|  |  |
| --- | --- |
| Description: C:\Users\Sofia Lucas\Desktop\LOGOTI~1.JPG | Description: C:\Users\alexandraquiterio\Downloads\governo de portugal.jpg |
| **Escola:** Escola Secundária Eça de Queirós  **Curso:** SD-R2 /SD-S1  **ÁREA:** Cidadania e Profissionalidade  **UFCD: 5 –** Liberdade e Responsabilidades Democráticas  **Ano Letivo:** 2012/2013 **Data da entrega:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **Formadora:** Rui Costa/ Salete António  **Mediador:** José Manuel Rodrigues  **Formando:** Bruno Rafael Silva Ponces  **Número:** 3 | |

Direitos e deveres do trabalhador

**Assumir direitos laborais inalienáveis e responsabilidades exigíveis ao trabalhador.**

**No código do trabalho, nos direitos e deveres do trabalhador tirei as alíneas que para mim devem ser as mais respeitadoras para ambas as partes, numa altura em que o país atravessa uma situação económica delicada, as partes devem ser íntegros e sinceros para que se ultrapasse o que de inconveniente se aproxima, para que não chegue.**

Deveres do Trabalhador

O trabalhador deve:

**a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;**

**b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;**

**f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;**

**i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;**

**h) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;**

**j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.**

Deveres gerais das partes:

**Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.**

Direitos:

**b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;**

**c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;**

**f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;  
g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;**

**i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;**

Obrigações das entidades empregadoras:

**b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;**

**d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;**

**2 – Na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.  
3 – O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.  
4 – O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da actividade da empresa, a denominação, sector de actividade ou objecto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respectivo pacto social, estatuto ou acto constitutivo, identificação e domicílio dos respectivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.**

Tipos de contratos colectivos e individual:

Período experimental

**O período experimental é definido conforme o tipo de contrato e tem como objectivo permitir à empresa testar as aptidões do trabalhador e permitir ao trabalhador testar as condições de trabalho, podendo ambas as partes rescindir o contrato, durante este período, sem qualquer aviso prévio e sem justificação. A contagem do período experimental começa a contar a partir do início da actividade do trabalhador.**

**Tempo de período experimental**

**1 – No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:  
a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;  
b) 18dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;  
c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.**

**2 – No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:**

1. **30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;  
   b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a ter**
2. **mo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.**

**a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;  
b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.**

**3 – No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.  
4 – O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma actividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, com o mesmo empregador, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.**

Contratos por tempo indeterminado

* **Trabalhadores em geral – 90 dias;**
* **Trabalhadores que desempenham cargos de complexidade técnica, cargo de grande responsabilidade ou funções de confiança – 180 dias;**
* **Pessoal de direcção e quadros superiores – 240 dias.**

Contratos a termo

* **Contratos com duração igual ou superior a 6 meses - 30 dias;**
* **Contratos com duração inferior a 6 meses ou contratos a termo incertos onde é previsto uma duração inferior a 6 meses - 15 dias.**

Tipos de contrato de trabalho

* Contrato de trabalho a termo;
* Contrato de trabalho a termo incerto;
* Contrato de trabalho sem termo;
* Contrato de trabalho a termo parcial;
* Contrato promessa de trabalho;
* Contrato de trabalho de muita curta duração, desde que seja superior a uma semana;
* Contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro não comunitário ou apátrida;
* Contrato de trabalho com pluralidade de empregadores;
* Contrato de trabalho intermitente;
* Contrato de trabalho em comissão de serviço;
* Contrato para a prestação subordinada de teletrabalho;
* Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária;
* Contrato de pré-reforma;
* Contrato de cedência ocasional de trabalhadores.

Dados que a empresa é obrigada a comunicar por escrito ao funcionário

* **Identificação da entidade empregadora e do funcionário;**
* **O local de trabalho;**
* **O horário de trabalho diário e semanal;**
* **A data do contrato e a respectiva data de entrada em vigor;**
* **Funções a desempenhar pelo trabalhador;**
* **Valor da remuneração base e outras retribuições;**
* **Definição dos prazos de aviso prévio em caso de denúncia ou rescisão do contrato.**