Informação sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação

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

IDEFE - Instituto para o Desenvolvimento e Estudos Económicos, Financeiros e Empresariais, S.A.

Aprovado por deliberação do Conselho de Administração de 02 de novembro de 2026· Em vigor desde 13 de novembro de 2026.

Em cumprimento do artigo 24.º, n.º 4, do Código do Trabalho (CT), o IDEFE - Instituto para o Desenvolvimento e Estudos Económicos, Financeiros e Empresariais, S.A. informa todos os seus trabalhadores dos seguintes direitos e deveres.

1. Direito à igualdade de oportunidades e de tratamento

Todos os trabalhadores e candidatos a emprego têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, na formação, na promoção ou carreira profissionais e nas condições de trabalho. Ninguém pode 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 (artigo 24.º, n.º 1, do CT).

Este direito abrange, em especial, os critérios de seleção e as condições de contratação, o acesso à orientação e formação profissional, a retribuição e outras prestações, a promoção, as condições de cessação do contrato e a filiação ou participação em estruturas de representação coletiva (artigo 24.º, n.º 2, do CT).

2. Proibição de discriminação

- O IDEFE não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão dos fatores acima referidos (artigo 25.º, n.º 1, do CT).
- Há **discriminação direta** quando, em razão de um desses fatores, uma pessoa é tratada de modo menos favorável do que outra em situação comparável; há **discriminação indireta** quando uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro coloca pessoas em situação de desvantagem por causa desse fator, sem justificação objetiva e proporcional (artigo 23.º do CT).
- Não constitui discriminação a diferença de tratamento baseada num fator que constitua requisito justificado e determinante para o exercício da atividade, em virtude da sua natureza ou do contexto da sua execução, desde que o objetivo seja legítimo e o requisito proporcional (artigo 25.º, n.º 2, do CT).
- Quem se considere discriminado indica o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, cabendo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em fator de discriminação (artigo 25.º, n.º 5, do CT).
- A prática de ato discriminatório confere ao lesado direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais (artigo 28.º do CT).

3. Igualdade retributiva entre mulheres e homens

- Para trabalho igual ou de valor igual é devida retribuição igual, e os elementos que determinam a retribuição não podem conter discriminação em razão do sexo (artigo 31.º, n.ºs 1 e 2, do CT).
- As diferenças de retribuição só são admissíveis quando assentem em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, nomeadamente baseados no mérito, na produtividade, na assiduidade ou na antiguidade (artigo 31.º, n.º 3, do CT).

- As licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças de retribuição (artigo 31.º, n.º 4, do CT).
- O IDEFE deve assegurar uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções com base em critérios objetivos (artigo 4.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto). O trabalhador pode requerer à CITE parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo (artigo 6.º da mesma lei).

4. Proteção na parentalidade

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e os trabalhadores no gozo de licença parental beneficiam de proteção especial, não podendo o exercício dos direitos de parentalidade prejudicar a retribuição, a avaliação, a progressão na carreira ou o acesso a prémios (artigos 33.º e seguintes do CT).

5. Assédio

É proibida a prática de assédio, incluindo o assédio sexual (artigo 29.º do CT). O IDEFE dispõe de um **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**, afixado junto desta informação e disponível em pasta partilhada RH teams que identifica os canais de comunicação, incluindo um canal anónimo, e as garantias de confidencialidade e de proteção contra retaliação.

6. Medidas de ação positiva

Não são consideradas discriminatórias as medidas legislativas de carácter temporário que beneficiem certo grupo desfavorecido, com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei (artigo 27.º do CT).

7. Deveres dos trabalhadores

- Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os colegas e as pessoas que se relacionem com o IDEFE (incluindo formandos, formadores e clientes) com urbanidade e probidade (artigo 128.º, n.º 1, alínea a), do CT).
- Não praticar nem tolerar atos de discriminação ou de assédio e comunicar as situações de que tenham conhecimento.
- Colaborar, com verdade, nas averiguações que venham a ser realizadas.

8. Deveres do IDEFE

- Respeitar e fazer respeitar o princípio da igualdade e não discriminação em todas as decisões relativas a recrutamento, retribuição, formação, promoção e cessação do contrato.
- Manter, durante cinco anos, registo dos recrutamentos efetuados, com os elementos exigidos por lei (artigo 32.º do CT).
- Tratar com confidencialidade e celeridade as comunicações recebidas e proteger quem as apresente.

9. A quem recorrer

Entidade	Para quê	Contacto
Canais internos do IDEFE	Comunicação de situações de discriminação ou assédio (ver Código de Boa Conduta)	canaldedenuncia@isegexecutive.education https://canaldedenuncia.isegexecutive.education
ACT — Autoridade para as Condições do Trabalho	Queixas sobre condições de trabalho, discriminação e assédio	www.act.gov.pt
CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego	Igualdade entre mulheres e homens, igualdade remuneratória e parentalidade	cite.gov.pt