Guia do/a Trabalhador/a **Imigrante** em Portugal:

Direitos e Deveres

Montijo
Câmara Municipal

Plano Municipal para a Integração de Migrantes do Montijo

FUNDO ASILO, MIGRAÇÃO E INTEGRAÇÃO

UNIÃO EUROPEIA

REPÚBLICA PORTUGUESA

SGMAI SECRETARIA GERAL
MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

ACM
ALTO COMISSARIADO PARA AS MIGRAÇÕES, I.P.

Nota Introdutória

Trabalhador e Trabalhadora Imigrante em Portugal: Direitos e Deveres

A decisão de emigrar para outro país pode ser desencadeada por diversos fatores mas o principal motivo continua a ser o económico. A procura de trabalho e de melhores condições de vida é o que impele milhares de pessoas a atravessar oceanos e fronteiras, deixando para trás os seus países, as suas famílias e trazendo na bagagem um projeto de vida e a esperança de um futuro melhor.

A adaptação ao país de acolhimento nem sempre é fácil. Se não é a questão linguística ou cultural, é o desconhecimento dos seus direitos e dos seus deveres que mais surgem enquanto obstáculos no processo de integração.

O desconhecimento dos recursos existentes, bem como do quadro legal e institucional, implica que a inserção e a valorização no mercado de trabalho sejam difíceis e contribui para que os/as cidadãos/ãs estrangeiros/as sejam mais facilmente ludibriados/as, enganados/as, explorados/as e/ou escravizados/as.

Este documento que agora se publica, intitulado “Guia – Trabalhador/a Imigrante em Portugal: Direitos e Deveres” surge no âmbito da implementação do Plano Municipal para a Integração de Migrantes no Concelho do Montijo (2020-2022) e visa essencialmente melhorar

as condições de integração no mercado de trabalho da população estrangeira e, em particular, de Nacionais de Países Terceiros. Pretende igualmente contribuir para combater a discriminação e promover o empoderamento e a igualdade de oportunidade para todas as pessoas.

A Câmara Municipal do Montijo entende que um concelho integrador, que vê potencial nos/as cidadãos/ãs migrantes que acolhe, é um concelho mais enriquecido e propício ao desenvolvimento e é nesse sentido que, não só tem investido no conhecimento do perfil de quem elege o território para viver e trabalhar, mas também em criar respostas às necessidades e encontrar soluções para os obstáculos que mais surgem no seu processo de integração. O Montijo é um Município que sabe acolher e celebra a diversidade e promove a igualdade de direitos e de oportunidades para todos/as os/as cidadãos/ãs sem exceção.

A Vereadora do Pelouro
Maria Clara Silva

Guia do/a Trabalhador/a **Imigrante** em Portugal:

Direitos e Deveres

I - Contrato de trabalho
Contrato pelo qual uma pessoa física se obriga a prestar a sua atividade a outra pessoa, mediante retribuição, no âmbito de uma organização e sob autoridade desta.

II - Diferença entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço
No contrato de trabalho o/a trabalhador/a exerce a sua atividade sob as ordens e instruções da entidade empregadora, enquanto no contrato de prestação de serviços, o/a trabalhador/a é autónomo/a, faz trabalho com independência e obriga-se a proporcionar um certo resultado.

III - 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.

IV – Formalidades – O contrato de trabalho com o/a trabalhador/a estrangeiro/a (*Nota)
O contrato de trabalho com trabalhador/a estrangeiro/a deve ser celebrado por escrito, duplicado e conter, pelo menos, as seguintes indicações:

- Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- Visto de trabalho ou título de residência ou permanência do/a trabalhador/a em território português;
- Atividade da entidade empregadora;
- Atividade contratada e retribuição do/a trabalhador/a;
- 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 atividade;
- 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/a cidadão/ã estrangeiro/a em Portugal.

V – Comunicações à ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho (*Nota)
A entidade empregadora deve comunicar por escrito à ACT, por formulário eletrónico:

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

VI - Em que casos são dispensadas as formalidades específicas para o contrato de trabalho com trabalhador/a estrangeiro/a
As formalidades especificas não são exigidas a trabalhadores/as da União Europeia, nem de outro Estado que consagre a igualdade de tratamento com cidadão/ã português/a, no tocante ao livre exercício de atividade profissional.

VII - Os direitos e deveres do/a trabalhador/a estrangeiro/a
O/A trabalhador/a estrangeiro/a autorizado/a a trabalhar em Portugal goza dos mesmos direitos e está sujeito/a aos mesmos deveres dos/as trabalhadores/as portugueses/as.

VIII - O direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho
O/A trabalhador/a não pode ser privilegiado/a, beneficiado/a, prejudicado/a, privado/a de qualquer direito ou isento/a 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 politicas ou ideológicas e filiação sindical.

IX - O princípio “para trabalho igual, salário igual”
A entidade empregadora deve pagar a mesma retribuição a trabalhadores/as que realizarem trabalho com a mesma quantidade, qualidade, natureza e de valor igual. Não é obrigatório que dois/duas trabalhadores/as, desempenhando as mesmas funções, aufiram idêntica retribuição, se for desigual a sua prestação.

X - O assédio moral ou sexual

O assédio moral ou sexual é um comportamento indesejado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade do/a trabalhador/a ou de lhe criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. É assédio sexual se aquele comportamento tiver cáracter sexual.

XI - Os principais deveres da entidade empregadora

- Respeitar e tratar o/a trabalhador/a com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do/a trabalhador/a;
- Pagar pontualmente a retribuição justa e adequada ao trabalho;
- Proporcionar boas condições de trabalho;
- Contribuir para o aumento da produtividade, proporcionando ao/à trabalhador/a formação profissional adequada;
- Respeitar a sua autonomia técnica e a sua deontologia profissional;
- Possibilitar o exercício de cargos nas organizações representativas de trabalhadores/as (comissão sindical, de trabalhadores, higiene e segurança ou outras);
- Prevenir riscos e doenças profissionais e indemnizar o/a trabalhador/a pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- Respeitar as regras de segurança e saúde no trabalho;
- Fornecer ao/à trabalhador/a a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doenças;
- Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo de trabalhadores/as.
- Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.
- Possibilitar ao/à trabalhador/a condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

XII - As principais garantias do/a trabalhador/a

A entidade empregadora não pode:

- Opor-se a que o/a trabalhador/a exerça os seus direitos ou prejudicá-lo/a por causa desse exercício;
- Impedir que o/a trabalhador/a preste a sua atividade sem justificação;
- Exercer pressão para o/a trabalhador/a aceitar piores condições de trabalho;

- Diminuir ilegalmente a retribuição;
- Mudar ilegalmente o/a trabalhador/a para categoria inferior;
- Transferir ilegalmente o/a trabalhador/a para outro local de trabalho;
- Ceder ilegalmente o/a trabalhador/a para utilização de terceiros;
- Obrigar o/a trabalhador/a a adquirir bens ou serviços com fins lucrativos, explorar cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho;
- Fazer cessar o contrato e readmitir o/a trabalhador/a.

XIII - Os principais deveres do/a trabalhador/a

- Respeitar e tratar com urbanidade a entidade empregadora, superiores hierárquicos, 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 ações de formação profissional;
- Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora respeitantes ao trabalho, que não sejam contrariadas aos seus direitos ou garantias;
- Não negociar em concorrência com a entidade empregadora nem divulgar informações confidenciais;
- Zelar pela boa utilização de bens confiados pela entidade empregadora;
- Contribuir para a melhoria da produtividade da empresa;
- Cumprir as regras de segurança e saúde no trabalho;
- Comunicar, logo que tenha conhecimento, a falta ao trabalho.

XIV - 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 excecional de 15 minutos para terminar tarefas ou outras ações em curso já começadas e não terminadas, tendo tal tolerância caráter excecional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.
- Esse período normal de trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos/as trabalhadores/as da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado até quatro horas diária, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

XV - Descanso diário
O/A trabalhador/a tem o direito de descansar 11 horas seguidas entre dois períodos de trabalho, exceto nas seguintes situações em que não é aplicável:

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

XVI - Descanso semanal
O/A trabalhador/a tem direito a pelo menos um dia de descanso semanal, que deve ser ao domingo, exceto em situações específicas relacionadas com a atividade desempenhada (por exemplo na vigilância ou limpeza, exposição ou feira, etc).
Na contratação coletiva de trabalho prevista para cada sector poderá esse descanso semanal ser de dois dias.

XVII – Os/As trabalhadores/as são obrigados/as a prestar trabalho suplementar
Os/As trabalhadores/as 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 trabalhadores/as com filhos até 12 meses, menores e trabalhadores/as com deficiência ou doença crónica.

XVIII - Gozo de férias do/a trabalhador/a

As férias vencem-se no dia 1 de janeiro de cada ano e são gozadas nesse ano. Porém, no ano de admissão, o/a trabalhador/a pode gozar 2 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.

As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano seguinte, em cumulação com férias vencidas, por acordo entre entidade empregadora e trabalhador/a ou sempre que pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

XIX - Faltas justificadas

Consideram-se faltas justificadas:

- 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/a trabalhador/a 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;
- De representantes dos/as trabalhadores/as além do critério de horas, para exercício das respetivas funções;
- De candidato/a a cargo público, nos termos da lei eleitoral;
- As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;
- As que por lei sejam como tal consideradas.

XX - A retribuição e quais as prestações incluídas na retribuição

A retribuição é a prestação a que o/a trabalhador/a tem direito pelo seu trabalho, incluindo a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas em dinheiro ou espécie.

É ainda considerada retribuição, a prestação que o/a trabalhador/a tem direito, nos termos do contrato ou dos usos.

XXI - Cessação do contrato de trabalho
Pode cessar por:

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

XXII - Os documentos que devem ser entregues ao/à trabalhador/a quando cessa o contrato de trabalho
A entidade empregadora deve entregar ao/à trabalhador/a 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, esta última quando se trate de despedimento ao abrigo da extinção do posto de trabalho.

XXIII - Despedimento sem justa causa
A entidade empregadora 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/as da empresa;
- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- Faltas não justificadas ao trabalho com prejuízo ou riscos graves para a empresa ou cujo número em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho.

XXIV - Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento
O despedimento pela entidade empregadora 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 respetivo 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/as durante a licença parental inicial.

XXV - Cessação do contrato de trabalho com direito a indemnização (com justa causa)
O/A trabalhador/a pode fazer cessar o contrato com direito a indemnização, se ocorrer justa causa e devendo para isso comunicar por escrito à entidade empregadora 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/a trabalhador/a;
- Aplicação da sanção abusiva;
- Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do/a trabalhador/a;
- Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do/a trabalhador/a punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seu representante.

XXVI - Denunciar o contrato sem justa causa
- O/A trabalhador/a pode denunciar o contrato, sem justa causa, por escrito e com o aviso prévio de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, 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/A trabalhador/a pode revogar a denúncia do contrato até ao 7º dia seguinte à data em que chegar a referida comunicação ao poder do empregador. Art.º 397.

XXVII – Aviso prévio para a caducidade do contrato de trabalho a termo certo e a compensação que o/a trabalhador/a tem direito
O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que a entidade empregadora ou o/a trabalhador/a comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito respetivamente, 15 dias (por parte da entidade empregadora) ou 8 dias (por parte do/a trabalhador/a) antes de o prazo expirar.
Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo, feita pela entidade empregadora, o/a trabalhador/a tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. (NOTA: Já não são os dois ou três dias)

XXVIII – Os direitos do/a trabalhador/a em matéria de segurança e saúde no trabalho
O/A trabalhador/a tem direito a prestar trabalho em condições de segurança, higiene e saúde e a receber informação e formação adequadas.

XXIX – Direitos do/a trabalhador/a no âmbito da Formação Profissional
O/A trabalhador/a tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua
Sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, o/a trabalhador/a tem direito a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

XXX – Parentalidade
Os direitos dos pais e mães trabalhadores/as são:

- Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- Licença por interrupção da gravidez;
- Licença por adoção;
- Licença parental em qualquer das modalidades;
- Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- Faltas para assistência a filhas/os;
- Falta para assistência a neta/o;

- Licença para consulta pré-natal;
- Licença para aleitação e amamentação;
- Licença para assistência a filha/o;
- Licença para assistência a filha/o com deficiência ou doença crónica;
- Trabalho a tempo parcial de trabalhador/a com responsabilidades familiares;
- Horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares;
- Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade.

ANOTAÇÕES

*Nota – Estão dispensados/as do previsto nos pontos IV e V todas/os as/os cidadãs/os estrangeiras/os vindos de países membros do espaço económico europeu e de países que consagrem a igualdade de tratamento com cidadãs/os nacionais.

Atenção: Esta informação não é exaustiva e a leitura deste guia não dispensa a consulta da legislação em vigor em matéria de relações laborais.

Câmara Municipal do Montijo

Divisão de Desenvolvimento Social e Promoção da Saúde
Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes
Rua José Joaquim Marques n.º 124
2870-348 Montijo
Tm: 21 232 77 37/39 - 91 706 07 14
E-mail: claii.montijo@gmail.com

FUNDO ASILO, MIGRAÇÃO E INTEGRAÇÃO
UNIÃO EUROPEIA
REPÚBLICA PORTUGUESA
SGMAI SECRETARIA GERAL
MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
ACM
ALTO COMISSARIADO PARA AS MIGRAÇÕES, I.P.