



NOME DA ATIVIDADE: Conheço os meus direitos

Tipo de atividade: individual ou em grupo

Número de participantes: 10

Escolaridade dos participantes: 3º ciclo e secundário

Idade dos participantes: ≥18 anos

Duração: 45 minutos

Materiais necessários:

- Um quadro branco onde o formador/facilitador poderá transcrever as situações apresentadas na descrição da atividade.
- As situações podem também ser apresentadas utilizando um vídeo projetor ou distribuídas aos participantes em formato papel.

Objetivo da atividade:

Ajudar os jovens adultos a compreenderem quais são os seus direitos laborais.

Resultados esperados:

Noções básicas dos direitos dos trabalhadores.

Competências que serão desenvolvidas:

Identificar os principais direitos dos trabalhadores.

Aptidões que serão desenvolvidas:

Exercer os seus direitos como trabalhador.

Termos chave/ vocabulário específico utilizado durante a atividade:

- falta
- condições de saúde e segurança
- férias
- adaptações razoáveis
- período de descanso
- salário
- subsídio de doença

Project implemented by:





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

Antes de realizarem a atividade, os participantes deverão ler as sessões 2 do módulo 3, onde encontrarão informações sobre os direitos laborais.

Descrição da atividade passo a passo:

Perante as situações seguintes, os formandos, individualmente ou em grupo, deverão dizer se a situação é correta ou incorreta, e justificar a opção escolhida.

1. O Pedro faz parte de uma equipa de limpezas. O Pedro trabalha arduamente e cumpre os horários e as tarefas que lhe são pedidas. O empregador do Pedro nem sempre lhe paga um salário, pois diz que a situação da empresa não lhe permite pagar salários a todos os trabalhadores.

Correto Incorreto

Porquê:

2. A Ana trabalha num escritório. Todos os anos goza férias, mas não recebe o chamado subsídio de férias.

Correto Incorreto

Porquê:

3. O Filipe trabalha num armazém e tem um intervalo de almoço de 1 hora. O Filipe tem dois dias de folga por semana, aos domingos e às segundas-feiras.

Correto Incorreto

Porquê:

4. O Francisco trabalha na receção de um hotel. No ano passado, a empresa proporcionou-lhe um total de 40 horas de formação num novo programa informático de Hotelaria, em gestão de conflitos e em saúde e segurança no trabalho.

Correto Incorreto

Porquê:

5. O João trabalha numa oficina de automóveis, e uma das suas funções é pintar a carroçaria dos automóveis. No entanto, o João não usa luvas nem máscara adequada enquanto está a pintar os automóveis, sujando as mãos com tinta e inalando os vapores da tinta, o que poderá prejudicar a sua saúde.

Project implemented by:





Correto Incorreto

Porquê:

6. A Marisa trabalha como auxiliar numa escola. No mês passado adoeceu e o médico disse que ela tinha que estar em casa durante 3 semanas. Enquanto esteve a recuperar, a Marisa recebeu um subsídio por doença.

Correto Incorreto

Porquê:

Recomendações (Como utilizar esta ferramenta/recurso)

Soluções da atividade 2:

1. A situação está **incorreta**.

Porque todos os trabalhadores têm direito a um salário.

O salário é a contrapartida do trabalho desenvolvido pelo trabalhador e deve ser pago pontualmente pelo empregador.

Informação complementar para o formador:

O artigo 23.º, n.º 3, da Declaração Universal dos Direitos Humanos prevê que quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana.

O artigo 1.º da Convenção n.º95, da Organização Internacional do Trabalho estabelece que o termo «salário» significa, sejam quais forem a sua denominação ou o seu modo de cálculo, a remuneração ou os ganhos suscetíveis de serem avaliados em dinheiro e fixados por acordo ou pela legislação nacional que são devidos em virtude de um contrato de trabalho, escrito ou verbal, por uma entidade patronal a um trabalhador, quer pelo trabalho efetuado ou a efetuar quer pelos serviços prestados ou a prestar.

O artigo 59.º, n.º1, alínea a), da Constituição da República Portuguesa, estabelece que 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.

O artigo 127.º do Código do Trabalho relativo aos deveres do empregador refere no n.º1, alínea b), que o empregador deve pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho.

Project implemented by:





2. A situação está **incorreta**.

Porque todos trabalhadores têm direito a subsídio de férias.

As férias anuais pagas são um direito do trabalhador.

Informação complementar para o formador:

A Convenção n.º 132 da Organização Internacional do Trabalho estabelece que **qualquer pessoa a quem se aplicar a Convenção terá direito a férias anuais pagas de duração mínima determinada.**

O artigo 24.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos prevê que toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres e, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e a **férias periódicas pagas.**

O artigo 264.º, n.º 2, do Código do Trabalho prevê que o trabalhador tem **direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base.**

3. A situação está **correta**.

Porque o intervalo de descanso no período de trabalho diário é um direito dos trabalhadores.

Porque os trabalhadores têm direito, a pelo menos, um dia de descanso por semana, normalmente ao domingo.

Informação complementar para o formador:

O artigo 59.º, n.º 1, alínea d), da Constituição da República Portuguesa, estabelece que **todos os trabalhadores têm direito ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho e ao descanso semanal.** O mesmo direito está previsto no artigo 31, n.º 2, da Carta dos Direitos Humanos da União Europeia.

O art.º 213.º, n.º 1, do Código do Trabalho estabelece que **o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso**, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas.

O artigo 232.º do Código do Trabalho estabelece que **os trabalhadores têm direito a pelo menos um dia de descanso obrigatório por cada semana de trabalho, normalmente gozado ao domingo.** Além disso, podem também gozar





um outro dia de descanso complementar, que normalmente é gozado em continuidade com o dia de descanso obrigatório.

4. A situação está correta.

Porque, em Portugal, os trabalhadores têm direito a 40 horas de formação por ano.

Informação complementar para o formador:

O direito do trabalhador à formação profissional está consagrado nos artigos 130.º a 134.º do Código do Trabalho. A formação profissional assenta no dever do empregador assegurar ao trabalhador o direito individual à formação através de um número mínimo de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador (artigo 131.º, n.º1, alínea b)), mas também no dever de o trabalhador participar de modo diligente nas ações de formação profissional proporcionadas pelo empregador (artigo 128.º do Código do Trabalho).

Assim o artigo 131.º, n.º 1 do Código do Trabalho estabelece na sua alínea a) que **o empregador deve promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.**

Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um número mínimo de **quarenta horas de formação contínua** ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano (artigo 131.º, n.º2 do Código do Trabalho).

5. A situação está incorreta.

Porque o trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde.

Informação complementar para o formador:

A Convenção n.º 187 da OIT sobre o quadro promocional para segurança e saúde no trabalho prevê que **cada Estado Membro deva adotar medidas que assegurem progressivamente um ambiente de trabalho seguro e saudável através de um sistema nacional e de programas nacionais de segurança e de saúde no trabalho**, tendo em conta princípios fundamentais como avaliar os

Project implemented by:





riscos profissionais ou os perigos associados ao trabalho, combater na origem os riscos profissionais ou os perigos associados ao trabalho e desenvolver uma cultura de prevenção nacional em matéria de segurança e de saúde que abranja a informação, a consulta e a formação.

Acresce que, o art.º 4, n.º 1, da Diretiva 89/656/CEE estabelece que a entidade patronal deve fornecer equipamentos de proteção individual conformes com as disposições da União aplicáveis em matéria de conceção e fabrico no domínio da segurança e saúde. Nos termos do referido artigo, os empregadores que forneçam aos seus trabalhadores esses equipamentos de proteção individual devem garantir que os mesmos cumprem os requisitos estabelecidos no Regulamento (UE) 2016/425.

O trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde, é o que estabelece o n.º 1 do art.º 281.º do Código do Trabalho. O n.º 2 deste mesmo artigo refere que o empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção.

Acresce que, os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas na lei ou em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, ou determinadas pelo empregador (n.º 7 do art.º 281.º do CT).

6. A situação está **correta**.

Porque os trabalhadores que, por motivo de doença, devidamente comprovada, estejam impedidos de trabalhar temporariamente poderão ter direito ao subsídio de doença.

A proteção social na doença é uma responsabilidade de cada Estado.

Informação complementar para o formador:

A proteção social na doença é assegurada através do subsídio de doença que é uma prestação pecuniária atribuída para compensar a perda de remuneração resultante do impedimento temporário do trabalho por motivo de doença.

Um trabalhador que esteja em situação de incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo médico do serviço de saúde competente **tem direito a uma prestação para compensar a perda de remuneração** resultante do impedimento temporário para o trabalho, **por motivo de doença** (Decreto-Lei n.º





28/2004 de 4 de fevereiro que estabelece o novo regime jurídico de proteção social na eventualidade de doença). Para ter direito a esta prestação é necessário ter trabalhado 6 meses civis, seguidos ou interpolados, com registo de remunerações, à data do início da doença.

Avaliação:

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

- O que aprendeu durante a atividade?
- Descobriu algo de novo?
- Consegue reconhecer os principais direitos dos trabalhadores?

Project implemented by:

