



## NOME DA ATIVIDADE: Eu defendo os meus direitos

**Tipo de atividade:** grupo

**Número de participantes:** 10

**Escolaridade dos participantes:** 3º ciclo e secundário

**Idade dos participantes:** ≥18 anos

**Duração:** 40 minutos

### Materiais necessários:

- As situações apresentadas na descrição da atividade podem ser distribuídas aos participantes utilizando cartões de papel.
- O formador/facilitador pode utilizar um quadro branco para transcrever as situações.
- As situações também podem ser apresentadas utilizando um vídeo projetor.

### Objetivo da atividade:

Ajudar os jovens adultos a compreenderem:

- Quais são os seus direitos laborais.
- Quais são as adaptações razoáveis no local de trabalho.
- O que são faltas justificadas do local de trabalho.
- O que é a discriminação com base na deficiência.
- Quais as entidades que prestam aconselhamento e apoio.

### Resultados esperados:

Noções básicas sobre:

- Direitos laborais.
- Adaptações razoáveis no local de trabalho.
- Faltas justificadas do local de trabalho.
- Discriminação com base na deficiência.
- Entidades que prestam aconselhamento e apoio aos trabalhadores.

### Competências que serão desenvolvidas:

- Estar familiarizado com os direitos do trabalhador.
- Saber como reclamar da discriminação com base na deficiência.
- Ter conhecimento das entidades que fornecem orientação e aconselhamento sobre os direitos laborais.
- Reconhecer as adaptações razoáveis do local de trabalho.
- Identificar as situações em que um trabalhador pode estar ausente do local de trabalho com justificação.

Project implemented by:





## Aptidões a serem desenvolvidas:

Poder:

- Exercer os principais direitos dos trabalhadores.
- Defender os seus direitos como trabalhador.
- Contactar as entidades que fornecem orientação e aconselhamento aos trabalhadores.

## Termos chave/ vocabulário específico utilizado durante a atividade:

- aconselhamento e apoio
- ser assíduo e pontual
- informação confidencial
- discriminação
- faltas justificadas
- ter o seu local de trabalho adaptado às suas necessidades
- rescindir um contrato
- trabalhar com competência

## Preparação (o que necessita de ser preparado previamente para que a implementação da atividade seja bem-sucedida):

Antes de realizarem a atividade, os participantes devem ler as sessões 2 e 3 do módulo 3, onde encontrarão informações sobre direitos laborais, responsabilidades, aconselhamento e apoio.

## Descrição da atividade passo a passo:

1. Os formandos deverão ser divididos em pequenos grupos.
  2. A cada grupo deverão ser distribuídos cartões com uma das situações abaixo.
  3. Cada grupo deverá dizer o que pode ser feito e indicar a entidade a que poderão recorrer os trabalhadores para solicitar apoio ou aconselhamento.
- a) A Joana, a Mafalda e o António trabalham num supermercado onde repõem os produtos em falta nas prateleiras. A Joana tem uma deficiência auditiva que em nada prejudica o seu desempenho profissional. Em conversa com os 2 colegas, a Joana percebeu que não ganha o mesmo salário, embora tenha exatamente o mesmo horário de trabalho e exerça as mesmas funções. O que deverá a Joana fazer?
- b) A Ana desloca-se numa cadeira de rodas e trabalha numa empresa de gestão de condomínio, como assistente administrativa. No entanto, a mesa de trabalho da Ana não lhe permite trabalhar devidamente, pois precisa de uma mesa mais alta e larga onde possa encaixar a sua cadeira de rodas. Por outro lado, a Ana tem dificuldade em utilizar o wc pois este não está adaptado a pessoas com mobilidade reduzida. O que pode fazer a Ana?
- c) O Filipe trabalha numa armazém de mercadorias há 4 anos. No entanto, o empregador comprou uma máquina nova e moderna para embalar mercadorias frágeis. O Filipe informou o empregador que não sabe utilizar aquela máquina tão moderna. O empregador disse que também não sabia utilizar a





- d) A Mafalda, por motivo de doença, teve de se ausentar do trabalho durante dois dias. Logo que se sentiu incapaz de ir trabalhar, a Mafalda comunicou ao empregador que iria faltar por doença. O empregador não ficou satisfeito e informou a Mafalda que ia considerar as faltas como injustificadas e descontar esses dias no seu salário. O que pode fazer a Mafalda?
- e) O Miguel, quando concluiu o seu curso de formação em Assistente Administrativo, fez um estágio onde obteve uma ótima classificação. Entretanto foi a uma entrevista de emprego numa câmara municipal juntamente com outros candidatos. Todavia, apesar da sua formação, da experiência obtida no estágio e de estar preparado para trabalhar, o empregador não o admitiu porque, conforme lhe transmitiu, o Miguel tem autismo, o que poderia prejudicar o seu trabalho na câmara. O que pode fazer o Miguel?
- f) A Teresa trabalha na cozinha de um restaurante com uma equipa de pessoas que preparam almoços e jantares. A Teresa tem um défice cognitivo, é muito cumpridora e zelosa do seu trabalho. No entanto, o chefe de cozinha está constantemente a gritar com ela em frente aos colegas de trabalho, dizendo que ela não compreende nada do que ele diz, o que faz com que Teresa fique muito abalada e nervosa. O que pode fazer a Teresa?

## Recomendações (como usar a ferramenta/recurso)

### Possíveis soluções para a atividade 5:

#### Informação preliminar para o formador:

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

Artigo 27.º

Trabalho e emprego

1 - Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência a trabalhar, em condições de igualdade com as demais; isto inclui o direito à oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardam e promovem o exercício do direito ao trabalho, incluindo para aqueles que adquirem uma deficiência durante o curso do emprego, adotando medidas apropriadas, incluindo através da legislação, para, inter alia:

a) Proibir a discriminação com base na deficiência no que respeita a todas as matérias relativas a todas as formas de emprego, incluindo condições de recrutamento, contratação e emprego, continuidade do emprego, progressão na carreira e condições de segurança e saúde no trabalho;

b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais, a condições de trabalho justas e favoráveis,





incluindo igualdade de oportunidades e igualdade de remuneração pelo trabalho de igual valor, condições de trabalho seguras e saudáveis, incluindo a proteção contra o assédio e a reparação de injustiças;

c) Assegurar que as pessoas com deficiência são capazes de exercer os seus direitos laborais e sindicais, em condições de igualdade com as demais;

d) Permitir o acesso efetivo das pessoas com deficiência aos programas gerais de orientação técnica e vocacional, serviços de colocação e formação contínua;

e) Promover as oportunidades de emprego e progressão na carreira para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, assim como auxiliar na procura, obtenção, manutenção e regresso ao emprego;

f) Promover oportunidades de emprego por conta própria, empreendedorismo, o desenvolvimento de cooperativas e a criação de empresas próprias;

g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;

h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado através de políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação positiva, incentivos e outras medidas;

i) Assegurar que são realizadas as adaptações razoáveis para as pessoas com deficiência no local de trabalho;

j) Promover a aquisição por parte das pessoas com deficiência de experiência laboral no mercado de trabalho aberto;

k) Promover a reabilitação vocacional e profissional, manutenção do posto de trabalho e os programas de regresso ao trabalho das pessoas com deficiência.

2 - Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não são mantidas em regime de escravatura ou servidão e que são protegidas, em condições de igualdade com as demais, do trabalho forçado ou obrigatório.

- a) Primeiramente, a Joana deverá conversar com o empregador para compreender a razão da diferença. Se concluir que não existe uma justificação válida para a diferença salarial e o empregador não se disponibilizar para retificar o salário, a Joana poderá solicitar apoio à ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho cujas atribuições incluem a prevenção dos conflitos laborais e a verificação e controlo das condições de trabalho, fiscalizando o cumprimento das normas laborais.

### Informação complementar para o formador:

O artigo 59.º, n.º 1, alínea a) da Constituição da República Portuguesa estabelece o princípio de que para trabalho igual salário igual proibindo as discriminações, as distinções sem fundamento baseadas em critérios meramente subjetivos. Este princípio supõe que as mesmas quantidades e qualidades de trabalho da mesma natureza devem ser retribuídas do mesmo modo, não devendo existir qualquer discriminação retributiva





entre trabalhadores que não resulte de fatores objetivos, como sejam a antiguidade, a categoria profissional, etc. Este mesmo princípio consta do artigo 270.º do Código do Trabalho. O artigo 85.º do Código do Trabalho estabelece ainda que o trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação, promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

- b) A Ana deverá conversar com o empregador no sentido de o sensibilizar para a necessidade da aquisição do equipamento necessário e sugerir ao empregador o recurso ao Centro de Emprego do IEFP para requerer apoio financeiro para Adaptação de Postos de Trabalho e Eliminação de Barreiras Arquitetónicas. Caso o empregador se recuse terminantemente a adquirir qualquer tipo de equipamento e a solicitar financiamento a Ana poderá recorrer à ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho a quem compete a fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral. A Ana poderá igualmente recorrer ao INR – Instituto Nacional para a Reabilitação que fiscaliza a aplicação da legislação relativa aos direitos das pessoas com deficiência.

### **Informação complementar para o formador:**

O artigo 86.º do Código do Trabalho estabelece que o empregador deve adotar medidas adequadas para que a pessoa com deficiência ou doença crónica tenha acesso a um emprego, o possa exercer e nele progredir, ou para que tenha formação profissional, exceto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados. Aqui se incluem as adaptações dos postos de trabalho. Os encargos não são considerados desproporcionados quando forem compensados por apoios do Estado.

- c) O Filipe deverá reiterar a sua posição junto do empregador de que necessita de informação adequada e formação específica para operar devidamente o novo equipamento, alertando o empregador para os possíveis riscos de segurança e para as possíveis consequências da utilização incorreta do novo equipamento. O Filipe poderá recorrer à ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho que tem como atribuição a fiscalização do cumprimento das normas laborais.

### **Informação complementar para o formador:**

O artigo 127.º, n.º 1, alínea d), do Código de Trabalho determina que empregador tem o dever de contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada, na qual se incluiu a formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho. Por outro lado, a alínea i) do mesmo artigo estabelece que o empregador deve fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença.





- d) A Mafalda deverá entregar ao empregador a declaração ou atestado médico comprovativo da doença e, caso o empregador considere assim mesmo a faltas como injustificadas e descontar os dias de trabalho, a Ana poderá recorrer à ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho que tem como atribuição a fiscalização do cumprimento das normas laborais.

**Informação complementar para o formador:**

O artigo 249.º, n.º2, alínea d), do Código do Trabalho determina que é considerada justificada a falta motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de doença.

- e) O Miguel poderá recorrer ao INR – Instituto Nacional para a Reabilitação cujas atribuições incluem a fiscalizar a aplicação da legislação relativa aos direitos das pessoas com deficiência e a instrução de processos de contraordenação na área dos direitos das pessoas com deficiência, com base em queixa por discriminação apresentada.

**Informação complementar para o formador:**

O empregador é livre de contratar os trabalhadores que entenda de acordo com a sua preferência. Não pode, no entanto, justificar o não recrutamento de alguém com aptidão para o trabalho com base na sua deficiência. O n.º 1 da Lei n.º 46/2006 de 28 de agosto, estabelece a proibição da discriminação, direta ou indireta, em razão da deficiência, sob todas as suas formas, e o sancionamento dos atos que se traduzam na violação de quaisquer direitos fundamentais, ou na recusa ou condicionamento do exercício de quaisquer direitos económicos, sociais, culturais ou outros, por quaisquer pessoas, em razão de uma qualquer deficiência. Incluindo a adoção de procedimento, medida ou critério, diretamente pelo empregador ou através de instruções dadas aos seus trabalhadores ou a agência de emprego, que subordine a fatores de natureza física, sensorial ou mental a oferta de emprego, a cessação de contrato de trabalho ou a recusa de contratação.

- f) A Teresa deve conversar com o empregador dizendo que não tolerará mais o comportamento incorreto do chefe de cozinha, e caso não haja qualquer ação por parte da empregador para sanar o comportamento, a Teresa deverá recorrer ao INR – Instituto Nacional para a Reabilitação, cujas atribuições incluem fiscalizar a aplicação da legislação relativa aos direitos das pessoas com deficiência e instruir processos de contraordenação na área dos direitos das pessoas com deficiência, nomeadamente com base nas queixas que lhe são apresentadas, e encaminha-as para as entidades competentes.

Project implemented by:







## Informação complementar para o formador:

O artigo 1.º, n.º 1, da Lei n.º 46/2006 de 28 de agosto, estabelece a proibição da discriminação, direta ou indireta, em razão da deficiência, sob todas as suas formas, e sancionar a prática de atos que se traduzam na violação de quaisquer direitos fundamentais, ou na recusa ou condicionamento do exercício de quaisquer direitos económicos, sociais, culturais ou outros, por quaisquer pessoas, em razão de uma qualquer deficiência. Incluindo a adoção pelo empregador de prática ou medida que no âmbito da relação laboral discrimine um trabalhador ao seu serviço. Por outro lado, o artigo 29.º, n.º 1 e 2, do Código do trabalho diz ser proibida a prática de assédio. Sendo que se entende por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Acresce que é proibido despedir, aplicar sanções ou prejudicar por qualquer outro meio o trabalhador com deficiência por motivo do exercício de direito ou de ação judicial contra prática discriminatória (artigo 5.º, n.º 2, da Lei n.º 46/2006 de 28 de agosto).

## Avaliação:

O formador/ facilitador poderá colocar algumas questões para avaliar os resultados da atividade:

- O que aprendeu durante a atividade?
- Descobriu algo de novo?
- Consegue identificar adaptações razoáveis no local de trabalho?
- Consegue identificar situações de discriminação no emprego com base na deficiência?

Project implemented by:

