

ESCOLA SECUNDÁRIA DO MONTE DA CAPARICA
Curso de Educação e Formação de Adultos NS
Trabalho Individual

	Área / UFCD	Cidadania e Profissionalidade – CP 1	Página 1 de 10
	Formador	António Afonso	
	Tema	Direitos Liberdades e Garantias dos Trabalhadores – O Código do Trabalho	
	Realizado por	Inês Sousa	
	Data	30/9/2010	

Direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores
Tema – Mecanismos reguladores dos direitos dos trabalhadores:
O Código do Trabalho

OBJECTIVO: Assumir direitos e deveres liberais enquanto cidadão activo.

CÓDIGO DE TRABALHO

PARTE 1

I- Complete o seguinte quadro, tendo em conta a sua perspectiva e entendimento sobre os artigos do Código de Trabalho e sempre que possível concretize com um exemplo.

DIREITOS DE PERSONALIDADE

Artigo 15	A minha interpretação
<p>Liberdade de expressão e de opinião</p> <p>É reconhecida no âmbito da empresa a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e do normal funcionamento da empresa.</p>	<p>A liberdade de expressão e a apresentação de opiniões são reconhecidas no âmbito da empresa, respeitando simultaneamente os direitos de personalidade do empregador e trabalhador, tendo em conta também as pessoas singulares que o representam.</p>

ESCOLA SECUNDÁRIA DO MONTE DA CAPARICA
Curso de Educação e Formação de Adultos NS
Trabalho Individual

	Área / UFCD	Cidadania e Profissionalidade – CP 1	Página 2 de 10
	Formador	António Afonso	
	Tema	Direitos Liberdades e Garantias dos Trabalhadores – O Código do Trabalho	
	Realizado por	Inês Sousa	
	Data	30/9/2010	

Artigo 16	A minha interpretação
<p>Reserva da intimidade da vida privada</p> <p>1 - O empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.</p> <p>2 - O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.</p>	<p>1 - Tanto o trabalhador como o empregador devem reservar-se relativamente às suas vidas privadas, e respeitar-se mutuamente.</p> <p>2 - O acesso ou divulgação de assuntos relativos à esfera íntima e pessoal, estando relacionados com vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e convicções políticas e religiosas, vão contra ao direito pertencente a todos relativamente à reserva da vida privada.</p>
Artigo 17	A minha interpretação

ESCOLA SECUNDÁRIA DO MONTE DA CAPARICA
Curso de Educação e Formação de Adultos NS
Trabalho Individual

	Área / UFCD	Cidadania e Profissionalidade – CP 1	Página 3 de 10
	Formador	António Afonso	
	Tema	Direitos Liberdades e Garantias dos Trabalhadores – O Código do Trabalho	
	Realizado por	Inês Sousa	
	Data	30/9/2010	

Protecção de dados pessoais

1 - O empregador não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

2 - O empregador não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

3 - As informações previstas no número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste.

4 - O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respectivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação e actualização.

1 - O indivíduo que se candidata a um emprego ou o trabalhador não são obrigados a fornecer qualquer informação relativamente às suas vidas privadas, excepto quando a prestação dessa informação é necessária para avaliar as suas aptidões para ser possível efectuar o trabalho.

2 - O trabalhador não é obrigado a prestar informações relativamente à sua saúde ou estado de gravidez, excepto quando essas informações são imprescindíveis para a prática de certos trabalhos e sejam pedidas por escrito.

3 - As informações relativas ao estado de saúde ou gravidez do trabalhador são prestadas a médico que só pode comunicar ao empregador se este está ou não apto a desempenhar a actividade.

4 - O candidato a emprego ou o trabalhador têm o direito de controlar os respectivos dados pessoais, caso os tenham fornecido, podendo saber a que fins se destinam e o seu teor, bem como exigir a sua rectificação e actualização.

ESCOLA SECUNDÁRIA DO MONTE DA CAPARICA
Curso de Educação e Formação de Adultos NS
Trabalho Individual

	Área / UFCD	Cidadania e Profissionalidade – CP 1	Página 4 de 10
	Formador	António Afonso	
	Tema	Direitos Liberdades e Garantias dos Trabalhadores – O Código do Trabalho	
	Realizado por	Inês Sousa	
	Data	30/9/2010	

Artigo 18	A minha interpretação
<p style="text-align: center;">Integridade física e moral</p> <p>O empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral.</p>	<p>Tanto o trabalhador como o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, têm direito à integridade física e moral.</p>
Artigo 19	A minha interpretação

ESCOLA SECUNDÁRIA DO MONTE DA CAPARICA
Curso de Educação e Formação de Adultos NS
Trabalho Individual

	Área / UFCD	Cidadania e Profissionalidade – CP 1	Página 5 de 10
	Formador	António Afonso	
	Tema	Direitos Liberdades e Garantias dos Trabalhadores – O Código do Trabalho	
	Realizado por	Inês Sousa	
	Data	30/9/2010	

Testes e exames médicos

1 - Para além das situações previstas na legislação relativa a segurança, higiene e saúde no trabalho, o empregador não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respectiva fundamentação.

2 - O empregador não pode, em circunstância alguma, exigir à candidata a emprego ou à trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

3 - O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste.

1 - O empregador não pode, por razões de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação de condições físicas ou psíquicas, para além das situações previstas na legislação relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho. Estes exames só podem ser exigidos quando tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem, devendo o trabalhador ou candidato a emprego saber por escrito a respectiva fundamentação.

2 - A candidata a emprego ou a trabalhadora não são, em circunstância alguma, obrigadas a apresentar testes ou exames de gravidez.

3 - A única informação que o médico responsável pelos testes e exames médicos pode comunicar ao empregador é se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a sua função.

Artigo 22

A minha interpretação

ESCOLA SECUNDÁRIA DO MONTE DA CAPARICA
Curso de Educação e Formação de Adultos NS
Trabalho Individual

	Área / UFCD	Cidadania e Profissionalidade – CP 1	Página 6 de 10
	Formador	António Afonso	
	Tema	Direitos Liberdades e Garantias dos Trabalhadores – O Código do Trabalho	
	Realizado por	Inês Sousa	
	Data	30/9/2010	

<p>Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>1 - A igualdade de oportunidades, tratamento, acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho são direitos que pertencem a todos os trabalhadores.</p> <p>2 - A escolha do trabalhador ou candidato a emprego tem de ser completamente isenta, sem qualquer tipo de influência étnica, moral, física e psicológica.</p>
Artigo 23	A minha interpretação
<p>Proibição de discriminação</p> <p>1 - O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.</p> <p>2 - Não constitui discriminação o comportamento baseado num dos factores indicados no número</p>	<p>1 - Qualquer tipo de discriminação étnica, moral, física e psicológica da parte do empregador é completamente proibida.</p>

ESCOLA SECUNDÁRIA DO MONTE DA CAPARICA
Curso de Educação e Formação de Adultos NS
Trabalho Individual

	Área / UFCD	Cidadania e Profissionalidade – CP 1	Página 7 de 10
	Formador	António Afonso	
	Tema	Direitos Liberdades e Garantias dos Trabalhadores – O Código do Trabalho	
	Realizado por	Inês Sousa	
	Data	30/9/2010	

<p>anterior, sempre que, em virtude da natureza das actividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse factor constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.</p> <p>3 - Cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no n.º 1.</p>	<p>2 - Sempre que, o comportamento baseado num dos factores indicados no número anterior constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, em virtude da natureza das actividades profissionais em causa ou da sua execução, não é considerado discriminação.</p> <p>3 - A pessoa vítima de discriminação deve fundamentá-la, indicando as pessoas em relação aos quais se sente discriminada, incumbindo ao empregador provar que não existem diferenças nas condições de trabalho que assentem em algum dos factores indicados no n.º 1.</p>
Artigo 27	A minha interpretação
<p>Acesso ao emprego, actividade profissional e formação</p> <p>1 - Toda a exclusão ou restrição de acesso de um candidato a emprego ou trabalhador em razão do respectivo sexo a qualquer tipo de actividade profissional ou à formação exigida para ter acesso a essa actividade constitui uma discriminação em função do sexo.</p> <p>2 - Os anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção e ao recrutamento não podem conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.</p>	<p>1 - Constitui uma discriminação em função do sexo toda a exclusão ou restrição de acesso de um candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a qualquer tipo de actividade profissional ou formação exigida.</p> <p>2 - Não pode haver qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, no que diz respeito a anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção e ao recrutamento.</p>

ESCOLA SECUNDÁRIA DO MONTE DA CAPARICA
Curso de Educação e Formação de Adultos NS
Trabalho Individual

	Área / UFCD	Cidadania e Profissionalidade – CP 1	Página 8 de 10
	Formador	António Afonso	
	Tema	Direitos Liberdades e Garantias dos Trabalhadores – O Código do Trabalho	
	Realizado por	Inês Sousa	
	Data	30/9/2010	

Nota final:

Acho que em Portugal, o patronato ainda tem que se aperceber que a verdadeira riqueza de uma empresa são os seus empregados, pois são eles que muitas vezes dão a cara e representam a instituição. A larga maioria dos patrões ainda não chegou a esse ponto de evolução.

PARTE 2

Tema – Direitos e Deveres Laborais

- O que é um contrato a prazo.

Um contrato a prazo é aquele que é realizado para a satisfação de necessidades temporárias de uma empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação da mesma.

- Indique situações em que é possível fazer um contrato a prazo.

O contrato a prazo verifica-se em situações em que o trabalho está directamente relacionado com uma época específica do ano: os nadadores salvadores, lojas localizadas em zonas turísticas que são visitadas apenas numa época específica do ano. Ou em situações em que o trabalho é apenas necessário durante um certo período.

- Enumere alguns direitos dos trabalhadores.

Os trabalhadores têm como direito serem tratados de igual forma no que diz respeito ao acesso a emprego, formação e promoção profissional; trabalhar o limite máximo de 40 h por semana e 8h por dia; descansar pelo menos um dia por semana; receber uma retribuição especial pela prestação de trabalho nocturno e suplementar; gozar férias; recorrer a greve como defesa dos seus interesses; receber subsídios de férias e de Natal; segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa; e regime especial caso seja trabalhador estudante.

ESCOLA SECUNDÁRIA DO MONTE DA CAPARICA
Curso de Educação e Formação de Adultos NS
Trabalho Individual

	Área / UFCD	Cidadania e Profissionalidade – CP 1	Página 9 de 10
	Formador	António Afonso	
	Tema	Direitos Liberdades e Garantias dos Trabalhadores – O Código do Trabalho	
	Realizado por	Inês Sousa	
	Data	30/9/2010	

- Enuncie deveres dos trabalhadores para com a entidade patronal.

Os trabalhadores têm como dever para com a entidade patronal o seguinte: respeitar e tratar com educação o empregador, os companheiros de trabalho e outras pessoas com quem estabeleça relações profissionais; ser assíduo e pontual; cumprir as ordens do empregador em tudo o que respeite á execução do trabalho; guardar lealdade ao empregador, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele; velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador; e promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

- Indique direitos e deveres da entidade patronal.

A entidade patronal tem como deveres o seguinte: o empregador é obrigado a respeitar o trabalhador e reconhecer o seu trabalho, retribuindo-o com um pagamento acordado entre os dois e oferecendo-lhe as necessárias condições de trabalho; é obrigado a verificar a qualidade da execução das tarefas e reflectir sobre formas de aumentar a produtividade dos empregados; é obrigado, também, a garantir a segurança dos trabalhadores e precavê-los de situações de risco, indemnizando-os dos prejuízos resultantes de acidentes ou doenças causados pelo trabalho; e finalmente, o empregador é obrigado a cumprir todas as imposições estabelecidas no contrato de trabalho. E como direitos, a entidade patronal tem o seguinte: ver a sua autoridade reconhecida pelos trabalhadores, sendo tratado com lealdade e respeito; ver os seus trabalhadores cumprirem o horário de trabalho acordado e obedecerem às suas ordens no que diz respeito à execução de tarefas; impedir os trabalhadores de divulgarem informações internas relacionadas com a entidade empregadora ou de negociarem por conta própria ou alheia em concorrência com para com esta; e manter os seus bens em bom estado e sentir que os trabalhadores se empenham na produtividade da empresa, cumprindo todas as obrigações de contrato de trabalho e seguindo as normas pelas quais a organização se rege.

- Em que consiste o direito à greve.

O direito a greve consiste na cessação do trabalho, colectiva e voluntária realizada pelos trabalhadores com o objectivo de obter benefícios, como o aumento de salários e melhoria das condições de trabalho ou até mesmo para evitar a perda dos mesmos.

ESCOLA SECUNDÁRIA DO MONTE DA CAPARICA
Curso de Educação e Formação de Adultos NS
Trabalho Individual

	Área / UFCD	Cidadania e Profissionalidade – CP 1	Página 10 de 10
	Formador	António Afonso	
	Tema	Direitos Liberdades e Garantias dos Trabalhadores – O Código do Trabalho	
	Realizado por	Inês Sousa	
	Data	30/9/2010	

- Distinga despedimento por justa causa de despedimento sem justa causa. Indique situações de um e de outro caso.

O despedimento por justa causa é uma interrupção abrupta de um contrato de trabalho pelo empregador, que é justo e razoável em todas as circunstâncias. O despedimento sem justa causa é a rescisão de contrato de trabalho injustamente ou sem razões admissíveis.

- Distinga sindicatos de organização patronal.

Os sindicatos defendem os direitos dos trabalhadores e a organização patronal defende os direitos dos patrões.

- Indique as formas de cessação de trabalho que conhece.

As formas de cessação de trabalho são as seguintes: caducidade do contrato de trabalho; revogação por acordo de partes, ou seja, ou entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo; e rescisão durante o período experimental, ou seja, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.