



GUIA RÁPIDO

DOS DIREITOS DO TRABALHADOR

1 de Maio de 2021



A Constituição da República e os Direitos dos Trabalhadores	3
Deveres do Empregador Público	5
Garantias do Trabalhador	6
Direito ao Salário	7
Direito a Faltar	8
Direito a Férias e Períodos de Descanso	9
Proteção da Parentalidade	10
Direito à Greve.....	12
Estatuto do Trabalhador-Estudante	16
Direito à Formação Profissional.....	20
Direitos de Personalidade.....	22

LUTAR PELOS DIREITOS LABORAIS



A primeira comemoração do Dia do Trabalhador em Portugal aconteceu em 1974, uma semana após a Revolução do 25 de abril. Celebrar este dia é honrar todos os que lutaram e continuam a lutar pela conquista e salvaguarda dos direitos laborais.

O STI - Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos preparou este Guia Rápido dos Direitos dos Trabalhadores, que contém uma coletânea dos principais direitos laborais consagrados na Lei. Conhecer os direitos laborais é a base da luta pela sua garantia! Para apoio jurídico na defesa dos teus direitos conta com o STI! Estamos aqui por ti, para ti, contigo!

A Direção Nacional





ARTIGO 58.º

DIREITO AO TRABALHO

1 - Todos têm direito ao trabalho.

2 - Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:

- a)** A execução de políticas de pleno emprego;
- b)** A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;
- c)** A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores.

ARTIGO 59.º

DIREITOS DOS TRABALHADORES

1 - Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

- a)** À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;
- b)** À organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
- c)** À prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde;
- d)** Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;
- e)** À assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego;
- f)** À assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional.

2 - Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente:

- a)** O estabelecimento e a atualização do salário mínimo nacional, tendo em conta, entre outros fatores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento;
- b)** A fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho;
- c)** A especial proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem atividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas;
- d)** O desenvolvimento sistemático de uma rede de centros de repouso e de férias, em cooperação com organizações sociais;
- e)** A proteção das condições de trabalho e a garantia dos benefícios sociais dos trabalhadores emigrantes;
- f)** A proteção das condições de trabalho dos trabalhadores-estudantes.

3 - Os salários gozam de garantias especiais, nos termos da lei.



De acordo com o artigo 71.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014), define os deveres do empregador público.

1- Sem prejuízo de outras obrigações, **o empregador público deve:**

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a remuneração, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional, incluindo a que seja obrigatória à manutenção ou renovação dos títulos profissionais exigidos por lei para o desempenho da respetiva atividade profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o órgão ou serviço ou para a atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus órgãos ou serviços, com indicação dos nomes, datas de nascimento e de admissão, modalidades de vínculo, categorias, promoções, remunerações, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da remuneração ou diminuição dos dias de férias.
- k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

2 - O empregador público deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação e necessidades socioprofissionais, a definir em legislação especial.





No artigo 72.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, estão as garantias do trabalhador.

1- É proibido ao empregador público:

- a)** Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções disciplinares ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b)** Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c)** Exercer pressão sobre o trabalhador para que influencie desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos colegas;
- d)** Diminuir a remuneração, salvo nos casos previstos na lei;
- e)** Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f)** Sujeitar o trabalhador a mobilidade, salvo nos casos previstos na lei;
- g)** Ceder trabalhadores do mapa de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador público ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h)** Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador público ou por pessoa por ele indicada;
- i)** Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j)** Fazer cessar o vínculo e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 - Os trabalhadores têm o direito de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento para o seu desenvolvimento profissional, incluindo as necessárias à renovação dos títulos profissionais obrigatórios para o desempenho das funções integradas no conteúdo funcional das respetivas carreiras.

3 - Consideram-se incluídos no disposto do número anterior:

- a)** O reembolso das despesas com formação obrigatória sempre que esta não seja diretamente assegurada pelo empregador público;
- b)** Os encargos com a obtenção do título habilitante, quando posterior à constituição da relação jurídica de emprego público e suceda por causa ou no interesse da mesma.



Este é um dos direitos fundamentais do trabalhador. Conforme consta da alínea a) do n.º 1 do art.º 59.º da Constituição da República Portuguesa. Todos os trabalhadores têm direito a um salário pelo seu trabalho, tendo por base de atribuição a quantidade, a natureza e a qualidade da função desempenhada, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna.





O art.º 134.º da Lei n.º 35/2014, considera faltas justificadas as dadas nas seguintes situações:

- a)** As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b)** As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins;
- c)** As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- d)** As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e)** A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;
- f)** As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor;
- g)** As de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;
- h)** As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- i)** As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário (extensivo à assistência ao cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adotando, adotados e enteados, menores ou deficientes, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para o fazer);
- j)** As motivadas por isolamento profilático;
- k)** As dadas para doação de sangue e socorrismo;
- l)** As motivadas pela necessidade de submissão a métodos de seleção em procedimento concursal;
- m)** As dadas por conta do período de férias;
- n)** As que por lei sejam como tal consideradas.





O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil e que, em regra, se reporta ao trabalho prestado no ano civil anterior (artigo 126.º da Lei n.º 35/2014):

- 1- O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, nos termos previstos no Código do Trabalho e com as especificidades dos artigos seguintes.
- 2- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.
- 3- O período de férias referido no número anterior vence-se no dia 1 de janeiro, sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho.
- 4- Ao período de férias previsto no n.º 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.
- 5- A duração do período de férias pode ainda ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- 6- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.





A Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, remete os direitos de parentalidade para o Código do Trabalho.

- 1 - A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
- 2 - Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adoção;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações inter-ilhas das regiões autónomas.
- g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- i) Dispensa para consulta pré-natal;
- j) Dispensa para avaliação para adoção;
- k) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- l) Faltas para assistência a filho;
- m) Faltas para assistência a neto;
- n) Licença para assistência a filho;
- o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;



- r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- t) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade:

- 1 - É **proibida qualquer forma de discriminação** em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade.
- 2 - Incluem-se na proibição, **nomeadamente, discriminações remuneratórias** relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

No âmbito do regime de proteção da parentalidade, **entende-se por:**

- a) Trabalhadora grávida**, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera**, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante**, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

O Direito à Greve - Art.º 57.º da CRP e Art.º 530.º do CT

A greve constitui, nos termos da Constituição, um direito de todos os trabalhadores, sindicalizados ou não.

Compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve.

O direito à greve é irrenunciável.

Competência para Declarar a Greve - Art.º 531.º do CT

A greve é declarada pelas associações sindicais.

Sempre que a maioria dos trabalhadores de uma empresa não esteja representada por sindicatos, a greve pode também ser declarada pela assembleia de trabalhadores, desde que expressamente convocada para o efeito por 20% ou 200 trabalhadores da empresa.

Estas assembleias só podem deliberar validamente sobre o recurso à greve se a maioria dos trabalhadores participar na votação e a greve for aprovada pela maioria dos votantes.

Representação dos trabalhadores em greve - Artigo 532º do CT

Durante a greve os trabalhadores são representados pela associação ou associações sindicais que declararam a greve ou, no caso de greve declarada pela assembleia de trabalhadores, por uma comissão de greve eleita por esta assembleia.

Piquetes de Greve - Art.º 533.º do CT

As associações sindicais ou a comissão de greve podem organizar piquetes de greve para persuadir os trabalhadores a aderirem à greve, por meios pacíficos, sem prejuízo do reconhecimento da liberdade de trabalho dos/as não aderentes.

Pré-Aviso de Greve - Artigos 534.º e 537.º do CT

A greve é comunicada ao empregador ou à associação de empregadores e ao ministério responsável pela área laboral, por meios idóneos, nomeadamente por escrito ou através dos meios de comunicação social, com uma antecedência mínima de:

- 5 dias úteis – na generalidade das empresas

- 10 dias úteis – nas empresas que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, designadamente as que se integram num dos seguintes sectores:

- Correios e telecomunicações
- Serviços médicos, hospitalares e medicamentosos
- Salubridade pública, incluindo a realização de funerais
- Serviços de energia e minas, incluindo o abastecimento de combustíveis
- Abastecimento de água
- Bombeiros
- Serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades essenciais cuja prestação incumba o Estado
- Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho de ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas.
- Transporte e segurança de valores monetários.

O pré-aviso deve conter uma proposta de definição dos serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações, bem como de serviços mínimos, no caso de a greve se realizar em empresa que assegure a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

Proibição de Substituição de Grevistas - Art.º 535.º do CT

Desde a data de anúncio da greve o empregador não pode substituir os grevistas por pessoas que, até esta data, não trabalhavam no respetivo estabelecimento ou serviço, nem pode admitir novos trabalhadores, para aquele efeito, até ao termo da greve.

Durante a greve, as tarefas concretas desempenhadas pelos grevistas não podem ser realizadas por empresa especialmente contratada para o efeito, salvo em caso de incumprimento dos serviços mínimos necessários à satisfação das necessidades sociais impreteríveis ou à segurança e manutenção do equipamento e das instalações e na estrita medida necessária à prestação desses serviços.

Efeitos da Greve - Art.º 536.º do CT

A greve suspende os contratos de trabalho dos trabalhadores aderentes, designadamente no que respeita ao direito à retribuição e aos deveres de subordinação e de assiduidade.

Mantêm-se, porém, todos os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, bem como os direitos referentes a segurança social e prestações devidas por acidente de trabalho e doença profissional.

O período de suspensão do contrato não prejudica a antiguidade do trabalhador, contando-se para esse efeito como tempo de trabalho.

Obrigações Durante a Greve - Art.º 537.º do CT

Os sindicatos e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações.

Tratando-se de empresas que satisfaçam necessidades sociais impreteríveis, os sindicatos e os trabalhadores estão obrigados a assegurar também a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação destas necessidades.

Os trabalhadores que sejam afetos à prestação destes serviços, quer de manutenção e segurança, quer serviços mínimos, mantêm-se sujeitos à autoridade e direção da entidade patronal, mas apenas na estrita medida do necessário a essa prestação e têm direito à retribuição também nessa estrita medida.

Definição dos Serviços Mínimos - Artigo 538º do CT e Artigos 24.º a 28.º do DL n.º 259/2009, de 25 de setembro (para o regime de arbitragem de serviços mínimos)

Não havendo acordo quanto à prestação de serviços mínimos durante a greve, nomeadamente quando a entidade patronal não concorda com a proposta de serviços mínimos apresentada pelo sindicato, os serviços mínimos e os meios necessários à sua prestação são definidos:

- Ou por despacho ministerial do ministro responsável pela área laboral e do ministro responsável pelo sector de atividade;
- Ou tratando-se de empresa integrada no sector empresarial do Estado, por tribunal arbitral constituído nos termos da lei.

A definição dos serviços mínimos deve sempre respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

O despacho ou a decisão arbitral que definirem os serviços mínimos a prestar durante a greve produz efeitos imediatamente após ser notificada às partes (sindical e patronal) e deve ser afixada nas instalações da empresa no local destinado à informação dos trabalhadores.

Cabe aos representantes dos trabalhadores em greve designar os trabalhadores afetos à prestação dos serviços mínimos definidos informando a entidade patronal 24 h antes do início da greve; se o não fizerem, cabe á entidade patronal designar os trabalhadores.

Termo da Greve - Art.º 539.º do CT

A greve termina por acordo entre as partes, por deliberação da entidade que a tenha declarado ou no final do período para o qual foi declarada.

Proibição de Coação e/ou Discriminação de Trabalhador - Art.º 540.º do CT

A adesão ou não à greve não pode determinar para o trabalhador qualquer tipo de coação, prejuízo ou discriminação. Qualquer ato que implique coação, prejuízo ou discriminação do trabalhador em função da sua adesão ou não à greve é nulo.

Lock-Out - Art.º 544.º do CT

É proibido o lock-out

Considera-se lock-out qualquer decisão unilateral do empregador que se traduza na paralisação total ou parcial da empresa ou na interdição aos locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores e, ainda, na recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou possa determinar a paralisação de todos ou alguns sectores da empresa ou, que, em qualquer caso, vise atingir finalidades alheias à normal atividade da empresa.



O Trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

Concessão do Estatuto de Trabalhador-Estudante

Para isso deve apresentar:

"Junto da entidade empregadora

- Prova da sua condição de estudante (por exemplo: prova de matrícula);
- Horário escolar"

Nota: O trabalhador-estudante deve escolher o horário, de entre os existentes, que seja mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos direitos.

"Junto do estabelecimento de ensino

Para concessão do estatuto junto do estabelecimento de ensino, o trabalhador-estudante deve fazer prova, por qualquer meio legalmente admissível, da sua condição de trabalhador."

Horário de Trabalho e Dispensa para Aulas

O trabalhador-estudante deverá, sempre que possível, ter um horário de trabalho ajustado à frequência das aulas e à deslocação para o estabelecimento de ensino.

Quando isto não for possível, o trabalhador terá direito a ser dispensados nos termos seguintes:

- " 3 horas semanais – trabalho de duração igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas semanais;
- 4 horas semanais – trabalho de duração igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas semanais;
- 5 horas semanais – trabalho de duração igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas semanais;
- 6 horas semanais – trabalho igual ou superior a 38 horas semanais."

"Nota: Sempre que o número de trabalhadores-estudantes, com direito a dispensa de horas para frequência de aulas, comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, o empregador promove um acordo com os trabalhadores interessados e a comissão de trabalhadores ou na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais.

Na falta de acordo, o empregador decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito."

A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante.

Trabalho Suplementar e Adaptabilidade:

- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado, sempre que este coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.
- Ao trabalhador-estudante que trabalhe em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia de dispensa por mês, sem perda de direitos e contando como prestação efetiva de trabalho.
- O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

Prestação de Provas de Avaliação

O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação:

- "No dia da prova e no imediatamente anterior (incluindo sábados, domingos e feriados).
- No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar."

"Nota:

- As faltas para prestação de provas não podem exceder 4 dias por disciplina, em cada ano letivo;
- Este direito só pode ser exercido em dois anos letivos, relativamente a cada disciplina."

"Em alternativa a este regime, nos casos em que o curso esteja organizado no regime de sistema europeu de transferência e acumulação de créditos (ECTS), o trabalhador pode optar por:

- Cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação, num máximo de três dias, seguidos ou interpolados, ou do correspondente em termos de meios-dias interpolados."

Nota: Esta cumulação só é permitida nos casos em que os dias anteriores às provas de avaliação, que o trabalhador-estudante tenha deixado de usufruir, não tenham sido dias de descanso semanal ou feriados.

Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante, na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano letivo (independentemente do número de disciplinas).

Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente, e desde que determine direta ou indiretamente o aproveitamento escolar.

Férias e Licenças:

- O trabalhador-estudante tem direito a gozar 15 dias de férias interpoladas, sem prejuízo dos restantes dias a que tenha direito, desde que tal seja compatível com as exigências imperiosas de funcionamento da empresa.
- O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a uma licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, requeridos:
 - " Com 48 horas de antecedência ou, logo que possível, no caso de 1 dia de licença;
 - Com 8 dias de antecedência, no caso de 2 a 5 dias de licença;
 - Com 15 dias de antecedência, no caso de mais de 5 dias de licença."

"Manutenção do Estatuto do Trabalhador-Estudante

- O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador o respetivo aproveitamento, no final de cada ano.

Considera-se aproveitamento escolar:

- A transição de ano ou a aprovação ou progressão, a pelo menos, metade das disciplinas a que esteja inscrito;
- A aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano letivo ou para o período anual de frequência – em casos de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

Nota: Considera-se com aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça as aprovações referidas, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por gozo de licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

- O controlo de assiduidade do trabalhador-estudante pode ser feito, por acordo do trabalhador, diretamente pelo empregador, através dos serviços administrativos do estabelecimento de ensino, correio eletrónico ou fax, no qual se refere a data e hora a partir da qual o trabalhador-estudante termine a sua responsabilidade escolar.

- Na falta de acordo empregador, pode nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova de frequência das aulas.

Cessação e Renovação de Direitos

- O direito a horário de trabalho ajustado ou, a dispensa de trabalho para frequência de aulas, marcação do período de férias de acordo com as necessidades escolares ou a licença sem retribuição, cessa quando o trabalhador não tenha aproveitamento no ano em que beneficie desse direito.
- Os restantes direitos cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.
- Os direitos cessam imediatamente no ano letivo em curso em caso de falsas declarações (no que respeita à atribuição do próprio estatuto ou dos direitos), bem como quando estes tenham sido utilizados para fins diferentes."
- " O trabalhador-estudante pode exercer de novo os direitos no ano letivo subsequente aquele em que os mesmos cessaram, não podendo esta situação ocorrer mais de duas vezes.

Direitos Relativos ao Ensino

- O trabalhador-estudante não está sujeito:
 - À frequência de um número mínimo de disciplinas de determinado curso, nem a regimes de prescrição;
 - À frequência de um número mínimo de aulas por disciplina;
 - A limitações quanto ao número de exames a realizar na época de recurso.
- Nota: Caso não haja época de recurso, o trabalhador tem direito, na medida em que seja legalmente exigível, a uma época-especial de exame em todas as disciplinas.
- Os estabelecimentos de ensino com horário pós-laboral devem assegurar que os exames e provas de avaliação, bem como um serviço mínimo de apoio, decorram, na medida do possível, no mesmo horário.
 - O trabalhador-estudante tem direito a aulas de compensação ou de apoio pedagógico que sejam consideradas imprescindíveis pelo estabelecimento de ensino.



Direitos dos trabalhadores

Sem prejuízo do disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, e 18/2016, de 20 de junho, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a:

- a) Frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional;
- b) Apresentar propostas para elaboração do plano de formação do órgão ou serviço a que pertence;
- c) Utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos do artigo 16.º

Autoformação

- 1 - Os órgãos e serviços da Administração Pública não podem impedir a frequência de ações de autoformação quando estas tenham lugar fora do período laboral.
- 2 - O crédito para a formação profissional da iniciativa do trabalhador é de 100 horas por ano civil, podendo, quando tal se justifique, em função da especial relevância para as atividades inerentes ao posto de trabalho, a apreciar pelo dirigente máximo do órgão ou serviço, ser ultrapassado até ao limite da carga horária prevista para a formação profissional que o trabalhador pretende realizar.
- 3 - A autoformação é financiada pelo formando, sem prejuízo do disposto em lei especial.
- 4 - A autoformação, quando realizada no período laboral, corresponde ao exercício efetivo de funções.
- 5 - O pedido de autorização para a autoformação, a realizar durante o período laboral, deve ser apresentado ao dirigente máximo do órgão ou serviço, devidamente fundamentado e com indicação da data de início, do local de realização, natureza e programa, duração e, quando aplicável, a entidade formadora.
- 6 - A recusa do acesso a autoformação deve ser sempre fundamentada.
- 7 - O pedido de autoformação apresentado por trabalhador que não tenha sido contemplado no plano de formação ou ações de formação do órgão ou serviço só pode ser indeferido com fundamento no prejuízo do normal funcionamento do serviço.
- 8 - O pedido de autoformação apresentado pelo trabalhador nas condições do número anterior não pode ser indeferido mais do que duas vezes consecutivas.



- 9 - O trabalhador a quem for concedida a autorização para autoformação deve, no final da mesma, apresentar junto do órgão ou serviço relatório e, quando aplicável, o respetivo certificado de formação.
- 10 - O não cumprimento do previsto no número anterior impede a concessão de autorização para formação no ano em curso e no seguinte.



O Código do Trabalho (CT) inclui um conjunto de disposições novas no nosso ordenamento jurídico-laboral, que visam garantir a tutela dos direitos de personalidade dos trabalhadores no âmbito da relação laboral.

- Os direitos de personalidade visam a proteção da pessoa física e moral e da dignidade pessoal de cada cidadão, protegendo-o contra qualquer ofensa ilícita.

- Apesar de os direitos de personalidade estarem genericamente consagrados e regulados na Constituição e na Lei (Código Civil), a sua regulamentação específica no âmbito do CT decorre do facto de a posição de sujeição do trabalhador e o correspondente estatuto de autoridade do empregador na relação jurídica laboral facilitarem a violação destes direitos.

- O CT prevê:

- A liberdade de expressão e de opinião
 - A integridade física e moral
 - A reserva da intimidade da vida privada
 - A proteção de dados pessoais, incluindo o tratamento e proteção de dados relativos à saúde (testes e exames médicos), tratamento de dados biométricos e utilização de sistemas de videovigilância
 - Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação
- Proteção de dados pessoais
- Em princípio, o empregador não pode exigir ao trabalhador (ou candidato a emprego) que preste quaisquer informações sobre a sua vida privada, saúde ou estado de gravidez.
 - Apenas o poderá fazer em casos excecionais, quando estas informações forem absolutamente necessárias e relevantes para a atividade profissional e desde que o empregador fundamente, devidamente e por escrito, a necessidade de prestação de tais informações.
 - Neste caso, o trabalhador só deve prestar informações sobre o seu estado de saúde ou estado de gravidez perante um médico – devendo este comunicar ao empregador apenas se o trabalhador está ou não apto para o exercício da respetiva atividade profissional.

ATENÇÃO

O empregador não pode ter acesso direto a outras informações e o médico está obrigado a sigilo profissional.



- No que respeita a quaisquer dados pessoais fornecidos ao empregador, o trabalhador tem sempre direito a tomar conhecimento do modo como os dados são registados e do fim a que se destinam, bem como a exigir a sua retificação e atualização.
- Os ficheiros e acessos informáticos usados pelo empregador para tratar os dados pessoais dos trabalhadores e candidatos a emprego estão sujeitos às disposições da lei sobre a proteção de dados pessoais – atualmente, a Lei 67/98, de 26 de Outubro.

Tratamento de dados biométricos

- Os dados biométricos são basicamente dados biológicos – a impressão digital, a íris, a geometria da mão ou a geometria facial – que constituem, em princípio, características únicas de cada pessoa e permitem, assim, a sua identificação.
- O empregador só pode proceder à recolha e tratamento de dados biométricos dos trabalhadores se os seus objetivos forem legítimos e os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais à realização desses objetivos.
- Além disso, o empregador tem que notificar previamente a CNPD (Comissão Nacional de Proteção de Dados) de que vai instalar um sistema biométrico e esta notificação é acompanhada do parecer prévio da Comissão de Trabalhadores, que deve ser dado no prazo de 10 dias.
- Os dados biométricos só podem ser conservados pelo tempo estritamente necessário à prossecução das finalidades do tratamento e devem ser destruídos quando o trabalhador é transferido para outro local de trabalho ou quando cessa o seu contrato.

Realização de testes ou exames médicos

- Em princípio, o empregador não pode exigir ao trabalhador (ou candidato a emprego), para efeitos de admissão ou permanência no emprego, a realização de testes ou exames médicos de qualquer natureza para comprovação das suas condições físicas ou psíquicas.
- Para além das situações previstas nas disposições relativas à segurança e saúde no trabalho – artigos 108º, 109º e 110º da Lei 102/2009 de 10 de Setembro, na redação da Lei 3/2014, de 28 de Janeiro, ou em outras disposições específicas de segurança e saúde – o empregador só pode exigir a realização de testes ou exames médicos em casos excecionais, quando tenham por finalidade a proteção e segurança do próprio trabalhador ou de terceiros ou sejam absolutamente necessários para a atividade profissional e desde que o empregador fundamente, devidamente e por escrito, a necessidade da sua realização.

- Em qualquer dos casos, os exames ou testes são sempre efetuados sob a responsabilidade de um médico, o qual só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para o exercício da atividade profissional.

ATENÇÃO

- O empregador não pode ter acesso direto a outras informações e o médico está obrigado a sigilo profissional.
- A exigência de realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez é absolutamente proibida.
- A realização de testes de deteção de consumo de álcool ou drogas obedece aos mesmos requisitos.

Sistemas de videovigilância nos locais de trabalho

- Não podem ser utilizados meios de vigilância à distância para controlar o desempenho profissional dos trabalhadores.
- Os sistemas de videovigilância só podem ser licitamente instalados com a finalidade de garantir a proteção e segurança de pessoas e bens, ou quando tal se justificar em função da atividade exercida pela empresa.

Neste caso, o empregador tem de:

- Obter autorização da CNPD, a qual só será concedida se a utilização deste sistema for necessária, adequada e proporcional ao objetivo visado;
- Fazer acompanhar o pedido de autorização de parecer da Comissão de Trabalhadores, que deve ser dado no prazo de 10 dias;
- Informar os trabalhadores da existência e finalidade dos sistemas utilizados, nomeadamente mediante a afixação de informação nos locais de trabalho.

ATENÇÃO

- Os dados pessoais recolhidos através dos sistemas de videovigilância licitamente instalados são conservados, apenas, durante o tempo necessário para as finalidades prosseguidas com a utilização e devem ser destruídos quando o trabalhador é transferido para outro local de trabalho ou no momento da cessação do contrato.

Confidencialidade de mensagens e de acesso à informação

- Os trabalhadores têm direito à confidencialidade do conteúdo de quaisquer mensagens de carácter pessoal e do acesso a informação de carácter não profissional que enviem recebam ou consultem no

local de trabalho, independentemente da forma que revistam, incluindo correio eletrónico, acesso à Internet, comunicações telefónicas, fax, cartas e telegramas.

- O empregador pode estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, prevendo a extensão, os fins, o grau de tolerância e as formas de controlo existentes, mas não pode violar em nenhuma circunstância – nem mesmo em caso de incumprimento das regras – o direito de reserva e confidencialidade.

STI. POR TI, PARA TI, CONTIGO!