AVISO SOBRE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO
(Artigo 24.º, n.º 4, do Código do Trabalho)

1. Princípio da igualdade

Na empresa é garantida a igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego e no trabalho.

É proibido privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever qualquer trabalhador ou candidato a emprego em razão, nomeadamente, de:

- ascendência
- idade
- sexo
- orientação sexual
- identidade de género
- 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
- filiação sindical.

Artigo 24.º
Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

1 - O trabalhador ou candidato a emprego 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, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, 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.

2. O que é discriminação

Considera-se, nomeadamente:

- **Discriminação directa** – quando uma pessoa, por um dos factores acima indicados, é tratada de forma menos favorável do que outra em situação comparável.
- **Discriminação indirecta** – quando uma regra, critério ou prática aparentemente neutros colocam uma pessoa, por motivo de um desses factores, numa situação de desvantagem, salvo se se justificar por uma finalidade legítima e os meios forem adequados e necessários.

Artigo 23.º
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 justificada por uma finalidade legítima e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

3. Proibição de discriminação e de retaliação

O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, por qualquer dos factores acima indicados.

É proibido prejudicar quem apresente queixa, testemunhe ou colabore em processos relacionados com discriminação ou assédio, ou quem recuse um acto discriminatório.

Artigo 25.º
Proibição de discriminação

1 - O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do artigo anterior.

8 - É inválido o acto de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a acto discriminatório, de denúncia ou de participação de acto discriminatório ou do exercício de direitos ou de acção judicial contra o autor de prática discriminatória.

4. Igualdade salarial e condições de trabalho

Para trabalho igual ou de valor igual não podem existir diferenças de retribuição ou de outras condições de trabalho fundadas em sexo ou em qualquer outro factor de discriminação.

Qualquer disposição que estabeleça condições de trabalho diferentes para um dos sexos ou outro factor discriminatório considera-se substituída pela regra mais favorável aplicável a todos os trabalhadores.

Artigo 26.º
Regras contrárias ao princípio da igualdade e não discriminação

1 - A disposição, ainda que constante de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno da empresa, que, ao abrigo de disposição legal que permita a diferenciação, estabeleça profissão ou categoria profissional que respeite especificamente a trabalhadores de um dos sexos considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.
2 - A disposição, ainda que constante de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno da empresa, que, ao abrigo de disposição legal que permita a diferenciação, estabeleça condições de trabalho, designadamente retribuição, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos, tendo trabalho igual ou de valor igual, considera-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.
3 - O disposto nos números anteriores é aplicável a disposição contrária ao princípio da igualdade em função de outro factor de discriminação.

5. Respeito pela dignidade e proibição de assédio

Todos os trabalhadores e a entidade empregadora devem contribuir para um ambiente de trabalho assente no respeito, urbanidade e probidade.

São proibidos actos discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes, incluindo qualquer forma de assédio moral ou sexual.

Artigo 127.º
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.

6. Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- Opor-se ao exercício dos direitos dos trabalhadores;
- Despedir, sancionar ou tratar desfavoravelmente um trabalhador por este exercer os seus direitos, designadamente apresentar queixa ou participar situações de discriminação ou assédio.

Artigo 129.º
Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

7. Parentalidade e conciliação vida profissional / familiar

O respeito pela igualdade não prejudica a aplicação das regras de protecção na gravidez, parentalidade, adopção e outras situações de conciliação entre vida profissional e vida familiar.

O exercício de direitos de parentalidade ou de conciliação não pode ser fundamento de tratamento discriminatório.

Artigo 24.º

3 - O disposto nos números anteriores [...] não prejudica a aplicação: [...]
b) De disposições relativas à especial protecção de património genético, gravidez, parentalidade, adopção e outras situações respeitantes à conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

8. Deveres de todos os trabalhadores

Cada trabalhador deve:

- Respeitar a dignidade e os direitos de colegas, superiores e subordinados;
- Abster-se de qualquer forma de discriminação, assédio ou comportamento ofensivo;
- Colaborar na prevenção e sinalização de situações de discriminação e assédio.

(Estes deveres resultam do regime geral do Código do Trabalho em matéria de respeito, dignidade, igualdade e proibição de assédio.)

9. Como apresentar queixa ou pedido de esclarecimento

Qualquer situação de possível discriminação ou assédio pode e deve ser comunicada.

Contactos internos:

- Recursos Humanos: joana.almeida@jsoarescorreia.pt
- Canal de denúncia / Compliance: https://jsoarescorreia.workky.com/portal-denuncias

Entidades externas competentes:

- Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) – www.act.gov.pt
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) – www.cite.gov.pt
- Outras entidades competentes em matéria de igualdade e não discriminação, consoante o caso.

10. Referências legais

Este aviso baseia-se, em especial, nos seguintes preceitos do Código do Trabalho:

- Artigo 23.º – Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação

- Artigo 24.º – Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho
- Artigo 25.º – Proibição de discriminação
- Artigo 26.º – Regras contrárias ao princípio da igualdade e não discriminação
- Artigo 127.º – Deveres do empregador
- Artigo 129.º – Garantias do trabalhador

Maia,

17 de novembro de 2026

A Administração de
J. Soares Correia – Armazéns de Ferro, S.A.

J. Soares Correia-Armazéns de Ferro, S.A.
Administração