

GUIA DOS DIREITOS E DEVERES DOS TRABALHADORES IMIGRANTES

**Guide to the rights and duties
of the Immigrant Worker**

**Руководство по правам и
обязанностям
работника-иммигранта**

NOTA INTRODUTÓRIA

AO GUIA DOS DIREITOS E DEVERES DO TRABALHADOR IMIGRANTE:

Os trabalhadores imigrantes têm direitos laborais e sociais, sejam eles portadores ou não de documentos legais, bastando para isso desenvolver dentro do território nacional uma actividade profissional remunerada.

Os trabalhadores imigrantes são muitas vezes sujeitos, ilegalmente, a condições de trabalho, remuneratórias e sociais discriminatórias, daí assumir vital importância este “Guia dos direitos e deveres do trabalhador imigrante”, ainda mais no actual contexto económico e social em que o País se encontra e onde o aumento da exploração cada vez mais se acentua. Todos os trabalhadores imigrantes têm direitos e deveres consagrados nas mais diversas vertentes da Legislação Laboral, estar sindicalizado é um dos prolongamentos deste guia, é passar à efectivação e ao esclarecimento de tudo o que nele está escrito, esperamos que este documento de apoio contribua para uma melhor vida laboral dos trabalhadores imigrantes, neste nosso e vosso Portugal.

Pelo Secretariado da USTV/CGTP-IN
Pedro Jorge

“A cidadania é responsabilidade perante nós e perante os outros, consciência de deveres e de direitos, impulso para a solidariedade e para a participação, é sentido de comunidade e de partilha, é insatisfação perante o que é injusto ou o que está mal, é vontade de aperfeiçoar, de servir, é espírito de inovação, de audácia, de risco, é pensamento que age e acção que se pensa.”

Jorge Sampaio, in Educar para a Cidadania, Maria de Lourdes L. Paixão, Lisboa Ed.



Inserida na intervenção preconizada pelo Centro Local de Integração de Imigrantes – CLAI e enquadrada numa candidatura conjunta dos municípios de Torres Vedras e da Lourinhã ao Fundo Europeu para a Integração de Nacionais de Países Terceiros, a edição do presente Guia dos Direitos e Deveres do trabalhador imigrante responde a um imperativo de cidadania. Enquanto cidadãos de pleno direito, os imigrantes devem ser disponibilizadas os

recursos que lhes permitam conhecer e respeitar o quadro legal e institucional nacional e, simultaneamente, garantir que o possam modificar por meios democráticos.

Os desafios da integração reclamam o estabelecimento de uma relação dialógica e colaborativa, despida de paternalismos, que invista todos os cidadãos dos conhecimentos e das competências necessárias à sua participação no espaço público e ao seu contributo para a edificação de uma sociedade que se pretende mais coesa, justa e plural.

A apropriação dos direitos e deveres a que, na qualidade de trabalhadores, os imigrantes estão acoetidos, instaura a possibilidade de poderem contribuir ativamente para a construção e qualificação deste território.

Fazemos votos para que o Guia em presença se constitua como uma ferramenta orientadora, de elevada utilidade prática para todos aqueles que almejam dar o seu contributo ao desenvolvimento económico e social de um país que se funda e reconhece num projecto Europeu alicerçado em valores humanistas.

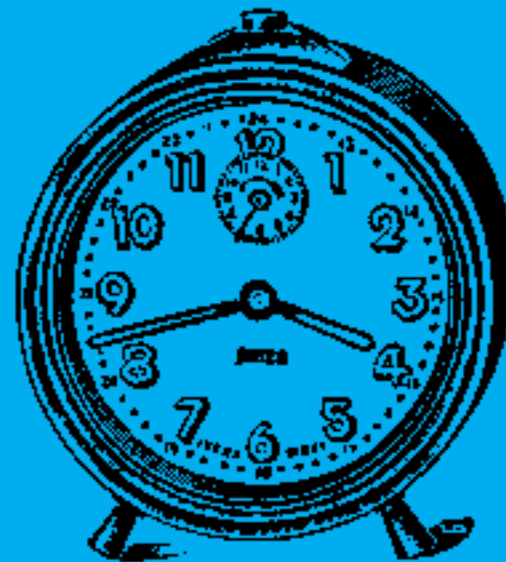
**A Vereadora do Desenvolvimento Social
Ana Umbelino**

Este Guia, enquanto recurso disponibilizado a todos os cidadãos imigrantes que escolheram o nosso território, onde as fronteiras se tornam invisíveis, para dar lugar a um espaço alargado e comum, é um documento orientador para uma cidadania plena, figurando esta como um cosmos abrangente e capaz de aglutinar todos os desafios que conferem a pertença de um indivíduo, numa determinada comunidade e as relações que com ela estabelece.

A integração no mercado de trabalho surge, pois, neste contexto diverso e aglutinador, enquanto dimensão primordial para o bem estar do cidadão de pleno direito. O Centro Local de Apoio à Integração de Imigrantes da Lourinhã, continuará a aprofundar esta relação intermunicipal, por se constituir como mais um estímulo à participação, como condição para o exercício pleno da cidadania.

**O Vereador Responsável pela área
de Intervenção Social e Cultural**

José Tomé



GUIA DOS DIREITOS E DEVERES DOS TRABALHADORES IMIGRANTES

GUIA DOS DIREITOS E DEVERES DOS TRABALHADORES IMIGRANTES

1 O que é o contrato de trabalho?

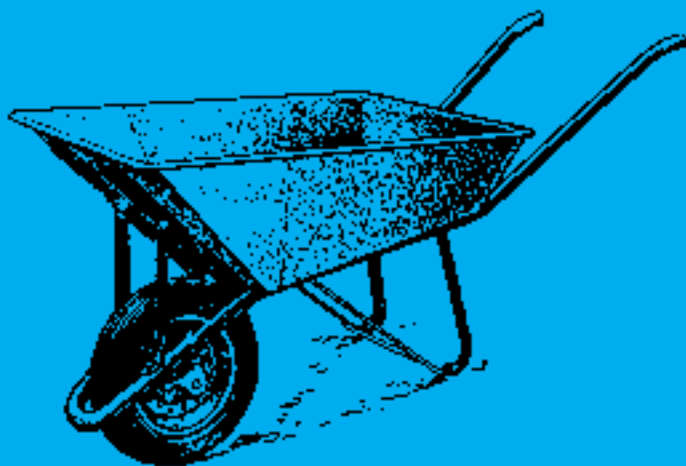
É o contrato pelo qual uma pessoa física se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, mediante retribuição, no âmbito de uma organização e sob autoridade desta.

2 Qual a diferença entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços?

No contrato de trabalho, o trabalhador exerce a sua actividade sob as ordens e instruções do empregador, enquanto que no contrato de prestação de serviços, o trabalhador é autónomo, faz o trabalho com independência e obriga-se a proporcionar um certo resultado.

3 O Código do Trabalho aplica-se a todos os contratos?

Não se aplica a todos os contratos, nomeadamente não se



aplica no trabalho doméstico, no trabalho desportivo e no trabalho a bordo, já que nestes se aplicam regras especiais compatíveis com essas especificidades.

4 A que formalidades está sujeito o contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro (*Nota 1)?

O contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro deve ser celebrado por escrito, em duplicado e conter, pelo menos, as seguintes indicações:

- Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- Visto de trabalho ou título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português;
- Actividade do empregador;
- Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- Local e período normal de trabalho;
- Valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição;
- Data da celebração do contrato e do início da prestação da actividade;~
- Identificação e domicílio da pessoa ou pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.

Devem ser juntos a cada exemplar do contrato documentos comprovativos do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência do cidadão estrangeiro em Portugal.

5 Que comunicações devem ser feitas à ACT-Autoridade para as Condições de Trabalho (*Nota 1)?

O empregador deve comunicar por escrito à ACT, por formulário electrónico:

- A celebração do contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro ou apátrida antes do início da sua execução, acompanhado de um exemplar;
- A cessação do contrato nos 15 dias posteriores.

6 Em que casos são dispensadas as formalidades específicas para o contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro?

As formalidades específicas não são exigidas aos trabalhadores da União Europeia nem de outro Estado que consagre a igualdade de tratamento com cidadão português no tocante ao livre exercício de actividade profissional.

7 Quais são os direitos e deveres do trabalhador estrangeiro?

O trabalhador estrangeiro autorizado a trabalhar em Portugal, goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres dos trabalhadores portugueses.

8 Em que consiste o direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho?

O trabalhador não pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de

qualquer dever, nomeadamente, em razão de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

9 Em que consiste o princípio “para trabalho igual, salário igual” ?

O empregador deve pagar a mesma retribuição aos trabalhadores que realizarem trabalho com a mesma quantidade, qualidade, natureza e de valor igual. Não é obrigatório que dois trabalhadores, desempenhando as mesmas funções, auferam idêntica retribuição, se for desigual a sua prestação.

10 O que é o assédio moral ou sexual?

É um comportamento indesejado com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade do trabalhador ou de lhe criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. É assédio sexual se aquele comportamento tiver carácter sexual.

11 Quais são os principais deveres do Empregador?

São:

-Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade;

- Pagar pontualmente a retribuição justa e adequada ao trabalho;
- Proporcionar boas condições de trabalho;
- Contribuir para o aumento da produtividade, proporcionando ao trabalhador formação profissional adequada;
- Respeitar a sua autonomia técnica e a sua deontologia profissional;
- Possibilitar o exercício de cargos nas organizações representativas dos trabalhadores (comissão sindical, de trabalhadores, higiene e segurança ou outras);
- Prevenir riscos e doenças profissionais e indemnizar o trabalhador pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- Respeitar as regras de segurança e saúde no trabalho;
- Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- Manter actualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores;



12 Quais são as principais garantias do Trabalhador?

O empregador não pode:

- Opor-se a que o trabalhador exerça os seus direitos ou prejudicá-lo por causa desse exercício;
- Impedir que o trabalhador preste a sua actividade sem justificação;
- Exercer pressão para o trabalhador aceitar piores condições de trabalho;
- Diminuir ilegalmente a retribuição;
- Mudar ilegalmente o trabalhador para categoria inferior;
- Transferir ilegalmente o trabalhador para outro local de trabalho;
- Ceder ilegalmente o trabalhador para utilização de terceiro;
- Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços com fins lucrativos, explorar cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho;
- Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador.

13 Quais são os principais deveres do Trabalhador?

São:

- Respeitar e tratar com urbanidade o empregador, os superiores hierárquicos, os camaradas de trabalho e as pessoas que se relacionarem com a empresa;
- Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Participar de modo diligente nas acções de formação profissional;
- Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes

ao trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

- Não negociar em concorrência com o empregador nem divulgar informações confidenciais;
- Velar pela boa utilização de bens confiados pelo empregador;
- Contribuir para a melhoria da produtividade da empresa;
- Cumprir as regras de segurança e saúde no trabalho.

14 Quais são os limites máximos do período normal de trabalho?

- O período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia e 40 horas por semana, com tolerância excepcional de 15 minutos para terminar tarefas ou outras acções em curso já começadas e não terminadas, tendo tal tolerância carácter excepcional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil;
- Esse período normal de trabalho diário de trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado até quatro horas diárias, sem prejuízo de disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

15 Qual deve ser o descanso diário?

O trabalhador tem o direito a descansar 11 horas seguidas entre dois períodos de trabalho, excepto nas seguintes situações em que não é aplicável:

- A trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo, que esteja isento de horário de trabalho;
- Quando seja necessária a prestação de trabalhos suplementar, por motivo de força maior, ou por ser indispensável para reparar ou prevenir prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;
- Quando o período normal de trabalho seja fraccionado ao longo do dia, devidamente fundamentado, em função das características da actividade desenvolvida.
- Em actividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou produção, e em caso de acréscimo previsível de actividade, tal como no Turismo, desde que instrumento de regulamentação coletiva de trabalho assegure ao trabalhador um período equivalente de descanso compensatório e regule o período em que o mesmo deve ser gozado.

16 Qual deve ser o descanso semanal?

O trabalhador tem direito a pelo menos um dia de descanso semanal que deve ser ao Domingo, excepto em situações específicas relacionadas com a actividade desempenhada (por exemplo na vigilância ou limpeza, exposição ou feira, etc).

Na contratação colectiva de trabalho prevista para cada sector poderá esse descanso semanal ser de dois dias.

17 Os trabalhadores são obrigados a prestar trabalho suplementar?

Os trabalhadores em geral são obrigados a prestar trabalho suplementar, com o limite de 2 horas em dia normal de trabalho, salvo:

- Quando solicitam a dispensa, por motivos atendíveis;
- As trabalhadoras grávidas ou com filhos até 12 meses, os menores e os trabalhadores com deficiência ou doença crónica.

18 Quando é que o trabalhador pode gozar férias?

As férias vencem-se no dia 1 de Janeiro de cada ano e são gozadas nesse ano. Porém, no ano de admissão, o trabalhador pode gozar dois dias úteis por cada mês de duração do contrato até ao máximo de 20 dias, após seis meses completos de execução do contrato. Se este prazo ultrapassar o dia 31 de Dezembro, pode gozá-las até 30 de Junho do ano seguinte.

Se o contrato tiver duração inferior a 6 meses, gozará os 2 dias úteis por cada mês no período imediatamente anterior ao seu termo.



19 Quais são as faltas justificadas do trabalhador?

São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- Dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- Motivadas por morte de cônjuge, parente ou afim;
- Motivadas pela prestação de prova de avaliação do trabalhador estudante;~
- Motivadas por doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal (por exemplo comparência em Tribunal);
- Motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar;
- Motivadas por deslocação à escola até 4 horas por trimestre, por cada menor;
- Dos representantes dos trabalhadores além do crédito de horas, para exercício das respectivas funções;
- Do candidato a cargo público, nos termos da lei eleitoral;
- As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- As que por lei sejam como tal consideradas.

20 O que é a retribuição e quais as prestações incluídas na retribuição?

A retribuição é a prestação a que o trabalhador tem direito pelo seu trabalho, incluindo a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas em dinheiro ou espécie. São consideradas parte integrante da retribuição, as ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abono para falhas, subsídio de refeição e outras.

21 Como pode cessar o contrato de trabalho?

O contrato de trabalho pode cessar por:

- Caducidade;
- Revogação;
- Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- Despedimento colectivo;
- Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- Despedimento por inadaptação;
- Resolução pelo trabalhador;
- Denúncia pelo trabalhador.

22 Que documentos devem ser entregues ao trabalhador quando cessa o contrato de trabalho?

O empregador deve entregar ao trabalhador o certificado de trabalho e a pedido deste, a declaração modelo RP 5044 da Segurança Social e a declaração complementar para requerer subsídio de desemprego.



23 O empregador pode despedir sem justa causa?

O empregador não pode despedir sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Sendo considerados motivos para despedimento por justa causa, alguns dos seguintes:

- Desobediência ilegítima às ordens dos superiores hierárquicos;
- Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- Faltas não justificadas ao trabalho com prejuízos ou riscos graves para a empresa ou cujo número atinja em cada ano civil, 5 seguidas, ou 10 interpoladas;
- Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;

24 Quais os fundamentos gerais da ilicitude do despedimento?

O despedimento pelo empregador é ilícito:

- Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos;
- Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;
- Se não for precedido do respectivo procedimento;
- Se não for solicitado o parecer prévio da CITE-Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no caso de grávidas, puérperas, lactentes ou trabalhadores durante a licença parental inicial.

25 Em que situações pode o trabalhador fazer cessar o contrato de trabalho com direito a indemnização (com justa causa)?

O trabalhador pode fazer cessar o contrato com direito a indemnização, se ocorrer justa causa e devendo para isso comunicar por escrito ao empregador cumprindo os prazos legais previstos para cada situação e justificando os motivos, nomeadamente, os seguintes:

- Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- Aplicação de sanção abusiva;
- Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante.

26 Como pode o trabalhador denunciar o contrato sem justa causa?

O trabalhador pode denunciar o contrato, sem justa causa, por escrito e com o aviso prévio de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até 2 anos ou mais 2 anos de antiguidade.

Nos contratos a termo, o aviso prévio é de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato, seja de 6 meses ou inferior.

O trabalhador pode revogar a denúncia do contrato até ao 7º dia seguinte à data em que chegar a referida comunicação ao poder do empregador.

27 Qual o aviso prévio para a caducidade do contrato de trabalho a termo certo e a que compensação tem o trabalhador direito?

O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respectivamente, 15 dias (por parte de empregador) ou 8 dias (por parte do trabalhador) antes de o prazo expirar.

- No caso de caducidade de contrato a termo certo feita pelo empregador, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a 3 ou 2 dias de retribuição por cada mês de duração do contrato, consoante não exceda ou seja superior a 6 meses, respectivamente.

28 Quais são os direitos do trabalhador em matéria de segurança e saúde no trabalho?

O trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança, higiene e saúde e a receber informação e formação adequadas, para além disso os trabalhadores têm direito a eleger os seus representantes nesta matéria.

29 Quais são os direitos do trabalhador no âmbito da formação profissional?

O trabalhador tem direito, anualmente, à seguinte formação certificada:

- Nos contratos sem termo: 35 horas;
- Nos contratos a termo por período igual ou superior a três meses: um número de horas proporcional do contrato nesse ano, que pode ser inferior às 35 horas previstas anteriormente.

30 Quais são os direitos dos pais trabalhadores?

Os direitos dos pais trabalhadores são os seguintes:

- Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- Licença por interrupção da gravidez;
- Licença parental, em qualquer das modalidades;
- Licença por adoção;
- Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- Licença para consulta pré-natal;
- Licença para aleitação e amamentação;
- Faltas para assistência a filho;
- Faltas para assistência a neto;
- Licença para assistência a filho;
- Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade.

ANOTAÇÕES:

*Nota 1 – Estão dispensados do previsto nos parágrafos 4 e 5 todos os cidadãos estrangeiros vindos de países membros do espaço económico europeu e de países que conseguem a igualdade de tratamento com cidadãos nacionais.



GUIDE TO THE RIGHTS AND DUTIES OF THE IMMIGRANT WORKER

GUIDE TO THE RIGHTS AND DUTIES OF THE IMMIGRANT WORKER

1 What is an employment contract?

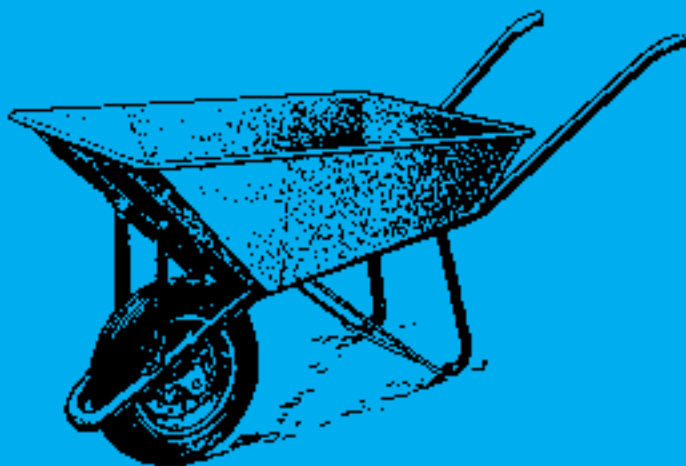
It is a contract by which a person is obliged to provide an activity to another person, upon payment, within an organisation and under its authority.

2 What is the difference between an employment contract and a service provision contract?

In the employment contract, the worker carries out their activity under the orders and instructions of the employer, while in a service provision contract, the worker is autonomous, does the work independently and is obliged to provide the correct result.

3 Does the Employment Code apply to all contracts?

It does not apply to all contracts, namely those for domestic



work, sports work and on-board work, as special rules apply, compatible with these specificities.

4 Which formalities is an employment contract with a foreign worker (*Note 1) subject to?

An employment contract with a foreign worker must be done in writing, in two copies and contain at least the following information:

- Identification, signature and address or head office of the parties;
- Work visa or residence permit or presence of the worker in Portuguese territory;
- Activity of the employer;
- Contracted activity and salary of the worker;
- Normal working location and period;
- Value, frequency and form of payment of salary;
- Date on which the contract is signed and of the start of the provision of the activity;
- Identification and domicile of the person or people who benefit from the pension in case of death due to a work accident or professional illness.

Documents proving the compliance with the legal obligations related to the entry and presence or residence of the foreign citizen in Portugal must be attached to each copy of the contract.

5 Which communications must be made to ACT-Authority for Employment Conditions (*Note 1)?

The employer must inform ACT, in writing, by means of an electronic form of:

- The signing of the employment contract with the foreign worker or stateless person before it begins, accompanied by a copy;
- The termination of the employment contract within 15 days.

6 In which cases are the specific formalities for the employment contract with a foreign worker not necessary?

The specific formalities are not required for workers from the European Union or other State which has treatment equal to that of a Portuguese citizen pertaining to the free exercising of professional activity.

What are the rights and duties of a foreign worker?

The foreign worker authorised to work in Portugal has the same rights and is subject to the same duties as Portuguese workers.

8 What is the right to equality in access to employment and work?

The worker cannot be privileged, favoured, harmed, deprived of any right or exempted from any duty, namely, in ascending order, age, sex, sexual orientation, marital status,

family situation, economic situation, training, social origin or condition, genetic reason, reduced working capacity, disability, chronic illness, nationality, ethnic origin or race, territory of origin, language, religion, political convictions or ideologies or union membership.

9 What is the principle “for equal work, equal salary”?

The employer must pay the same salary to workers who carry out work with the same quantity, quality, nature and of equal value. It is not compulsory for two workers, performing the same duties, to have the same salary, if their performance of them is not equal.

10 What is moral or sexual harassment?

It is an unwanted behaviour with the objective or purpose of affecting the dignity of the worker or creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or destabilising environment. Sexual harassment is such behaviour with a sexual character.

11 What are the main duties of the Employer?

They are to:

- Respect and treat the worker with courtesy;
- Pay a fair salary for the work, on time;
- Provide good working conditions;
- Contribute to the increase in productivity, providing the worker with appropriate professional training;

- Respect their technical autonomy and their professional ethics;
- Allow the exercising of positions in the representative organisations of workers (union, worker, hygiene and safety commissions, or others);
- Prevent professional risks and illnesses and compensate the worker for damage caused by work accidents;
- Respect the rules of safety and health at work;
- Supply the worker with appropriate information and training on the prevention of risks of accidents or illnesses;
- Keep the workers' record up-to-date, at each establishment;



12 What are the main guarantees for the Worker?

The employer cannot:

- Prevent the worker from exercising their rights or cause them prejudice if they do exercise them;
- Prevent the workers from carrying out their activity without justification;
- Pressure the worker to accept worse working conditions;
- Illegally reduce the salary;
- Illegally change the worker to a lower category;
- Illegally transfer the worker to another work location;
- Illegally transfer the worker to be used by a third party;
- Force the worker to acquire goods or services with profitable purposes, operate canteens, office supplies or other establishments directly related with the work;
- Terminate the contract and re-hire the worker.

13 What are the main duties of the Employee?

They are to:

- Respect and treat the employer, superiors, work mates and people connected to the company with courtesy;
- Turn up for work regularly and on time;
- Carry out the work correctly and diligently;
- Participate, in a diligent manner, in professional training sessions;
- Comply with the orders and instructions given by the employer relating to the work, and which do not contradict their rights or guarantees;
- Not negotiate with the employer's competition nor disclose confidential information;

- Ensure the proper use of items entrusted by the employer;
- Contribute to the improvement in the company's productivity;
- Comply with the rules of safety and health at work.

14 What are the maximum limits for a normal working period?

- The normal working period cannot exceed 8 hours a day and 40 hours a week, with an exceptional tolerance of 15 minutes to conclude tasks or other actions in progress already initiated and unfinished. This tolerance has an exceptional character and the extra work should be paid after making up four hours or at the end of the civil year;
- This normal daily working period carried out by workers who exclusively work outside of normal working days at the company or establishment can be increased by four hours, without prejudice to what is given in the employment regulations document.

15 What is the daily resting period?

The worker is entitled to rest for 11 consecutive hours between two working periods, except in situations in which this is not applicable:

- A worker who occupies an administration or management position or has autonomous powers to decide that they are exempt from a work schedule;

- When extra work needs to be done due to force majeure, or if it is essential to repair or prevent serious damage to the company or its viability due to an accident or imminent risk of accident;
- When the normal working period is divided throughout the day, duly justified, according to the characteristics of the activity carried out.
- In an activity characterised by the need to ensure the continuity of the service or production, and in the event of a forecast increase in activity, such as in Tourism, as long as the employment regulations document ensures the worker has an equivalent compensatory resting period and regulates the period in which it must be taken.

16 What is the weekly resting period?

The worker is entitled to at least one day off per week which should be Sunday, except in specific cases related to the activity carried out (for example security or cleaning, exhibitions or fairs, etc).

In the collective contracting of work planned for each sector, there may be two days off per week.

17 Must workers work overtime?

Workers in general must work overtime, with a limit of 2 hours on a normal working day, unless:

- When they ask to be released, for reasons deemed reasonable;
- Women who are pregnant or with children up to the age of 12, or minors and workers with disabilities or chronic illnesses.

18 When can a worker go on holiday?

Holidays fall due on the 1st of January of each year and are taken during that year. However, in the year in which the worker is admitted, they can take two days off for each month of the contract up to a maximum of 20 days, after having completed six months of the contract. If this period extends beyond the 31st of December, the holidays can be taken up to the 30th of June of the following year.

If the contract has a duration of less than 6 months, 2 days per month can be taken in the period immediately before its termination.



19 What are justified absences of a worker?

Justified absences are:

- 15 consecutive days given upon marriage;
- In the event of the death of the spouse, family member or similar;
- In the event of an exam taken by a student worker;
- Given in the case of illness, accident or compliance with a legal obligation (for example a Court Appearance);
- Given in the case of essential and indispensable assistance to a member of the household;
- School visits, up to 4 hours per trimester, per minor;
- For worker representatives beyond the credit of hours, to carry out respective duties;
- For candidates to public positions, under the terms of electoral law;
- Those authorised or approved by the employer;
- Those considered such by the law.

20 What is the remuneration and what are the payments included in the remuneration?

The remuneration is the payment that the worker is entitled to for their work, including base salary and other regular and periodical payments in cash or similar.

Expense allowances, travel subsidies, transportation costs, sick pay, meal subsidy and others are considered part of the remuneration.

21 How can the employment contract be terminated?

The employment contract can be terminated in the following manner:

- Expiration;
- Repeal;
- Dismissal due to a fact imputable to the worker;
- Collective dismissal;
- Dismissal due to the extinction of the position;
- Dismissal due to inability to adapt;
- Termination by the worker;
- Denunciation by the worker.

22 Which documents must be given to the worker when the employment contract is terminated?

The employer must give the worker the work certificate and upon their request, the declaration model RP 5044 from Social Security and the complementary declaration to file for unemployment benefits.



23 Can the employer dismiss without just cause?

The employer cannot dismiss without just cause or for political or ideological reasons.

Some of the following are considered causes for fair dismissal:

- Illegal disobedience of orders from a superior;
- Repeated provocation of conflicts with company workers;
- Serious damage to company property;
- False declarations pertaining to the justification of absences;
- Unjustified absences with serious damage or risks to the company or whose number reaches 5 consecutive or 10 interpolated in each civil year;
- Non-compliance with health and safety rules at work;

24 What constitutes illegal dismissal?

Dismissal by the employer is illegal in the following cases:

- If due to political, ideological, ethnic or religious reasons;
- If the justification for the dismissal is declared unfounded;
- If the respective procedure is not complied with;
- If the preliminary opinion from CITE - Commission for Equality at Work and Employment is not requested in the case of pregnant women, nursing mothers or workers during their initial maternity leave.

25 In which situations can the worker terminate the employment contract with a right to compensation (with just cause)?

The worker can terminate the contract and be entitled to compensation if there is just cause and, for this, must inform

the employer in writing, complying with the terms legally provided for in each situation and justifying the reasons, namely the following:

- Culpable non-compliance with the timely payment of the remuneration;
- Culpable violation of the worker's legal and conventional guarantees;
- Application of an abusive sanction;
- Culpable non-compliance with the rules of safety and health at work;
- Serious damage to the interests of the worker;
- Offence to physical or moral integrity, freedom, honour or dignity of the worker, punishable by law, practised by the employer or their representative.

26 How can the worker terminate the contract without just cause?

The worker can terminate the contract, without just cause, in writing and with a notice of 30 or 60 days, if they have worked for the employer for, respectively, up to 2 or more than 2 years.

In fixed term contracts, a notice of 30 or 15 days, depending on if the duration of the contract is 6 months or less.

The worker can withdraw the termination of the contract up to the 7th day following the date on which the given communication reached the employer.

27 What is the notice for the termination

of a fixed term contract and what is the compensation that the worker is entitled to?

A fixed term contract ends at the end of the stipulated period, or is renewed, as long as the employer or worker informs the other party of the desire to terminate it, in writing, respectively, 15 days (from the employer) or 8 days (from the worker) before the period expires.

- In the case of the termination of a fixed term contract by the employer, the worker is entitled to compensation which corresponds to 3 or 2 days of remuneration for each month of the duration of the contract, as long as it does not exceed or is greater than 6 months, respectively.

28 What are the rights of the worker in terms of health and safety at work?

The worker is entitled to work in safe, healthy and hygienic conditions and receive suitable information and training in addition to having the right to elect those who will represent them in this matter.

29 What are the rights of the worker in terms of professional training?

Annually, the worker is entitled to the following certified training:

- In permanent contracts: 35 hours;
- In fixed term contracts with a period greater than or equal to three months: a number of hours proportional to the contract in that year, which can be less than the abovementioned 35 hours.

30 What are the rights of working parents?

The rights of working parents are the following:

- Leave in case of clinical risk during pregnancy;
- Leave due to termination of a pregnancy;
- Parental leave, in any form;
- Adoption leave;
- Complementary parental leave, in any form;
- Leave for pre-natal appointment;
- Leave for breast-feeding and feeding;
- Absences to provide assistance to a child;
- Absences to provide assistance to a grandchild;
- Leave to provide assistance to a child;
- Leave to provide assistance to a child with a disability or chronic illness;
- Part-time work for a worker with family responsibilities;
- Flexible timetable for a worker with family responsibilities;
- Release from work during probation period.

NOTES:

*Note 1 – Foreign citizens from countries which are members of the European Economic Area and countries which are entitled to treatment equal to that of a national citizen are exempt from what is provided for in paragraphs 4 and 5.



РУКОВОДСТВО ПО ПРАВАМ И ОБЯЗАННОСТЯМ РАБОТНИКА- ИММИГРАНТА

РУКОВОДСТВО ПО ПРАВАМ И ОБЯЗАННОСТЯМ РАБОТНИКА-ИММИГРАНТА

1 Что такое трудовой договор?

Это договор, по которому физическое лицо обязуется предоставлять свой труд другому лицу за вознаграждение в рамках определенной организации и под её руководством.

2 Чем отличается трудовой договор от договора о предоставлении услуг?

При заключении трудового договора работник ведет свою трудовую деятельность по указаниям и инструкциям работодателя, в то время как при заключении договора о предоставлении услуг работник независим, выполняет свою работу самостоятельно и обязуется обеспечить определённый результат.

3 Трудовой кодекс применим ко всем договорам?

Он неприменим ко всем договорам и, в частности, неприменим к домашнему труду, спортивной деятельности и работе на борту судов, поскольку в отношении таких видов труда действуют специальные правила, соответствующие их специфике.

4 Каким формальностям подвержен трудовой договор с иностранным работником (*Примечание 1)?

Трудовой договор с иностранным работником должен заключаться в письменной форме, в двух экземплярах, и содержать, по меньшей мере, следующие сведения:

- идентификация, подписи и домашний или юридический адрес сторон;
- рабочая виза или вид на жительство или пребывание работника на территории Португалии;
- вид деятельности работодателя;
- трудовая деятельность по договору и вознаграждение работника;
- место и обычный период работы;
- размер, периодичность и форма выплаты вознаграждения;
- дата заключения договора и начало исполнения работы;
- личные данные и домашний адрес лица или лиц - получателей пенсии после смерти работника вследствие несчастного случая на работе или профессионального заболевания.

К каждому экземпляру договора должны прилагаться документы, подтверждающие выполнение налагаемых законом обязательств, которые касаются въезда и пребывания или жительства иностранного гражданина в Португалии.

5 Какие сведения подлежат передаче в трудовую инспекцию (ACT-Autoridade para as Condições de Trabalho) (*Примечание 1)?

Работодатель в письменной форме посредством заполнения электронного формуляра сообщает в АСТ:

- о заключении трудового договора с иностранным работником или лицом без гражданства до начала его исполнения с приложением одного экземпляра;
- о прекращении договора (в течение последующих 15 дней).

6 В каких случаях при заключении трудового договора с иностранным работником соблюдение особых формальностей не требуется?

Соблюдение особых формальностей не требуется в отношении работников стран Европейского Союза или другого государства, которое обеспечивает такое же обращение к португальскому гражданину в том, что касается свободного ведения профессиональной деятельности.

7 Какими правами и обязанностями обладает иностранный работник?

Иностранец, получивший разрешение на работу в Португалии, пользуется теми же правами и несет те же обязанности, что и португальские работники.

8 В чём состоит право на равенство при устройстве на работу и на работе?

Работник не может иметь привилегии, получать выгоду, нести ущерб, лишаться какого-либо права или освобождаться от какой-либо обязанности на основании родства, возраста, пола, сексуальной ориентации, гражданского состояния, семейного положения, материального положения, образования, происхождения или социального положения, генетического наследия, ограниченной трудоспособности, физического недостатка, хронического заболевания, национальности, этнического происхождения или расы, территории происхождения, языка, религии, политических или идеологических убеждений, профсоюзной принадлежности.

9 В чём заключается принцип «за одинаковый труд — одинаковая зарплата»?

Работодатель должен выплачивать одинаковое вознаграждение работникам, выполняющим работу в одинаковом количестве, качестве, характере и стоимости. Необязательно, чтобы два работника, выполняющие одинаковые функции, получали одинаковое вознаграждение при их неодинаковом вкладе.

10 Что такое моральное и сексуальное домогательство?

Это нежелательное поведение, которое происходит с

целью или влечет за собой посягательство на достоинство работника или создает запугивающую, враждебную, унижительную, оскорбительную или дестабилизирующую обстановку. Сексуальное домогательство подразумевает подобное поведение с сексуальным характером.

11 Каковы основные обязанности работодателя?

Таковыми являются:

- уважение и вежливость к работнику;
- своевременная выплата справедливого и соответствующего труду вознаграждения;
- создание хороших условий труда;
- вклад в повышение производительности труда путем предоставления работнику соответствующего профессионального обучения;
- уважение его технической самостоятельности и профессиональной этики;
- обеспечение возможности участия в представительских организациях работников (профсоюзный комитет, рабочая комиссия, комиссия по охране здоровья и технике безопасности и другие);
- предотвращение профессиональных рисков и заболеваний, компенсация работнику ущерба вследствие несчастных случаев на работе;
- соблюдение правил техники безопасности и охраны здоровья на работе;
- предоставление работнику необходимой информации и обучения в целях предотвращения рисков несчастных случаев или заболеваний;

- наличие обновлённого списка работников на каждом предприятии.



12 Каковы основные гарантии работника?

Работодатель не вправе:

- противодействовать работнику в осуществлении его прав или вредить ему по этой причине;
- безосновательно препятствовать работнику в осуществлении им трудовой деятельности;
- оказывать на работника давление с тем, чтобы тот согласился на худшие условия труда;
- незаконно уменьшать вознаграждение;
- незаконно снижать категорию работника;
- незаконно переводить работника на другое место работы;
- незаконно уступать работника для использования третьим лицом;
- обязывать работника приобретать товары и услуги с целью получения прибыли, эксплуатировать буфеты,

столовые, магазины при предприятии и прочие заведения, непосредственно связанные с работой;

- расторгать договор и восстанавливать работника.

13 Каковы основные обязанности работника?

Таковыми являются:

- уважение и вежливость к работодателю, вышестоящему руководству, коллегам и лицам, имеющим отношение к предприятию;
- отсутствие прогулов, пунктуальная явка на работу;
- старательное выполнение работы;
- старательное участие в мероприятиях по профессиональному обучению;
- выполнение распоряжений и указаний работодателя в отношении работы, не противоречащих правам и гарантиям работника;
- воздержание от конкуренции с работодателем, неразглашение конфиденциальных сведений;
- бережное использование имущества, доверенного работодателем;
- содействие повышению производительности предприятия;
- соблюдение правил техники безопасности и охраны здоровья на работе.

14 Каковы максимальные пределы обычного периода работы?

- Обычный период работы не может превышать 8 часов в день и 40 часов в неделю. В качестве исключения допускаются 15 минут для завершения задания или прочих уже начатых и незаконченных операций. Вместе с тем такое допущение носит исключительный характер, при этом дополнительный труд должен быть оплачен по достижении четырёх часов или в конце календарного года;

- Обычный период ежедневной работы работника, выполняющего работу исключительно в дни недели, являющиеся выходными для большинства работников предприятия или заведения, может быть увеличен до четырёх часов в день, без ущерба для положений коллективного договора.

15 Каким должен быть ежедневный отдых?

Работник имеет право на отдых в течение 11 часов подряд между двумя рабочими периодами, за исключением следующих случаев, когда оно не применяется:

- в отношении работника, занимающего административную или руководящую должность или с правом на самостоятельное принятие решений, освобождённого от соблюдения рабочего графика;
- при необходимости выполнения дополнительной работы из-за форс-мажорных обстоятельств, а также для устранения неисправности или предотвращения серьёзного ущерба для предприятия и его жизнеспособности в результате аварии или наличия риска такой аварии;
- когда обычный период работы разбит на части на протяжении всего дня (при надлежащем обосновании) в силу особенностей осуществляемой деятельности.

- в отношении труда, который характеризуется необходимостью непрерывного обеспечения услуги или производства, а также в случае прогнозируемого

увеличения объемов работы, как, например, в туризме, при условии, что коллективный договор гарантирует работнику в качестве компенсации равноценный период отдыха и устанавливает период, когда этот отдых предоставляется.

16 Каким должен быть еженедельный отдых?

Работник имеет право, по меньшей мере, на один выходной день в неделю, которым должно быть воскресенье, за исключением особых случаев, связанных с выполняемой работой (например, охрана или уборка, выставка или ярмарка и т. п.).

В коллективном договоре для каждой отрасли может быть предусмотрен двухдневный еженедельный отдых.

17 Должны ли работники выполнять дополнительную работу?

Обычно работники обязаны выполнять дополнительную работу, ограниченную двумя часами в обычный рабочий день, за исключением следующих случаев:

- когда работник просит отпустить его с работы по

уважительным причинам;

- когда речь идет о беременных работницах или работницах с детьми в возрасте до 12 месяцев, несовершеннолетних или работниках с физическим недостатком или хроническим заболеванием.

18 Когда работник может воспользоваться отпуском?

Отпуска за предыдущий год должны использоваться до первого января каждого года. Однако в год принятия на работу работник может воспользоваться двумя рабочими днями за каждый месяц продолжительности договора (максимум 20 дней) по истечении шести полных месяцев, отработанных по договору. Если этот срок переходит 31 декабря, отпуск можно взять до 30 июня следующего года.

Если срок действия договора менее шести месяцев, отпуск можно взять непосредственно до завершения договора из расчёта два дня за каждый месяц.



19 Каковы уважительные причины для отсутствия на работе?

К уважительным причинам относятся:

- заключение брака (в течение 15 дней подряд);
- смерть супруга/супруги, родственника или свойственника;
- необходимость явки работника студента на экзамен;
- болезнь, несчастный случай или выполнение установленного законом обязательства (например, явка в суд);
- оказание неотлагательной и крайне необходимой помощи члену семьи;
- посещение школы (до четырёх часов за четверть на каждого несовершеннолетнего);
- выполнение соответствующих функций представителями работников сверх кредита часов;
- работник является кандидатом на общественную должность согласно избирательному законодательству;
- разрешение или согласие работодателя;
- рассматриваемые законом как таковые.

20 Что такое вознаграждение и каковы его составные части?

Вознаграждение — это плата, которую работник имеет право получить за свой труд; она включает базовое вознаграждение и другие регулярные и периодические выплаты в денежной или натуральной форме.

Составными частями вознаграждения считаются

командировочные, пособие на поездки, транспортные расходы, пособие на случай ошибки, пособие на питание и др.

21 Как можно прекратить трудовой договор?

Прекращение трудового договора возможно в случае:

- истечения срока действия;
- отзыва;
- увольнения по вине работника;
- коллективного увольнения;
- увольнения по причине сокращения рабочего места;
- увольнения по причине несоответствия должности;
- расторжения (с обратной силой) работником;
- расторжения работником.

22 Какие документы выдаются работнику при прекращении трудового договора?

Работодатель должен выдать работнику справку с места работы, а также по его просьбе заявление по форме RP 5044 системы социального страхования и дополнительное заявление для затребования пособия по безработице.



23 Вправе ли работодатель уволить без уважительной причины?

Работодатель не вправе увольнять без уважительной причины либо по политическим или идеологическим мотивам.

Уважительными причинами для увольнения считаются:

- противозаконное неподчинение приказам вышестоящих руководителей;
- неоднократное подстрекательство к конфликтам с работниками предприятия;
- нанесение ущерба важным имущественным интересам компании;
- подделка справок для оправдания прогулов;
- отсутствие на работе без уважительных причин, если:
 - а) этим предприятию наносится серьезный ущерб или создается опасная для него ситуация;
 - б) число прогулов в каждом календарном году достигает пяти подряд или десяти с перерывами;
- грубое несоблюдение правил техники безопасности и охраны здоровья.

24 В каких случаях увольнение считается незаконным?

Увольнение работодателем незаконно, если:

- оно вызвано политическими, идеологическими, этническими или религиозными мотивами;
- причина увольнения сочтена необоснованной;
- ему не предшествовала соответствующая процедура;

- не было затребовано предварительное заключение Комиссии по вопросам равенства в труде и занятости (CITE) в отношении беременных, рожениц, кормящих матерей или работников в течение начального периода отпуска по рождению ребёнка.

25 В каких случаях работник может требовать прекращения трудового договора с правом на компенсацию (по уважительной причине)?

Работник может потребовать прекращения договора с правом на компенсацию при наличии уважительных причин.

Об этом он должен сообщить работодателю в письменной форме с соблюдением сроков, предусмотренных законом для каждого случая, и указанием причин, например:

- грубое нарушение своевременной выплаты вознаграждения;
- грубое нарушение узаконенных или договорных гарантий работника;
- неправомерное применение взыскания;
- грубое несоблюдение условий техники безопасности и охраны здоровья;
- противоправное нанесение ущерба важным имущественным интересам работника;
- оскорбление физической и моральной неприкосновенности, свободы, чести и достоинства работника, нанесённое работодателем или его представителем и наказуемое по закону.

26 Каким образом работник может расторгнуть договор без уважительной причины?

Работник может расторгнуть договор без уважительной причины посредством уведомления в письменной форме соответственно за 30 или 60 дней в зависимости от того, имеет ли он рабочий стаж до двух лет или более двух лет. В отношении договоров на определённый срок уведомление направляется соответственно за 30 или 15 дней в зависимости от срока действия договора (шесть месяцев или меньше).

Работник может отозвать расторжение договора в течение семи дней после получения работодателем соответствующего сообщения.

27 Какой срок уведомления об окончании трудового договора на определённый срок и на какую компенсацию работник имеет право?

Трудовой договор на определённый срок теряет силу по истечении установленного срока или периода его возобновления при условии, что работодатель или работник сообщит второй стороне в письменной форме о своем желании прекратить его, соответственно за 15 дней (работодатель) или за восемь дней (работник) до истечения этого срока.

- В случае окончания договора на определённый срок по инициативе работодателя работник имеет

право на компенсацию в размере трёх или двух дней вознаграждения за каждый месяц действия договора в зависимости от того, не превышает ли он шестимесячный срок или же превышает.

28 Каковы права работника в части безопасности и охраны здоровья на работе?

Работник имеет право выполнять работу в условиях, обеспечивающих безопасность, гигиену и охрану здоровья, получать необходимую информацию и обучение; наряду с этим работники имеют право выбирать своих представителей в данных областях.

29 Каковы права работника в отношении профессионального обучения?

Работник имеет право ежегодно проходить следующее сертифицированное обучение:

- по бессрочным договорам — не менее 35 часов;
- по договорам на определенный срок (на период, равный трём месяцам или больше) — число часов пропорционально договору в данном году и может составлять менее 35 часов, предусмотренных выше.

30 Каковы права работающих родителей?

Работающие родители имеют следующие права:

- отпуск в связи с клиническим риском во время беременности;
- отпуск по прерыванию беременности;

- отпуск по рождению ребенка (любой из видов);
- отпуск по усыновлению;
- дополнительный отпуск по рождению ребенка (любой из видов);
- посещение консультации в дородовый период;
- отпуск с работы для искусственного и естественного вскармливания;
- отсутствие на работе для оказания помощи сыну/дочери;
- отсутствие на работе для оказания помощи внуку;
- отпуск по уходу за ребёнком;
- отпуск по уходу за ребёнком с физическим недостатком или хроническим заболеванием;
- неполный рабочий день для работника, несущего семейные обязательства;
- гибкое расписание для работника, несущего семейные обязательства;
- освобождение от выполнения работы в режиме адаптируемости.

ПРИМЕЧАНИЯ:

*Примечание 1: От положений параграфов 4 и 5 освобождены все иностранные граждане, прибывшие из государств-членов европейского экономического пространства и из стран, которые обеспечивают равенство обращения с гражданами Португалии.

