

Direitos e deveres no trabalho

Celebração do contrato de trabalho

Acordo entre trabalhador e entidade patronal no qual o trabalhador se compromete a exercer uma atividade ou prestar serviços a troco de uma retribuição do trabalho, normalmente mensal.

As modalidades de contrato de trabalho mais comuns são as seguintes:

- Contrato de trabalho por tempo indeterminado (efetivo ou sem termo);
- Contrato de trabalho a termo (certo ou incerto);
- Contrato de trabalho a tempo parcial;
- Contrato de trabalho de muito curta duração.

O artigo 24.º do Código do Trabalho salvaguarda o direito à igualdade de oportunidades no acesso a emprego e no trabalho, nomeadamente no que respeita aos critérios de seleção e condições de contratação, em qualquer setor de atividade.

Direitos do trabalhador

Equilíbrio entre vida profissional e vida familiar

Licença por gravidez de risco:

prescrita por um médico e por haver risco para a saúde da criança ou da mãe;

Licença de parentalidade:

entre 120 e 180 dias após o nascimento, dependendo se é partilhada entre pai e mãe.

O direito a férias e descanso

Tal como salvaguardado pela **Constituição Portuguesa** estão igualmente acautelados os direitos ao repouso e ao lazer:

- Limite máximo da jornada de trabalho de oito horas por dia e 40 horas semanais;
- Descanso semanal;
- Período anual de férias pagas de 22 dias (as férias são irrenunciáveis e não podem ser trocadas por qualquer compensação).

Deveres do trabalhador

De acordo com o **artigo 128.º do Código do Trabalho**, a partir do momento em que o trabalhador inicia a sua atividade, fica sujeito aos seguintes deveres:

- Respeitar colegas de trabalho e o empregador;
- Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- Cumprimento de ordens, desde que não colidam com os seus próprios direitos;
- Lealdade para com o empregador;
- Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com os trabalhos que lhe forem confiados pelo empregador;
- Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Faltas justificadas

O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho sem prejuízo dos seus direitos (ver artigo 249.º do Código do Trabalho) nas seguintes situações:

- Casamento;
- Falecimento de familiar;
- Assistência a filho ou membro do agregado familiar;
- Doença.

Faltas ao trabalho para prestação de provas em estabelecimento de ensino, deslocações à escola de cada filho até quatro horas por trimestre ou pelo facto de integrar uma estrutura de representação coletiva de trabalhadores, e ausências para consultas e exames médicos também são consideradas faltas justificadas.

Formação profissional

O trabalhador tem direito a formação profissional que, de acordo com a lei, é obrigatória e visa aumentar a competitividade da economia portuguesa.

Subsídios de férias e de Natal

O trabalhador tem ainda direito ao subsídio de férias, que corresponde ao valor que iria receber se estivesse em serviço efetivo; e de Natal, que deverá ser de valor igual a um mês de retribuição.

Despedimento

O Código do Trabalho prevê quatro modalidades de despedimento:

Por facto imputável ao trabalhador ou por justa causa

Coletivo

Por extinção do posto de trabalho

Por inadaptação

Em cada uma destas modalidades, o despedimento é considerado ilegal nas seguintes situações (artigo 351.º do Código do Trabalho e seguintes):

O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ilegal se:

- Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;
- Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa;
- Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;
- A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou se não estiver elaborada tendo em conta adequada exposição do motivo do despedimento.

O despedimento por inadaptação é ilegal se o empregador:

- Não conferir proteção aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica. A situação de inadaptação não deve decorrer da falta de condições de segurança e saúde no trabalho imputáveis ao empregador.
- Não tiver feito a comunicação do despedimento, por escrito, ao trabalhador e, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva;
- Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

O despedimento coletivo é ilícito se o empregador:

- Não comunicar essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.
- Não tiver observado o prazo para decidir o despedimento. Ou seja, após terem decorrido 15 dias sobre a comunicação por escrito à comissão de trabalhadores, o empregador comunica a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do contrato, assim como a indicação do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, por escrito e com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:
 - 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;
 - 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
 - 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a dez anos;
 - 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a dez anos.
- Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

O despedimento por extinção de posto de trabalho é ilegal se o empregador:

- Não cumprir os seguintes requisitos:
 - Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
 - Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
 - Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
 - Não seja aplicável o despedimento coletivo.
- Havendo postos de trabalho com funções idênticas ao posto a ser extinto, não observar a seguinte ordem de critérios:
 - Menor antiguidade no posto de trabalho;
 - Menor antiguidade na categoria profissional;
 - Classe inferior da mesma categoria profissional;
 - Menor antiguidade na empresa
- Não tiver feito a comunicação por escrito à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:
 - A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;
 - A necessidade de despedir o trabalhador afetado ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.
- Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

O despedimento é ainda considerado ilegal:

- Se tiver por base motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;
- Se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades.

Legislação para consulta:

- Código do Trabalho
- Segurança Social: Guia Prático do Subsídio Desemprego
- Constituição da República Portuguesa
- IEFP

Leia também:

- Guia para quem está sem emprego
- Mudar de carreira em tempos de crise

Saldo Positivo