

Componente da Formação: Formação Tecnológica

Módulo: Ética Profissional e Legislação Laboral

Formadora: Marlene Santos

Material de Apoio à Formação

Legislação Laboral

1

1. Direitos e deveres do trabalhador

1.1. Direitos do trabalhador

A **Constituição Portuguesa** define que todos os trabalhadores, sem distinção de idade,



sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

- ❖ Salário (atualmente o salário mínimo definido é de 635€).
- ❖ Segurança no trabalho.
- ❖ Férias, descanso semanal e jornada de trabalho de 8 horas diárias/40 horas semanais.
- ❖ Subsídios e indemnizações.
- ❖ Proteção do trabalho e das condições de trabalho.

Na mesma linha são, definidos no **Código de Trabalho** os seguintes direitos do trabalhador:

❖ **Igualdade de oportunidades e de tratamento** no acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho.

❖ **Proteção na parentalidade**

As medidas de proteção da parentalidade, incluem:

- O direito a **dispensa do trabalho para consultas pré-natais e de preparação para o parto.**
- A trabalhadora grávida, tem ainda o **direito a condições especiais de segurança e saúde no local de trabalho**, o que inclui o condicionamento e a proibição do exercício de certas atividades que envolvam, por exemplo, a exposição a agentes químicos.
- **Direito a licença parental inicial.**
- **Direito a dispensa diária para aleitação**, desde que ambos os/as progenitores/as exerçam atividade profissional e até o filho/a perfazer um ano.
- **Faltas justificadas em caso de prestação de assistência a filho/a** vítima de doença ou acidente.
- **Flexibilidade de horário/possibilidade de trabalho a tempo parcial.**
- **Justificação de faltas motivadas pela necessidade de acompanhamento da situação educativa de filho menor.**
- **Direito à proteção no despedimento** de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador durante o gozo de licença parental, sendo obrigatória a solicitação de parecer prévio a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem o qual o despedimento é ilícito.
- **Direito à proteção** da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental, **em caso de não renovação de contrato de trabalho a termo.**

2

❖ **Férias, feriados, descanso diário e semanal.**

- **Feriados** - são considerados feriados obrigatórios:
 - Ano Novo: 1 de janeiro
 - Sexta Feira Santa
 - Domingo de Páscoa
 - 25 de abril
 - Dia do Trabalhador: 1 de maio
 - Dia Camões, de Portugal e das Comunidades: 10 de junho

- Dia de Corpo de Deus
- Assunção de Nossa Senhora: 15 de agosto
- Implantação da República: 5 de outubro
- Dia de todos os Santos: 1 de novembro
- Restauração da Independência: 1 de dezembro
- Dia de Imaculada Conceição: 8 de dezembro
- Natal: 25 de dezembro



NOTA BEM: O gozo dos feriados não implica a perda de retribuição.

- **Férias:** o trabalhador tem o direito a um período de férias de, pelo menos, 22 dias úteis. É de salientar que **as férias são um direito ao qual o trabalhador não pode renunciar.**
- **Descanso diário e semanal**
 - **O intervalo de descanso:** deve ter uma duração não superior a duas horas nem inferior a uma hora. Serve essencialmente para que o trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.
 - **Período mínimo de descanso diário:** o trabalhador tem direito a um período de descanso de pelo menos de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.
 - **Dias de descanso por semana:** o trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso semanal.

❖ **Retribuição salarial pelo trabalho desenvolvido:** a retribuição mensal mínima garantida é de 635€.

❖ **Formação profissional:** O empregador deve promover ações de formação que visem o aumento da produtividade do trabalhador, o seu desenvolvimento e, por conseguinte, o aumento da competitividade da empresa.

❖ **Possibilidade de faltar ao trabalho de forma justificada em situações previstas por lei** (por exemplo, em caso de assistência a filho, falecimento de cônjuge, casamento, etc.).



NOTA BEM: sempre que se trate de uma ausência previsível o trabalhador deve comunicar a falta com a antecedência mínima de 5 dias; por sua vez, perante uma ausência por motivos imprevisíveis, a comunicação deve ser feita assim que possível. **Sempre que a comunicação da ausência não é feita, a falta é considerada injustificada.**

4

❖ **Greve e Associação Sindical**

1.2. Deveres do trabalhador

O trabalhador deve...

- ❖ Ser assíduo e pontual.
- ❖ Respeitar e tratar com urbanidade colegas, empregadores, superiores hierárquicos e todas as pessoas que, de alguma forma, se relacionem com a empresa.
- ❖ Trabalhar com zelo e diligência.
- ❖ Cumprir as ordens e as instruções dadas pelo empregador e/ou pelo superior hierárquico.
- ❖ Ser leal para com o empregador.
- ❖ Zelar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho.
- ❖ Contribuir para o aumento da produtividade da empresa.
- ❖ Respeitar as normas de higiene e segurança no trabalho.

1.3. Legislação da Defesa dos Direitos da “Pessoa Individual”

Sempre que o contrato não cesse por vontade do trabalhador ou por justa causa, há alguns direitos que podem ser reclamados de modo a compensar o despedimento. São eles:

1.3.1. Subsídio de desemprego

Desde que o trabalhador tenha feito contribuições para a Segurança Social durante 360 dias nos 24 meses anteriores à data de desemprego, terá direito ao subsídio de desemprego. Este subsídio garante 65% do valor base auferido pelo trabalhador, enquanto estava empregado

Para ter acesso ao subsídio tem ainda de residir em território nacional, ter capacidade e disponibilidade para o trabalho e estar inscrito (para procura de emprego) no centro de emprego da área de residência. A duração do subsídio irá depender da idade do beneficiário e do número de meses de registo de remunerações.

Como requerer?

O subsídio deve ser pedido no centro de emprego, nos 90 dias seguintes à data do desemprego. Para isso, deve ser entregue o requerimento de prestações de desemprego e a declaração de situação de desemprego.

1.3.2. Férias e acertos de contas

Outro direito do trabalhador despedido são as férias e os acertos de contas. O trabalhador tem direito a receber a retribuição do período de férias proporcional ao serviço prestado e o respetivo subsídio.

Caso ainda não tenham sido gozadas as férias vencidas no início do ano, então o trabalhador tem direito à retribuição das férias e dos subsídios.

1.3.3. Compensações e indemnizações

Há lugar a compensação ou indemnização em caso de caducidade do contrato de trabalho, despedimento coletivo; extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação.

❖ **Despedimento: Caducidade, extinção do posto de trabalho ou inadaptação**

Nestas situações, o trabalhador tem direito a uma compensação de 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (não podendo ultrapassar o valor total de 12 700 euros).

Já quando se trata do contrato de trabalho a termo incerto que é cessado pelo empregador, o trabalhador tem direito a receber 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, relativos aos três primeiros anos de duração do contrato. Isto, além de 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, relativos aos anos seguintes.

❖ **Despedimento coletivo**

Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador também tem direito a receber uma compensação, mas a fórmula de cálculo vai depender da data de entrada em vigor do contrato de trabalho.