmente ou por escrito, para posterior apreciação e aferição da ilicitude do ato (circunstanciando-o e tipificando-o numa das suas diversas formas) e reencaminhamento para deliberação da chefia, em caso de sustentabilidade da ilicitude;

2º. Esta denúncia de alegada discriminação será tratada com seriedade e de forma expedita e confidencial, sendo as pessoas envolvidas, protegidas contra qualquer tipo de represálias ou retaliações pelo facto de apresentarem queixa por discriminação.

3º. Serão aplicadas medidas de carácter disciplinar adequadas.

CÓDIGO DE CONDUTA NO LOCAL DETRABALHO

VI. Ação

1º. - As investigações internas relativas a qualquer queixa, serão levadas a cabo com sensibilidade e com devido respeito pelos direitos tanto da pessoa que apresenta queixa como da pessoa alegadamente faltosa. Haverá cuidado para que as investigações decorram de forma independente e objetiva.

2º. - As pessoas que conduzem as investigações não deverão estar envolvidos, seja de que modo for, às alegadas discriminações e serão empregues todos os esforços no sentido de resolver as queixas com rapidez.

3º. - O prazo máximo para investigação das queixas, terá em consideração os prazos legais estabelecidos em matéria de apresentação de uma queixa.

4º - Tanto a pessoa que apresenta queixa, como a pessoa alegadamente agressora, têm o direito de se fazer acompanhar e/ou representar.

5º - Será dada à pessoa alegadamente agressora informação cabal sobre a natureza da queixa e a oportunidade de resposta.

6º - Será mantida a mais estrita confidencialidade durante todo o processo de investigação.

7º - A investigação incidirá sobre os factos que constam da queixa e será gerado e guardado um relatório completo de todas as reuniões e investigações.

VII. Sanção

As infrações à política aplicada pela _____, de proteção da dignidade das pessoas no trabalho, por qualquer trabalhador(a), independentemente das funções que desempenhe, serão consideradas faltas disciplinares.

Para o efeito, entende-se por comportamento incorreto no trabalho, os descritos no presente Código.

As sanções em que as pessoas infratoras incorrem por infringir as normas disciplinares, são as legalmente tipificadas.

São consideradas faltas do foro disciplinar, quaisquer represálias ou retaliações exercidas contra uma pessoa que tenha, em boa-fé, apresentado queixa de discriminação de qualquer tipo.

O(A) denunciante e as testemunhas por si indicadas, não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo ou tenham dado relevo público a queixas não provadas, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por discriminação até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

A pessoa que apresentou uma queixa, à qual foi dado acolhimento, não aparecerá como associada a qualquer sanção e, além disso, sempre que for dado acolhimento a uma queixa, a _____ irá vigiar a situação de forma preventiva e assegurar-se-á de que a discriminação cessou ou não existe.

Contactos úteis:

Alto Comissariado para as Migrações, I.P. (ACM, I.P.)

Rua Álvaro Coutinho, 14

1150 - 025 Lisboa

Tel: (+351) 21 810 61 00

Fax: (+351) 21 810 61 17

Email: acm@acm.gov.pt

Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

Site: www.act.gov.pt

CICDR: Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial

Rua Álvaro Coutinho, 14, 1150 - 025 Lisboa

Tel: (+351) 21 810 61 00

Fax: (+351) 21 810 61 17

Email: cicdr@acm.gov.pt

CIG: Comissão para a cidadania e a Igualdade de Género

Rua Almeida Brandão, N.º 7, 1200-602 Lisboa

Tel.: (+351) 217 983 000

Fax: (+351) 217 983 098

E-mail: cig@cig.gov.pt

CÓDIGO DE CONDUTA NO LOCAL DE TRABALHO

CITE: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

Rua Américo Durão, nº12, Piso 1 e 2 1900-064 Lisboa

Tel. +351 217803700 | Linha Verde 800204684

Email: geral@cite.gov.pt

Site: www.cite.gov.pt

SOS Racismo

Núcleo do Porto

Email: porto@sosracismo.pt

Núcleo de Lisboa

Rua Dom Luis de Noronha, nº17-1ºesq, 1050-071 Lisboa
(na zona da Fundação Gulbenkian)

Email: sosracismo@gmail.com

ILGA

Morada: Rua dos Fanqueiros Nº38 3ºEsq 1100-231 Lisboa
(atendimento só por marcação)

Horário: segunda a sexta-feira das 10h às 18h

Telefone: 969 367 005 ou 218 873 918

Email: ilga@ilga-portugal.pt

Tribunais

Site: www.act.gov.pt

Site: www.citius.mj.pt

ANEXO 1

Com vista a garantir o consentimento do(a) trabalhador(a) para o tratamento dos dados recolhidos com o presente inquérito, informa-se que o mesmo tem como finalidade a aferição das situações de risco relacionadas com a discriminação na Organização.

Os dados recolhidos serão, posteriormente, objeto de tratamento _____ identificando os potenciais riscos por tipologia de discriminação (racial, de género, sexual, religiosa, etc.) através de quadros com indicadores, garantindo o anonimato e a confidencialidade da participação dos trabalhadores.

Os quadros com os indicadores, serão submetidos a apreciação pela chefia, para posterior adoção de medidas em função dos resultados obtidos.

GLOSSÁRIO

Discriminação: qualquer prática, distinção ou exclusão que tenha por objetivo ou efeito colocar uma pessoa ou grupo de pessoas em situação de desvantagem em razão, nomeadamente, do sexo, orientação sexual, identidade e expressão de género, características sexuais, origem racial e étnica, nacionalidade, idade, deficiências e/ou religião.

Discriminação direta: sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja objeto de tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável. (vide alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho)

Discriminação indireta: sempre que uma regra, critério ou prática aparentemente neutra coloque pessoas em razão de um fator de discriminação numa situação de desvantagem comparativamente com outras pessoas, a não ser que essa regra, critério ou prática seja objetivamente justificada por um objetivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários. (vide alínea b) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho)

CÓDIGO DE CONDUTA NO LOCAL DETRABALHO

Discriminação racial: qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, que tenha por objetivo ou efeito a anulação ou restrição do reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de direitos, liberdades e garantias ou de direitos económicos sociais e culturais (vide alínea a) do n.º 1 do artigo 3.º Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto)

Discriminação sexual: Qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou como objetivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro domínio. (Convenção das Nações Unidas (1979) sobre a erradicação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (art.º 1). Fonte: Conselho da Europa. Disponível em: Gender Equality Glossar.

Discriminação de Género: Violência dirigida contra uma pessoa por causa do género, da identidade de género ou expressão de género dessa pessoa, ou que afeta desproporcionalmente indivíduos por causa do seu sexo.

Assédio: sempre que ocorrer um comportamento indesejado relacionado com um fator discriminatório com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Discurso de ódio: difusão, incitação ou justificação pública, por qualquer meio (escrito, oral, audiovisual, etc.), do preconceito, da discriminação ou da violência contra uma pessoa ou grupo de pessoas em razão, nomeadamente, do sexo, orientação sexual, identidade e expressão de género, características sexuais, origem racial e étnica, nacionalidade, idade, deficiências e/ou religião.

QUESTIONÁRIO

INCIDENTES NO LOCAL DE TRABALHO

1. Indique se foi alvo de discriminação enquanto trabalhava na organização.

Sim ____ Não ____

(Se respondeu sim, descreva o incidente)

2. Reportou o incidente. Sim ____ Não ____

3. Indique-nos de acordo com Dirigente / Superior Hierárquico / Delegada ou Delegado Sindical / Comissão de Trabalhadores / Colega / Outra pessoa. Quem o discriminou.

4. Indique-nos como reportou o incidente

Oralmente _____ por escrito _____

5. Indique:

- 5.1 As medidas que devem ser tomadas, em sua opinião, para tornar o local de trabalho mais seguro.

- 5.2 Se tem medo de sofrer alguma represália ou retaliação ao denunciar um ato de Discriminação no local de trabalho. _____

**Destacar e enviar por correio, e-mail ou telefone
(vide contactos úteis páginas 14-15)**

FICHA TÉCNICA

Uma Edição UGT – Comissão de Mulheres

COORDENAÇÃO Lina Lopes
EXECUÇÃO TÉCNICA Soraia Duarte

TIRAGEM 200 exemplares
IMPRESSÃO Serisexpresso, Lda.
CONTACTOS Rua Vitorino Nemésio, nº5
1750-306 Lisboa
e-mail geral@ugt.pt

DISTRIBUIÇÃO GRATUITA MARÇO 2022

Financiado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



Desenvolvido pela
Comissão de Mulheres da UGT
Lina Lopes *Presidente*

Com o Apoio

