

POLÍTICA DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

(artigo 24.º n.º 4 do Código do Trabalho)

*A Política de Igualdade e Não Discriminação do **Groupe GM Cosmética Portugal** é materializada em princípios e diretrizes, onde se edificam valores e referenciais de atuação, nos quais se inclui uma clara orientação para a proibição de qualquer forma, direta ou indireta, de discriminação, e para o direito à igualdade no acesso ao emprego e no posto de trabalho.*

• Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação

a) Discriminação direta - sempre que, em razão de um fator 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 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;

c) Trabalho igual - aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente 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 efetuado.

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

1) Proibição de qualquer forma, direta ou indireta, de discriminação

Todos os colaboradores devem atuar de forma justa, rejeitando toda e qualquer situação e forma de discriminação, independentemente da idade, género, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, condição física, nacionalidade, origem étnica, religião, origem social, língua, raça, cor, deficiência, instrução, situação económica ou condição social, orientação política ou ideológica ou filiação sindical, independentemente do respetivo nível hierárquico ou da função ocupada.

O **Groupe GM Cosmética Portugal** assegura que os trabalhadores têm direito à igualdade:

- a)** De oportunidades e de tratamento no emprego, na formação, na promoção da carreira e nas condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado ou prejudicado em razão da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar ou económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, sendo que o empregador, no que a estes fatores diz respeito, não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta (arts. 24º e 25º do CT).
- b)** Em ações de formação profissional, devendo ser dada preferência, sempre que se justifique, aos trabalhadores do sexo com menor representação, se a profissão às quais as mesmas se dirigirem for exercida predominantemente por um dos sexos (art. 30º n.º 3 do CT);
- c)** De condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, isto é, para a realização de trabalho igual ou de valor igual, o salário deve ser, também, igual (art. 31º do CT);
- d)** Na atribuição de quaisquer licenças, dispensas e faltas, relativas à proteção na parentalidade (paternidade e maternidade), que não podem justificar diferenças na remuneração (art. 31º n.º 4 do CT).

O **Groupe GM Cosmética Portugal** não pode praticar e não pratica qualquer discriminação, direta ou indireta, no âmbito e em violação dos direitos identificados.

2) Igualdade no acesso ao emprego e no trabalho

O **Groupe GM Cosmética Portugal** é assertivo e completamente focado em proporcionar um tratamento imparcial, justo e com igualdade quando se trata de oportunidades de acesso ao emprego, sobretudo no que respeita aos critérios de seleção e às condições de contratação, bem como no trabalho, onde há valorização dos colaboradores e uma procura constante em proporcionar oportunidades de desenvolvimento.

A gestão dos colaboradores está orientada para a obtenção dos melhores desempenhos, estimulando o desenvolvimento e a valorização pessoal, motivando e garantindo o apoio sempre que necessário. A remuneração dos colaboradores é definida exclusivamente de acordo com a sua categoria e percurso profissional e grau de cumprimento dos objetivos estabelecidos, respeitando-

se o rácio salarial de 1:1 entre homens e mulheres com funções e nível de responsabilidade equiparáveis.

Os comportamentos baseados em fatores de discriminação que, em situações concretas, constituam um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, dada a natureza da atividade em causa ou o contexto da sua execução, e desde que o objetivo seja legítimo e o requisito proporcional, não constituem discriminação (art. 25º n.º 2 do CT).

São permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional (art. 25º n.º 3 do CT).

Neiva, Janeiro 2023

Mani P. da Maia

