



Lei 59/2008, de 11 de Setembro
Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas
(art. 13.º e art. 18.º a 23.º do Regime e art. 5.º a 39.º do Regulamento)

Nos termos do disposto no art. 5.º do Regulamento constante da Lei 59/2008, de 11/09, torna-se pública a informação legal relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade.

Direito à Igualdade

1.) Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2.) Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

3.) Igualdade (para ambos os sexos):

De oportunidades;

De tratamento;

De acesso ao emprego;

De acesso à formação profissional;

De acesso à promoção profissional;

No desenvolvimento da respectiva carreira profissional;

De condições de trabalho;

No trabalho (em natureza, qualidade e quantidade);

De remuneração.

O Presidente da Câmara Municipal


António Lopes Bogalho



Lei 59/2008, de 11 de Setembro
Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas
(art. 14.º a 17.º do Regime e art. 6.º do Regulamento)

Nos termos do disposto no art. 5.º do Regulamento constante da Lei 59/2008, de 11/09, torna-se pública a informação legal relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de não discriminação.

Proibição de Discriminação

1.) A entidade empregadora pública não pode praticar qualquer discriminação (art. 14.º do Regime), directa ou indirecta, baseada, nomeadamente:

Ascendência; Idade; Sexo; Orientação sexual; Estado civil; Situação familiar; Património genético; Capacidade de trabalho reduzida; Deficiência; Doença crónica; Nacionalidade; Origem étnica; Religião; Convicções políticas ou ideológicas; Filiação sindical; Território de origem; Língua; Raça; Instrução; Situação económica; Origem ou condição social.

2.) Discriminação Directa (art. 6.º do Regulamento)

Ocorre sempre que, em razão de um dos factores identificados, uma pessoa seja sujeita a um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

3.) Discriminação Indirecta (art. 6.º do Regulamento)

Quando um comportamento neutro é susceptível de colocar trabalhadores que se incluam num dos factores identificados, numa posição de desvantagem comparativamente com outros.

4.) Assédio sexual, verbal, não verbal, físico (art. 15.º do Regime)

4.1. Constitui discriminação o assédio, enquanto comportamento com o objectivo ou efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

4.2 Constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal ou física, com o objectivo ou efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

O Presidente da Câmara Municipal


António Lopes Bogalho