



GUIA DE
EMPREGO
PARA
JOVENS



FICHA TÉCNICA

ORGANIZAÇÃO

Conselho Nacional de Juventude
Instituto de Direito do Trabalho
da Faculdade de Direito de Lisboa

COORDENAÇÃO

Instituto de Direito do Trabalho
da Faculdade de Direito de Lisboa

AUTORIA

Cláudia Madaleno, com a
colaboração de Sara Leitão

MARÇO 2012





JOSÉ FILIPE SOUSA
PRESIDENTE DO CNJ

Escrevemos hoje estas linhas com a emoção e alegria do sentimento de dever cumprido, de um objectivo há muito traçado mas até agora nunca alcançado. A área de Emprego e Assuntos Sociais do CNJ há muito que clamava por este feito.

Depois da procura e do – cada vez mais difícil – sucesso em encontrar uma ocupação, todas as pessoas são “bombardeadas” com uma quantidade enorme de conceitos, de regras, de excepções, de pormenores, tendo que aprender à medida que se vão integrando na engrenagem do mundo laboral. A quantidade de regras e instrumentos jurídicos que suportam a regulação das relações laborais entre empregador e trabalhador, torna difícil a um jovem que chegue ao mercado de trabalho o conhecimento dos seus direitos, dos seus deveres, das ferramentas à sua disposição.

A quebra deste ciclo era um fito já tradicional do CNJ, e a discussão, a nível europeu, do emprego Jovem, no primeiro ciclo do Diálogo Estruturado que resultou do novo Quadro de cooperação em matéria de juventude adoptado em Novembro de 2009 veio proporcionar um impulso determinante para finalmente cumprirmos esta aspiração.

A possibilidade de, em linguagem acessível, mas tecnicamente correcta, poderem ser esclarecidas dúvidas e demonstrados alguns processos foi possível com o empenho de todos os intervenientes, fundamentais para a chegada a bom porto deste Guia: Desde logo o apoio dos Professores Pedro Romano Martinez e António Monteiro Fernandes, que dispensam apresentações em matéria de Direito do Trabalho, o Instituto de Direito do

Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa – personificado nas senhoras dras. Cláudia Madaleno e Sara Leitão, as organizações membro do CNJ participantes no Processo, não esquecendo o responsáveis dentro da própria estrutura do CNJ que trabalharam no processo ao longo do tempo. A todos, o destaque devido pela conclusão desta empreitada!

Por fim, mas não em último, gostaríamos de deixar uma mensagem aos destinatários deste Guia: Esperamos que vos possamos acompanhar na entrada vertiginosa do mundo laboral. Que estas páginas sejam úteis no vosso trilho da emancipação, na prossecução da realização pessoal e da felicidade. Que o sonho que comanda a vida possa encontrar uma bussola neste Guia, mesmo em momentos em que a sua realização parece mais difícil.



MIGUEL ARAÚJO
RESPONSÁVEL PELA ÁREA DE EMPREGO E ASSUNTOS
SOCIAIS DO CNJ

O Conselho Nacional de Juventude, enquanto plataforma representativa de organizações de juventude de âmbito nacional, tem como um dos seus principais objectivos o de defender e promover os interesses, as necessidades e as expectativas dos/as jovens. Enquanto plataforma, procuramos igualmente democratizar, facilitando-o, o acesso à informação e capacitar os/as jovens desenvolvendo as suas competências sociais e pessoais.

Em consonância com tais desígnios, a direcção do CNJ para o biénio 2009-2011 tinha como uma das suas prioridades elaborar um Guia dos Direitos e Deveres dos/as Jovens Trabalhadores/as, denominado Guia do Emprego Jovem, contendo as informações essenciais que qualquer jovem pretendendo ingressar no mercado de trabalho, ou que nele já esteja integrado, deva conhecer, de modo a facilitar a sua vida profissional, o seu desenvolvimento, e o respeito pelos seus direitos e deveres enquanto trabalhadores/as. Tal projecto afigurou-se desde logo como ambicioso e complexo tendo em conta o seu âmbito, a tecnicidade das leis laborais e o facto de estas serem recorrentemente objecto de alterações. Foi, por isso, para nós fundamental estabelecer uma parceria com um organismo que pelo seu campo de acção e excelência pudesse conferir a este Guia todo o rigor e profissionalismo que ele requer. Encontramos no Professor Doutor António Monteiro Fernandes e no Professor Doutor Pedro Romano Martinez dois interlocutores valiosos sem os quais este Guia não teria sido possível. Através de Suas Exas foi possível estabelecer uma frutífera parceria com o Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa que acolheu entusiasticamente este projecto e lhe deu corpo, nomeadamente através da Mestre Cláudia Madaleno.

Julgamos que este Guia vem colmatar uma lacuna existente, constituindo-se como uma ferramenta útil, de fácil utilização e leitura, através da qual qualquer jovem possa aceder às informações essenciais sobre os seus

direitos e deveres no mercado de trabalho. Apesar de este Guia ter como limitação o facto da legislação poder vir a sofrer alterações em breve e de rapidamente deixar de ser tão actual, ele contém ainda assim informações importantes sobre os diferentes tipos de relação contratual e direitos e deveres deles decorrentes, sobre o acesso à justiça, oportunidades existentes, e portais de interesse, facilitando o exercício de cidadania informada e activa. Este Guia é ainda reforçado pela criação de uma plataforma online (link) no qual figuram os seus conteúdos, a serem, sempre que tal se justifique, actualizados online. Assim se promove uma ampla capacitação e a democracia electrónica.

Este Guia inclui ainda, naturalmente, a dimensão europeia, espaço no qual nos inserimos, constitutivo das nossas identidades e que, cada vez mais, influi sobre os nossos quotidianos.

Boas leituras!



PREFÁCIO

O Guia do Emprego para Jovens, que o Conselho Nacional de Juventude promove, foi organizado pelo Instituto de Direito do Trabalho, tendo sido delineado e escrito pela Senhora Dra. Cláudia Madaleno, como apoio, na revisão final, da Senhora Dra. Sara Leitão.

O Instituto de Direito do Trabalho (IDT) da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, na prossecução dos seus objectivos, concretamente de dinamizar a investigação científica na área do Direito do Trabalho, tem promovido a organização de Cursos Pós-Graduados e de seminários, assim como a publicação de diversos estudos. Os estudos tanto correspondem a compilações de textos que serviram de base às exposições dos docentes nos cursos de Pós-Graduação em Direito do Trabalho ou em jornadas sobre temas laborais, com destaque para o Processo do Trabalho, organizados pelo IDT, como resultam da investigação nesta área, promovida por diferentes juristas.

No caso do Guia do Emprego para Jovens trata-se de uma nova vertente na actuação do IDT, concretamente na divulgação para não juristas de questões essenciais de Direito do Trabalho, facilitando o conhecimento deste ramo do Direito àqueles que acedem ao emprego, particularmente aos jovens. Num estilo simples e acessível a não juristas, pretende-se dar alguns esclarecimentos sobre aspectos essenciais da relação de trabalho – tal como a celebração do contrato ou a prestação de trabalho, indicando os direitos e deveres das partes – e igualmente da formação profissional, normalmente associada com a actividade laboral.

Pretende-se que o Guia do Emprego para Jovens seja uma obra de divulgação, permitindo, especialmente aos jovens que pretendem aceder ao mercado de trabalho ou que recentemente arranjam emprego, uma fácil consulta dos direitos e deveres associados com a prestação de trabalho.

Faculdade de Direito de Lisboa, Dezembro de 2011

PEDRO ROMANO MARTINEZ

PRESIDENTE DO INSTITUTO DE DIREITO DO TRABALHO



ABREVIATURAS

AICEP » Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal

CFE » Centros de Formalidades das Empresas

DGArtes » Direcção-Geral das Artes

EEE » Espaço Económico Europeu

EFTA » Associação Europeia de Livre Comércio

GANEC » Gabinete de Apoio aos Novos Empresários Comerciais

IAPMEI » Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento, I.P.

IAS » Indexante de Apoios Sociais

IEFP » Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

IPJ » Instituto Português da Juventude, I.P.

IRCT » Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho

IRS » Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares

PEPAC » Programa de Estágios Profissionais na Administração Central

PEPAL » Programa de Estágios Profissionais na Administração Local

UE » União Europeia

ÍNDICE

| | |
|----|--|
| 06 | 1) Inserção no Mercado de Trabalho: o que deves saber? |
| 06 | Apoios e Políticas de Emprego |
| 07 | Estágios |
| 07 | Estágios Profissionais |
| 08 | Programa de Estágios Profissionais promovido pelo IEFP |
| 09 | Outros Programas de Estágios |
| 12 | Programas de Estágios na Administração Pública |
| 14 | Programas de Apoio a Nível Europeu |
| 16 | 2) Jovens Empreendedores: como fazer? |
| 19 | 3) Trabalho por conta de outrem – o lugar dos jovens |
| 19 | Entrada no Mercado de Trabalho |
| 21 | Processos de Selecção: o que deves saber? |
| 23 | Direitos e Deveres |
| 27 | Trabalhadores Estudantes e Estudantes Trabalhadores |
| 29 | 4) Internacionalização da Carreira: trabalhar em Portugal ou noutro Estado Membro da União Europeia |
| 30 | 5) Legislação e Ligações Úteis |



1 INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: O QUE DEVES SABER?

APOIOS E POLÍTICAS DE EMPREGO

Em que consiste o apoio à contratação de jovens, desempregados e de públicos específicos?

» São apoios financeiros, que consistem na isenção do pagamento das contribuições à Segurança Social, os quais são concedidos às empresas que contratem, para seus trabalhadores por tempo indeterminado:

(i) Jovens entre os 16 e os 30 anos que se encontrem à procura do primeiro emprego;

(ii) Desempregados de longa duração (inscritos nos Centros de Emprego há mais de doze meses);

(iii) Trabalhadores reclusos em regime aberto.

Às empresas que celebrem contrato de trabalho por tempo indeterminado com trabalhadores portadores de deficiência, ou contrato de trabalho a termo com trabalhadores reclusos em regime aberto, é concedida uma redução das contribuições à Segurança Social.

Qual a duração destas medidas?

» A dispensa temporária do pagamento de contribuições é concedida pelo período de trinta e seis meses.

A redução das contribuições à Segurança Social por contratação de trabalhadores portadores de deficiência por tempo indeterminado persistirá enquanto durar o contrato de trabalho, tal como a redução das contribuições pela contratação a termo de trabalhadores reclusos em regime aberto.

 **Onde posso saber mais sobre o apoio à contratação de jovens, desempregados e de públicos específicos?**

<http://195.245.197.202/left.asp?03.03.05>

<http://195.245.197.202/left.asp?03.03.04>

http://195.245.197.202/preview_documentos.asp?r=22611&m=PDF

i

A nível nacional, existem apoios e incentivos à inserção no mercado de trabalho e à criação do próprio emprego.

Por seu turno, no âmbito da União Europeia e da denominada Estratégia de Lisboa, presentemente a Estratégia UE 2020, existem mecanismos que visam fomentar o crescimento económico e o emprego de modo sustentável, através da promoção do investimento nas pessoas. Aqui, salientamos acima de tudo alguns programas e oportunidades existentes na área da formação, capacitação, participação e mobilidade que podem ajudar à inserção dos jovens no mercado de trabalho, através da promoção do investimento nas pessoas.

MEDIDA ESTÍMULO 2012

Em que consiste a Medida Estímulo 2012?

» A Medida Estímulo 2012 consiste num apoio financeiro concedido às entidades empregadoras que celebrem contrato de trabalho com desempregado inscrito num Centro de Emprego há, pelo menos, seis meses consecutivos, assumindo a obrigação de lhe proporcionar formação profissional.

Quais são os destinatários da Medida Estímulo 2012?

» A atribuição do apoio financeiro depende de celebração de contrato de trabalho com pessoa que se encontre em situação de desemprego, com inscrição em Centro de Emprego há pelo menos seis meses consecutivos.

Que modalidades de contratos se encontram abrangidas pela Medida Estímulo 2012?

» O apoio financeiro é concedido desde que o contrato de trabalho seja celebrado a tempo completo. No entanto, pode estar em causa um contrato de trabalho com ou sem termo.

Em que consiste a formação profissional proporcionada através da Medida Estímulo 2012?

» A entidade empregadora obriga-se a proporcionar ao trabalhador formação profissional ajustada às competências do posto de trabalho, a qual pode ser realizada através de uma das seguintes modalidades:

(i) Formação em contexto de trabalho, a qual deve ter a duração mínima de seis meses, sendo o trabalhador acompanhado por um tutor;

(ii) Formação em entidade formadora certificada, a qual tem uma duração mínima de 50 horas, devendo ser realizada durante o período normal de trabalho.

Qual o apoio financeiro concedido através da Medida Estímulo 2012?

» A entidade empregadora tem direito a um apoio financeiro correspondente a 50% da retribuição mensal do trabalhador, o qual não pode exceder um IAS por mês, durante o período máximo de seis meses.

Nalgumas situações especiais, o apoio concedido poderá corresponder a 60% do valor da retribuição mensal, tais como em caso de contrato de trabalho sem termo ou em caso de contratação de pessoa com idade igual ou inferior a 25 anos. No entanto, o limite máximo de um IAS por cada mês mantém-se mesmo nestes casos especiais.

 **Onde posso saber mais?**

http://www.iefp.pt/noticias/Paginas/CombateDesempregoMedida_Estimulo2012.aspx

http://www.iefp.pt/noticias/Documents/COMBATE_DESEMPREGO_MEDIDA_ESTIMULO_2012/Estimulo2012.pdf



ESTÁGIOS

ESTÁGIOS PROFISSIONAIS

O que são estágios profissionais?

» Estágios profissionais consistem na formação prática em contexto de trabalho, que se destina a complementar e a aperfeiçoar as competências do estagiário.

Os estágios profissionais visam a inserção ou reconversão para a vida activa de forma mais célere e fácil ou a obtenção de uma formação técnico-profissional e deontológica legalmente obrigatória para aceder ao exercício de determinada profissão.

Em que consiste o apoio à realização de estágios profissionais?

» Trata-se de uma medida de incentivo à realização de estágios direccionados para uma determinada área de actividade, aqui se incluindo aqueles que tenham por objectivo a aquisição de uma habilitação profissional legalmente exigível para o acesso ao exercício de determinada profissão.

Contudo, não são abrangidos pelo regime de estágios profissionais as seguintes situações:

- (i) Estágios curriculares;
- (ii) Estágios profissionais extracurriculares que sejam objecto de participação pública;
- (iii) Estágios profissionais abrangidos pelos programas PEPAL e PEPAC;
- (iv) Estágios de realização obrigatória para o ingresso ou acesso a determinada carreira ou categoria no âmbito de uma relação de emprego público;
- (v) Estágios que correspondam a trabalho independente.

i

O bom desempenho de uma actividade profissional não depende apenas de boa formação. A aquisição de experiência e o conhecimento da realidade prática são essenciais para o sucesso no mercado de trabalho.

Existe actualmente um vasto programa de estágios promovidos por diversas entidades com apoios financeiros estatais, pelos quais o público-alvo (na sua generalidade, jovens trabalhadores e/ou desempregados) pode dar os primeiros passos no mercado de emprego e/ou no exercício de uma actividade.

Os estágios são importantes oportunidades de experiências profissionais práticas que habilitam o estagiário à entrada efectiva no mercado de trabalho.

É necessária a celebração de um contrato?

» Sim, a realização do estágio profissional pressupõe a celebração de um contrato escrito, em dois exemplares, devendo cada uma das partes ficar com um exemplar.

Do contrato devem constar obrigatoriamente, entre outros elementos, a duração do estágio e a data em que se inicia, o local e o período de duração, diário e semanal, das actividades de estágio, bem como o valor do subsídio de estágio e do subsídio de refeição.

Qual a duração dos estágios profissionais?

» Os estágios profissionais têm a duração de 12 meses. No entanto, tratando-se de estágio obrigatório para a aquisição de uma habilitação legalmente exigível para o acesso ao exercício de determinada profissão, o prazo pode ser prorrogado até ao limite máximo de 18 meses.

Podem ser realizados estágios por período inferior a 12 meses?

» É também prevista a realização de estágios de muito curta duração, quando esta não exceda três meses, devendo ser indicados expressamente os motivos que justificam este período, sob pena de o estágio ser considerado por 12 meses.

Como se desenvolve o estágio?

» Para cada estagiário é designado um orientador de estágio, ao qual compete o acompanhamento técnico e pedagógico do estagiário, devendo supervisionar as suas actividades e realizar a respectiva avaliação no final do estágio.

Há direito a períodos de descanso?

» O estagiário encontra-se sujeito ao regime aplicável aos trabalhadores da entidade promotora, pelo que tem direito aos descansos diários e semanal.

Quais os deveres dos estagiários?

» Os estagiários devem ser assíduos e pontuais, encontrando-se sujeitos à aplicação do regime de faltas. A existência de faltas injustificadas determina o não pagamento do subsídio de estágio e pode determinar a cessação do contrato de estágio.

Há direito a contrapartidas económicas?

» O estagiário tem direito a:

- (i) Subsídio mensal de estágio, de valor não inferior ao Indexante de Apoios Sociais (IAS¹);
- (ii) Subsídio de refeição por cada dia de estágio ou a refeição fornecida pela entidade promotora;
- (iii) Seguro de acidentes pessoais.

O estagiário está abrangido pelo regime de Segurança Social?

» Sim, ao contrato de estágio são aplicáveis as disposições relativas às contribuições para a Segurança Social.



Onde posso saber mais?

<http://www.base.gov.pt/legislacao/Legislacao/or%C3%A7amento.pdf> (Artigo 146, página 58)

<http://dre.pt/pdf1sdip/2011/06/10600/0302203025.pdf>

(1) À presente data, Março de 2012, o valor IAS é de 419,22 euros. Para mais informações sobre a fórmula de cálculo do IAS ver <http://www2.seg-social.pt/left.asp?03.10>



PROGRAMA DE ESTÁGIOS PROFISSIONAIS PROMOVIDO PELO IEFP

Em que consiste o Programa de Estágios Profissionais promovido pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP)?

» O Programa de Estágios Profissionais consiste num programa de cooperação entre o IEFP e as pessoas singulares ou colectivas de Direito Privado (entidades promotoras) que nele participem, com vista ao recrutamento de estagiários que assenta na cooperação e articulação de recursos a fim de promover a empregabilidade.

O que são estágios profissionais para efeitos do Programa de Estágios Profissionais promovidos pelo IEFP?

» Consideram-se estágios profissionais os períodos de transição dos jovens para a vida activa que visam complementar uma qualificação preexistente através de formação e experiência prática em contexto laboral e promover a inserção de jovens ou a reconversão profissional de desempregados.

Que vantagens posso ter com a realização de um estágio?

» Os estágios profissionais permitem elevar as perspectivas de empregabilidade, uma vez que possibilitam a entrada na vida activa mediante uma formação complementar realizada num contexto laboral.

Onde decorrem os estágios profissionais?

» Os estágios são realizados em parceria com entidades privadas, que podem ser pessoas singulares ou colectivas e ter ou não fins lucrativos.

Como é seleccionado o estagiário?

» A entidade onde decorre o estágio pode identificar o estagiário no momento da sua candidatura ou, em alternativa, este pode ser posteriormente seleccionado pelo IEFP de acordo com o perfil indicado na candidatura.

Quem pode candidatar-se aos estágios profissionais?

» Podem ser candidatos aos estágios profissionais:

(i) Jovens com idade até 30 anos, inclusive, que possuam qualificação de nível 4, 5, 6, 7 ou 8 do Quadro Nacional de Qualificações;

(ii) Pessoas com idade superior a 30 anos, desempregadas e em situação de procura de novo emprego, desde que tenham obtido há menos de três anos uma qualificação de nível, 2, 3, 4, 5, 6, 7 ou 8 do Quadro Nacional de Qualificações e não tenham registos de remunerações na Segurança Social nos doze meses anteriores à data da candidatura;

(iii) Independentemente de idade, pessoas portadoras de deficiência ou com incapacidade.

Que actividades são objecto dos estágios profissionais?

» Os estágios profissionais podem ter por objecto qualquer actividade, com excepção das seguintes situações:

(i) Actividades de acesso a títulos profissionais;

(ii) Estágios curriculares de quaisquer cursos;

(iii) Áreas de medicina e enfermagem.



É necessária a celebração de um contrato de estágio?

» A lei estabelece que, antes do início do estágio, deve ser celebrado por escrito o contrato de estágio entre a entidade promotora e o estagiário, o qual obedece a um formulário criado pelo IEFP.

Qual a duração dos estágios profissionais?

» Os estágios profissionais têm a duração de nove meses, não prorrogáveis.

Quais os deveres do estagiário?

» Ao estagiário é aplicável o regime de duração e horário de trabalho, descansos diário e semanal, feriados, faltas, segurança, higiene e saúde no trabalho dos trabalhadores da entidade promotora. Isto significa que deve cumprir o horário de trabalho estabelecido e ser pontual e assíduo, bem como cumprir as ordens e instruções legítimas que lhe sejam dirigidas.

Quais os direitos do estagiário?

» O estagiário tem os seguintes direitos:

(i) Direito a receber a bolsa de estágio, de montante variável entre 1 e 1,65 vezes o valor do IAS;

(ii) Direito a subsídio de alimentação;

(iii) Direito a que a entidade promotora contrate em seu benefício um seguro de acidentes de trabalho.

Os estagiários efectuem contribuições?

» Sim. Estão sujeitos quer a tributação fiscal, quer à obrigação de efectuar contribuições para a Segurança Social, nos mesmos termos que os trabalhadores por conta de outrem.

Como cessa o contrato de estágio profissional?

» O contrato de estágio profissional pode cessar por uma das seguintes vias:

(i) Caducidade, que ocorre: no termo do período de duração; em caso de cinco faltas injustificadas (seguidas ou interpoladas) ou de quinze faltas, ainda que justificadas (seguidas ou interpoladas); ou quando tiverem decorrido quinze meses após o início do estágio;

(ii) Acordo escrito das partes;

(iii) Denúncia de qualquer das partes, realizada por comunicação à contraparte e ao IEFP com antecedência não inferior a quinze dias.

Os estágios profissionais implicam a existência de um orientador de estágio?

» Sim, a lei prevê que o estagiário seja acompanhado por um orientador, designado pela entidade promotora.

Ao orientador de estágio compete o acompanhamento técnico e pedagógico do estagiário, bem como a supervisão e a avaliação dos resultados atingidos.



Onde posso saber mais?

<http://www.iefp.pt/apoios/empresas/estagios/EstagiosProfissionais/Paginas/EstagiosProfissionais.aspx>

OUTROS PROGRAMAS DE ESTÁGIOS

Existem programas de estágios especiais para a minha formação?

» Foram criados vários programas de estágios com determinados objectivos e para jovens com perfis específicos. A sua finalidade é promover a inserção dos jovens no mercado de trabalho em vários sectores e espaços.

Trata-se dos seguintes programas: **INOV Jovem**, **INOV Contacto**, **INOV Export**, **INOV Art**, **INOV Mundus** e **INOV Vasco da Gama**.

A realização destes programas de estágios é permanente?

» Não, a realização dos programas de estágios INOV depende de atribuição anual de verba para esse efeito e de posterior abertura de concurso.

À presente data, não estão abertas candidaturas para estes programas, prevendo-se, no entanto, a abertura de candidaturas ao programa INOV Contacto durante o ano de 2012.

A informação sobre cada um destes estágios é disponibilizada pelas respectivas entidades organizadoras, devendo ser consultada para efeitos de actualização.



INOV Jovem

Em que consiste o INOV Jovem?

» São estágios profissionais que decorrem num contexto real de trabalho de pequenas e médias empresas e visam promover as competências socioprofissionais do estagiário e contribuir para a sua inserção na vida activa.

A quem se destinam os estágios INOV Jovem?

» São destinados a jovens desempregados, com idade até 35 anos, inclusive, ou a pessoas com deficiência, sem limite de idade, habilitados com qualificação de nível superior em áreas de formação específicas que sejam relevantes para a inovação e a gestão das empresas e que se encontrem à procura do primeiro ou de um novo emprego.

Qual a duração dos estágios INOV Jovem?

» Em regra, têm a duração de doze meses, incluindo um mês de férias.

Há direito a contrapartidas económicas?

» Os estagiários têm direito a receber:

- (i) Bolsa de estágio mensal, no montante equivalente a duas vezes o IAS;
- (ii) Subsídio de alimentação, pelo período de onze meses, de montante igual ao atribuído aos funcionários e agentes da Administração Pública;
- (iii) Subsídio de alojamento, pelo período de onze meses, quando a localidade em que decorrer o estágio distar cinquenta quilómetros ou mais da localidade de residência, ou quando não existir transporte colectivo compatível com o horário do estágio, com o limite máximo mensal de 30% do IAS, ou, não havendo direito a este subsídio, despesas de transporte, pelo mesmo período de tempo, até ao limite máximo mensal de 12,5% do IAS;
- (iv) Seguro de acidentes de trabalho.

Onde posso saber mais sobre o INOV Jovem?

<http://www.inovjovem.gov.pt/>

i

QUE ÁREAS PODEM SER OBJECTO DE ESTÁGIOS INOV JOVEM?

» Este programa abrange as seguintes áreas de educação e formação específicas:

- (i) Artes;
- (ii) Ciências sociais e do comportamento;
- (iii) Ciências empresariais;
- (iv) Ciências da vida;
- (v) Ciências físicas;
- (vi) Matemática e Estatística;
- (vii) Informática;
- (viii) Engenharia e técnicas afins;
- (ix) Indústrias transformadoras;
- (x) Arquitectura e Construção;
- (xi) Saúde;
- (xii) Serviços pessoais;
- (xiii) Protecção do ambiente;
- (xiv) Outras áreas de formação (mediante proposta do IEFP e aprovadas por despacho do Ministro responsável pela área do emprego)

INOV Contacto

Em que consiste a Medida INOV Contacto?

» São estágios internacionais que visam apoiar a formação de jovens com qualificação superior num contexto internacional, bem como permitir a transmissão de informação entre os participantes no programa através de uma rede de conhecimentos e de contactos internacionais (a NetworkContacto).

Qual a duração dos estágios INOV Contacto?

» Os estágios têm uma duração global variável entre 6 a 9 meses, compreendendo três fases:

- (i) curso de Práticas Internacionais, que pode incluir um período de formação em contexto real de trabalho (cerca de uma semana);
- (ii) estágio remunerado no estrangeiro;
- (iii) seminário de encerramento e apoio à integração.

Que áreas podem ser objecto de estágios INOV Contacto?

» Qualquer área pode ser contemplada, com preferência para as áreas de Gestão, Economia, Marketing, Engenharias (Civil, Mecânica, Biologia, Tecnologia e Industrial) e Tecnologias da Informação/Redes /Telecomunicações (incluindo Matemática Aplicada, Engenharia Informática e afins).

Há direito a contrapartidas económicas?

» Os estagiários têm direito a:

- (i) Bolsa mensal, equivalente a duas vezes o IAS, complementada durante a segunda fase de estágio com um subsídio de alimentação e alojamento variável;
- (ii) Seguro de acidentes de trabalho;
- (iii) Seguro Mundial de Saúde, durante o período de residência no estrangeiro, nos países onde não exista reciprocidade de cuidados médicos;
- (iv) Viagem de ida e volta, entre Portugal e o local de estágio no estrangeiro.



Onde posso saber mais sobre a Medida INOV Contacto?

<http://www.portugalglobal.pt/PT/InovContacto/Paginas/InovContactoHomepage.aspx>

i

A QUEM SE DESTINA A MEDIDA INOV CONTACTO?

» Os destinatários devem preencher os seguintes requisitos:

- (i) Residência legal em Portugal;
- (ii) Idade inferior ou igual a 30 anos no ano de candidatura ao estágio;
- (iii) Qualificação superior (licenciatura ou diploma equivalente);
- (iv) Fluência em português, inglês (comprovado mediante certificado de conhecimento) e noutro idioma, preferencialmente francês, alemão, espanhol ou italiano;
- (v) Conhecimentos de informática na óptica do utilizador;
- (vi) Situação de desemprego e à procura de primeiro emprego;
- (vii) Aptidão física (comprovada mediante declaração médica ou declaração de compromisso de honra do candidato);
- (viii) Não ter beneficiado anteriormente da medida INOV Contacto.



INOV Export

Em que consiste o INOV Export?

» Trata-se de um programa de estímulo ao emprego de especialistas em comércio internacional nas pequenas e médias empresas nacionais exportadoras ou potencialmente exportadoras e em associações empresariais dos principais sectores exportadores, com vista à respectiva internacionalização através da integração nos seus quadros de técnicos especialistas em comércio internacional.

A responsabilidade deste estágio pertence à Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal (AICEP).

Qual a duração dos estágios INOV Export?

» Os estágios têm a duração de cerca de nove meses e compreendem três fases:

- (i) formação em sala (um dia);
- (ii) estágio na entidade beneficiária (cerca de nove meses);
- (iii) avaliação de estágio (um dia).

Há direito a contrapartidas económicas?

» O estagiário tem direito a:

- (i) Bolsa de estágio mensal, no valor correspondente a duas vezes o IAS;
- (ii) Subsídio de alimentação (no valor igual ao atribuído aos funcionários e agentes da Administração Pública);
- (iii) Seguro de acidentes de trabalho.

Onde posso saber mais sobre o INOV Export?

<http://www.portugalglobal.pt/PT/inovexport/Paginas/InovExportHomepage.aspx>

i

A QUEM SE DESTINA A MEDIDA INOV EXPORT?

» Os destinatários devem preencher os seguintes requisitos:

(i) Idade até aos 35 anos (inclusive, até ao final do ano de início de estágio);

(ii) Qualificação superior (no mínimo licenciatura), de preferência em áreas de comércio internacional, marketing, gestão, relações internacionais e novas tecnologias;

(iii) Vocação e/ou experiência profissional de três ou mais anos em matéria de comércio internacional;

(iv) Residência legal em Portugal;

(v) Situação de desemprego, à procura do primeiro ou de novo emprego;

(vi) Fluência em português, inglês e, preferencialmente, conhecimento de outros idiomas;

(vii) Domínio de informática na óptica do utilizador.

INOV-ART

Em que consiste a Medida INOV-ART?

» Trata-se de uma medida de apoio à realização de estágios em instituições internacionais de jovens com qualificação e experiência comprovada no domínio cultural e artístico. É uma iniciativa do Ministério da Cultura, promovida, gerida e executada pela Direcção-Geral das Artes (DGArtes) e financiada pelo IEFP.

Quais as áreas abrangidas pela Medida INOV-ART?

São contempladas as seguintes áreas:

- (i) Arquitectura e Urbanismo;
- (ii) Artes Performativas;
- (iii) Artes Visuais;
- (iv) Cinema e Audiovisual;
- (v) Design;
- (vi) Escrita e Edição;
- (vii) Gestão, Indústrias Criativas e Marketing;
- (viii) Novos Media;
- (ix) Património;
- (x) Serviços Educativos.

Como se processa a candidatura?

» Apenas são admitidas as candidaturas que resultem de um acordo prévio entre a entidade de acolhimento e o candidato, devendo ser apresentadas no prazo estabelecido pela DGArtes.

i

A QUEM SE DESTINA A MEDIDA INOV-ART?

» São destinatários da Medida INOV-ART todos os jovens que preencham, cumulativamente, os seguintes requisitos:

(i) Residência nacional há mais de um ano;

(ii) Entre 18 e 30 anos de idade;

(iii) Desempregados, à procura do primeiro emprego ou de novo emprego;

(iv) Qualificação específica relevante na área a que se candidatam, atestada por diploma do ensino superior ou experiência comprovada;

(v) Fluência em português e noutra língua oficial da União Europeia;

(vi) Domínio de informática na óptica do utilizador;

(vii) Disponibilidade para viver no estrangeiro e capacidade para, com total autonomia, garantir o normal cumprimento das suas obrigações.



Qual a estrutura do estágio promovido pela Medida INOV-ART?

» O estágio inclui três fases:

- (i) Seminário de abertura;
- (ii) Estágio no estrangeiro, com duração entre três e seis meses, de forma ininterrupta e com uma carga horária de 35 horas semanais;
- (iii) Seminário de encerramento.

Quais os direitos dos estagiários abrangidos pela Medida INOV-ART?

» Os direitos dos estagiários variam consoante a fase do estágio em que se encontram, nos seguintes termos:

- (i) Seminário de abertura: subsídio diário no valor de € 30,00 e direito a seguro de acidentes pessoais;
- (ii) Estágio no estrangeiro: bolsa de estágio mensal, no valor de duas vezes o IAS; subsídio de alojamento no valor máximo de € 660,00 mensais; subsídio de viagem no valor de € 300,00 para destinos no espaço europeu e no valor de € 600,00 nos restantes casos; seguro de saúde e de acidentes pessoais;
- (iii) Seminário de encerramento: subsídio diário de € 30,00 e direito a seguro de acidentes pessoais.

Como se determina a classificação final do estágio na Medida INOV-ART?

» A classificação final do estágio resulta da ponderação dos seguintes critérios:

- (i) Pareceres dos serviços responsáveis pela execução da Medida INOV-ART – 40%;
- (ii) Relatório final do estagiário – 30%;
- (iii) Relatório final do coordenador de estágio – 30%.

Onde posso saber mais?

<http://juventude.gov.pt/Emprego/Programas%20INOV/InovArt/Paginas/inovartdefault.aspx>

INOV Mundus

Em que consiste o INOV Mundus?

» O INOV Mundus consiste num programa que promove a realização de estágios para jovens licenciados em situação de desemprego até os 35 anos, a efectuar junto de entidades públicas ou privadas e de organizações nacionais ou internacionais, que desenvolvam a sua actividade na área da cooperação para o desenvolvimento.

INOV Vasco da Gama

Em que consiste o INOV Vasco da Gama?

» O INOV Vasco da Gama destina-se a jovens empresários, gestores e quadros técnicos, até 35 anos, que tenham vínculo laboral com empresas nacionais, com potencial de internacionalização comprovado.

Tem em vista criar novas oportunidades susceptíveis de contribuir para o aumento da competitividade em termos colectivos e assim a produzir o efeito de crescimento das empresas e da economia em geral.

PROGRAMAS DE ESTÁGIOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

PEPAC

Em que consiste o Programa de Estágios Profissionais na Administração Central (PEPAC)?

» O PEPAC promove a realização de estágios que decorrem nos órgãos e serviços da Administração Central (directa e indirecta) do Estado, com exclusão das entidades públicas empresariais, designados por entidades promotoras.

Quem são os destinatários do PEPAC?

» Este programa destina-se a jovens licenciados, até aos 35 anos, à procura do primeiro emprego, desempregados à procura de novo emprego ou jovens à procura de emprego correspondente à sua área de formação e nível de qualificação.

Quais os objectivos dos estágios PEPAC?

» O PEPAC tem em vista possibilitar aos jovens a realização de um estágio profissional num contexto de trabalho que lhes permita a sua inserção no mercado laboral, assim como contribui para a modernização dos serviços públicos e a interacção com outros trabalhadores.

Há direito a contrapartidas económicas?

» Os estagiários têm os seguintes direitos:

- (i) Bolsa de estágio mensal, no montante correspondente a duas vezes o IAS;
- (ii) Subsídio de refeição;
- (iii) Seguro que cubra os riscos de eventualidades que possam ocorrer durante e por causa das actividades correspondentes ao estágio profissional, bem como nas deslocações entre a residência e o local de estágio.

Quais são os deveres dos estagiários?

Os estagiários desenvolvem a sua actividade num contexto de trabalho, sendo-lhes aplicável o regime de faltas dos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, pelo que devem ser assíduos e pontuais.

Há direito a descanso?

» Sim, os estagiários têm direito ao descanso diário e ao descanso semanal.

A realização do programa PEPAC é permanente?

» Não, o PEPAC depende da existência de vagas, sendo necessário aguardar pela abertura do concurso. Neste momento, não se encontram candidaturas abertas.

Onde posso saber mais sobre o PEPAC?

<http://juventude.gov.pt/Emprego/Estagiaretraballar/Paginas/pepacdefault.aspx>

<https://www.bep.gov.pt/pages/Estagios/Default.aspx>



PEPAL

Em que consiste o Programa de Estágios Profissionais na Administração Local (PEPAL)?

» O PEPAL promove a realização de estágios remunerados nas autarquias locais, com vista à integração de jovens licenciados no mercado de trabalho.

Quem são os destinatários do PEPAL?

» O PEPAL destina-se a jovens licenciados que tenham até 35 anos e que se encontrem numa das seguintes situações:

(i) À procura do primeiro emprego;

(ii) Em situação de desemprego;

(iii) Em situação de emprego, com exercício de uma ocupação profissional não correspondente à sua área de formação e nível de qualificação.

Onde decorrem os estágios PEPAL?

» Os estágios podem ter lugar em freguesias, municípios, comunidades intermunicipais, associações de municípios, áreas metropolitanas e associações de freguesias.

Qual a duração dos estágios PEPAL?

» Os estágios têm a duração de 12 meses, não prorrogáveis.

Em que consistem os estágios PEPAL?

» Os estágios iniciam com a formação inicial, a cargo da entidade promotora, à qual se segue a componente prática, que decorre sob a supervisão de um orientador designado formalmente pela entidade promotora.

No final do estágio, os estagiários são avaliados, sendo entregues certificados comprovativos de frequência e de aprovação àqueles que obtenham uma classificação positiva.

Há direito a contrapartidas económicas?

» Os estagiários têm os seguintes direitos:

(i) Bolsa de estágio mensal, no montante correspondente a duas vezes o IAS;

(ii) Subsídio de refeição;

(iii) Seguro que cubra os riscos de eventualidades que possam ocorrer durante e por causa das actividades correspondentes ao estágio profissional, bem como nas deslocações entre a residência e o local de estágio.

Quais são os deveres dos estagiários?

» Os estagiários desenvolvem a sua actividade num contexto de trabalho, sendo-lhes aplicável o regime de faltas dos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, pelo que devem ser assíduos e pontuais.

Há direito a descanso?

» Sim, os estagiários têm direito ao descanso diário e ao descanso semanal.

A realização do programa PEPAL é permanente?

» Não, o PEPAL depende de abertura de concurso.

Neste momento, não se encontram candidaturas abertas.

Onde posso saber mais?

http://juventude.gov.pt/Emprego/Estagiaretrabalhar/Documents/Portaria1235_1236_2010.pdf

<http://www.portalautarquico.pt/portalautarquico/Home.aspx>



PROGRAMAS DE APOIO A NÍVEL EUROPEU

Deixamos-te aqui algumas informações sobre programas europeus existentes que proporcionam oportunidades de aprendizagem, estágios, intercâmbios, participação e mobilidade e que podem favorecer a tua inserção no mercado de trabalho.

Em que consiste o Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida (2007-2013)?

» Trata-se de um programa comunitário de educação e formação criado na sequência da Estratégia de Lisboa, que visa contribuir para o desenvolvimento da sociedade europeia através do intercâmbio, da cooperação e da mobilidade entre os sistemas de ensino, mediante a criação de um autêntico espaço europeu de aprendizagem.

Este programa tem como objectivo promover a cidadania activa e a aprendizagem ao longo da vida, contribuindo simultaneamente para o enriquecimento pessoal do cidadão e para um melhor conhecimento da sociedade europeia.

Este programa inclui vários sub-programas, como o Leonardo da Vinci, o Comenius, o Erasmus e o Grundtvig.

Em que consiste o programa Leonardo Da Vinci?

» Integrado no Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida, o Programa Leonardo Da Vinci diz respeito à educação e à formação profissional (com excepção do ensino superior). Funciona através da concessão de estágios noutros países membros da União Europeia e com a condição de a instituição à qual o beneficiário pertence ter aderido a este programa.

Tem como finalidade proporcionar aos seus participantes a frequência de acções de formação, com vista à aquisição de novas competências que lhes permitam participar activamente no mercado de trabalho europeu através de um regime de mobilidade contínua.

Em que consiste o programa COMENIUS?

» O Programa COMENIUS visa melhorar a qualidade e reforçar a dimensão europeia da educação, desde o ensino pré-escolar até ao secundário, bem como dos estabelecimentos e organizações que oferecem esses mesmos níveis de ensino, de modo a atingir todos os intervenientes e agentes da actividade educativa.

Quais os objectivos do programa COMENIUS?

» O programa COMENIUS tem em vista sensibilizar para uma cultura europeia, atribuindo aos jovens competências e aptidões para a futura vida profissional e as condições para o exercício de uma cidadania activa.

Através deste programa é promovida a colaboração entre escolas e incentivada a aprendizagem de línguas estrangeiras, conferindo ao ensino uma dimensão europeia.

Como se processa o programa COMENIUS?

O Programa COMENIUS inclui dois tipos de acções descentralizadas e geridas pela Agência Nacional PROALV:

(i) Por um lado, a existência de parcerias:

» Parcerias entre Escolas – Multilaterais;

» Parcerias entre Escolas – Bilaterais;

» Parcerias COMENIUS Regio.

(ii) Por outro lado, a realização de Mobilidades Individuais:

» Bolsas de Formação Contínua para Pessoal ligado à Educação Escolar;

» Assistentes COMENIUS;

» Acolhimento de Assistentes COMENIUS.

Em que consiste o Programa ERASMUS?

» O Programa ERASMUS tem como objectivo apoiar a criação de um Espaço Europeu de Ensino Superior e reforçar o contributo do ensino superior e do ensino profissional avançado no processo de inovação a nível europeu.

Como se processa o Programa ERASMUS?

» O Programa ERASMUS inclui os seguintes tipos de acções descentralizadas:

» Mobilidade de Estudantes, abrangendo a realização de um período de Estudos (SMS) e a realização de um período de Estágio Profissional (SMP);

» Mobilidade de Pessoal - Missões de Ensino (STA);

» Mobilidade de Pessoal - Formação Profissional (STT);

» Cursos Intensivos de Línguas ERASMUS (EILC) - Frequência;

» Cursos Intensivos de Línguas ERASMUS (EILC) - Organização;

» Programas Intensivos ERASMUS (IP) - Programa de estudos de curta duração, que reúne estudantes e pessoal de IES de diferentes países participantes.

Quais os objectivos do Programa ERASMUS?

» O Programa ERASMUS tem em vista desenvolver uma aprendizagem de qualidade ao longo da vida e reforçar a realização pessoal, a coesão social, a cidadania activa e a cidadania europeia. A nível global, aumenta a competitividade, ao mesmo tempo que possibilita a aprendizagem e a diversidade linguística.

Em que consiste o Programa GRUNDTVIG?

» O Programa GRUNDTVIG visa melhorar a qualidade e reforçar a dimensão europeia da educação de adultos, através da promoção de diversos tipos de actividades de cooperação a nível europeu. Dirige-se às necessidades de ensino e de aprendizagem dos intervenientes em todas as formas de educação de adultos, quer esta seja formal, não formal ou informal, bem como às dos estabelecimentos e organizações que oferecem ou promovem essa educação.

Como se processa o Programa GRUNDTVIG?

» O Programa GRUNDTVIG inclui dois tipos de acções descentralizadas, geridas pela Agência Nacional PROALV: por um lado, as Parcerias de Aprendizagem e, por outro, as Mobilidades Individuais (Projectos de Voluntariado Sénior, Workshops, Assistentes - Períodos de Assistência, Cursos de Formação Contínua, Visitas e Intercâmbios).

Onde posso saber mais?

<http://www.proalv.pt>

http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/general_framework/c11082_pt.htm

<http://ec.europa.eu/ploteus/faqmobility.jsp?language=pt#221>

http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/c11008a_pt.htm

http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/ef0010_pt.htm

http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/c11074_pt.htm



Em que consiste o Erasmus for Young Entrepreneurs?

» É um programa comunitário de intercâmbio para jovens empresários, que lhes permite acompanhar o desenvolvimento de pequenos projectos empresariais noutros países da União Europeia.

Este programa permite o intercâmbio de experiências e o aumento de oportunidades no espaço europeu.

Onde posso saber mais?

<http://www.erasmus-entrepreneurs.eu/>

Em que consiste a Estratégia Youth on the Move (Juventude em Movimento)?

» Trata-se de uma iniciativa da Comissão Europeia, que tem por objectivo ajudar os jovens a adquirir os conhecimentos e a experiência necessários para conseguir o seu primeiro emprego na Europa.

A iniciativa Juventude em Movimento insere-se na nova estratégia Europa 2020 e propõe 28 medidas com vista a adequar os sistemas de ensino e de formação às necessidades dos jovens e a incentivá-los a tirar partido dos apoios da UE para estudar e/ou trabalhar noutro país.

Exemplo de uma medida já adoptada no âmbito desta iniciativa é a Youth@Work, uma campanha de sensibilização e informação com vista à promoção do contacto entre os jovens e as PME's.

Sugerimos o acompanhamento dos desenvolvimentos desta e de outras medidas em: <http://europa.eu/youthonthemove/>

Em que consiste o Portal Europeu para a Mobilidade (Portal EURES)?

» A EURES é uma rede de cooperação entre a Comissão Europeia e os Serviços Públicos de Emprego dos Estados-Membros do Espaço Económico Europeu (os países da União Europeia e a Noruega, a Islândia e o Liechtenstein), a Suíça e ainda outras organizações parceiras.

Que vantagens resultam do Portal EURES?

» O objectivo da EURES consiste em prestar informação, aconselhamento e serviços de recrutamento/colocação (adequação da oferta e da procura de mão-de-obra) em benefício de trabalhadores e empregadores, bem como de qualquer cidadão que pretenda beneficiar do princípio da livre circulação de pessoas.

A EURES dispõe de uma rede humana de mais de 850 conselheiros que mantêm um contacto diário com candidatos a emprego e potenciais empregadores em toda a Europa.

Onde posso saber mais?

<http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=pt>

Em que consiste o Europass (Curriculum Vitae Europeu)?

» Trata-se de um dos instrumentos da União Europeia de apoio à mobilidade dos seus cidadãos através da criação de um conjunto de cinco documentos normalizados que demonstram de forma clara e simples as suas qualificações.

O Europass facilita o acesso a programas de ensino e de formação com vista à aquisição de novas competências e de experiência no estrangeiro, sendo aplicável a países membros da UE, EFTA (Associação Europeia de Livre Comércio) /EEE (Espaço Económico Europeu) e países candidatos.

Que documentos integram o Europass?

» O Europass é composto por cinco documentos normalizados:

(i) Curriculum Vitae Europass;

(ii) Europass – Carteira Europeia de Línguas, através do qual se efectua a apresentação das competências linguísticas e culturais adquiridas;

(iii) Europass – Suplemento ao Certificado, que clarifica as qualificações profissionais obtidas pelo cidadão;

(iv) Europass – Suplemento ao Diploma, que contém informações sobre o percurso do candidato no domínio do ensino superior;

(v) Europass Mobilidade, no qual são registados todos os períodos de mobilidade transnacional para efeitos de aprendizagem, independentemente do respectivo nível.

Os dois primeiros documentos são preenchidos pelo próprio cidadão, sendo os restantes da responsabilidade das entidades competentes.

Onde posso saber mais?

http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/hornav/Introduction.csp?loc=pt_PT

http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11077_pt.htm

<http://www.europass.proalv.pt/np4/home.html>

Outras informações:

» A União Europeia oferece hoje um conjunto de oportunidades de aprendizagem, capacitação e participação. Não é objectivo deste Guia a sua enumeração extensiva mas podes adquirir mais informações num sítio da Internet criado pelo Conselho Nacional de Juventude, no âmbito do actual ciclo europeu de diálogo estruturado sobre emprego jovem.

Visita www.emprego jovem.pt.vu (nomeadamente na secção Links)



2 JOVENS EMPREENDEDORES: COMO FAZER?

Como começar um projecto empreendedor?

» Através do Gabinete de Apoio aos Novos Empresários Comerciais (GANEC) podem ser obtidos apoios que permitem melhorar as condições de sucesso de novos projectos empresariais na área do comércio.

Este apoio é personalizado e compreende serviços de carácter informativo, formativo e de aconselhamento técnico.

Como posso saber o que é necessário para constituir uma empresa?

» Os Centros de Formalidades das Empresas (CFE) são serviços de atendimento e de prestação de informações que visam facilitar o processo de constituição, alteração ou extinção de empresas.

Em que consiste o programa Empresa na Hora?

» O mecanismo de criação de empresas na hora tem em vista desburocratizar e tornar mais célere o processo de criação de empresas, dispensando a sua constituição mediante escritura pública e outras formalidades.

Onde posso saber mais?

<http://www.anje.pt>

<http://www.iefp.pt/apoios/candidatos/CriacaoEmpregoEmpresa/Paginas/PróprioEmpregoEmpresa.aspx>

http://www.empresnahora.pt/ENH/sections/PT_inicio

<http://www.cfe.iapmei.pt/>

<http://www.iapmei.pt/>

<http://www.aeportugal.pt/>

<http://www.aip.pt/>

<http://www.ane.pt/>

<http://www.adi.pt/index.html>

Em que consiste o Programa FINICIA Jovem?

» O Programa FINICIA Jovem resulta de uma parceria entre o Instituto Português da Juventude, I.P. (IPJ) e o Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento, I.P. (IAPMEI).

Este programa facilita o acesso ao financiamento e à criação de empresas e disponibiliza apoio técnico especializado aos jovens empreendedores que pretendam implementar uma ideia de negócio inovadora.

i

Em alternativa a procurar um emprego, é possível criar o próprio emprego. Hoje em dia existem medidas que promovem a criação de emprego, especialmente a nível da constituição de pequenas e médias empresas que desenvolvam actividades tidas como relevantes ou contribuam para o crescimento de áreas geográficas desfavorecidas.

Quais são os destinatários do Programa FINICIA Jovem?

» Todos os promotores individuais ou associados numa pessoa colectiva de natureza empresarial (com menos de três anos de existência) devem:

- (i) Ter idade compreendida entre os 18 e os 35 anos de idade;
- (ii) Ter o 12.º ano de escolaridade, concluído;
- (iii) Ser residentes em Portugal Continental.

Que apoios são concedidos pelo Programa FINICIA Jovem?

» São concedidos os seguintes apoios:

- (i) Aconselhamento especializado para estruturação da ideia de negócio e sobre a forma de financiamento mais adequada ao projecto;
- (ii) Financiamento bancário do projecto, por micro crédito, até 25.000,00 euros;
- (iii) Financiamento do projecto, por capital de risco, até 45.000,00 euros;
- (iv) Assistência técnica para a elaboração do plano de negócios;
- (v) Acções para reforço de competências dos promotores.

Este programa inclui igualmente o apoio a Projectos Educativos e a Iniciativas da Sociedade Civil, entre as quais se destacam o “Prémio Empreendedor FINICIA Jovem” e o “Prémio de Jornalismo FINICIA Jovem”.

Onde posso saber mais?

<http://www.juventude.gov.pt/Emprego/FINICIAJOVEM/Paginas/FINICIAJOVEM.aspx>

Existem programas de apoios especiais para jovens empreendedores?

» Para jovens residentes nas Regiões Autónomas, a Direcção Regional de Juventude dos Açores e o Instituto de Juventude da Madeira dispõem de programas de apoio ao empreendedorismo jovem.

Em que consiste o Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego?

» Trata-se de um conjunto de medidas e incentivos à criação do próprio emprego através da constituição de empresas que visem o desenvolvimento de actividades específicas ou que contribuam para o desenvolvimento económico de determinada área geográfica.

O apoio é concedido mediante a disponibilização, por exemplo, de linhas de crédito por parte das entidades bancárias aderentes ao programa.

Onde posso saber mais sobre o Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego?

<http://www.iefp.pt/apoios/candidatos/CriacaoEmpregoEmpresa/Paginas/Pr%c3%b3prioEmpregoEmpres.aspx>



Em que consistem os Apoios à Criação de Empresas através de linhas de crédito?

» Trata-se de um apoio que envolve as seguintes medidas:

(i) Criação de empresas de pequena dimensão, com fins lucrativos, independentemente da respectiva forma jurídica e incluindo cooperativas, que originem criação de emprego e contribuam para a dinamização da economia;

(ii) Programa Nacional de Microcrédito, no âmbito do Programa de Apoio ao Desenvolvimento da Economia Social (PADES);

(iii) Apoio à criação do próprio emprego por beneficiários de prestações de desemprego.

Quem promove estas medidas de apoio?

» O Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego é promovido e executado pelo IEFP e pela Cooperativa António Sérgio para a Economia Social – Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada.

Que apoios são concedidos?

» Através deste programa são concedidos aos empreendedores apoios que podem ter as seguintes modalidades:

(i) Concessão de crédito com garantia e taxa de juro bonificada;

(ii) Apoio técnico à criação e consolidação de projectos;

(iii) Pagamento, por uma só vez, do montante global das prestações de desemprego.

A quem são destinados os Apoios à Criação de Empresas através de linhas de crédito?

» Este apoio é destinado a pessoas inscritas nos Centros de Emprego que se encontram numa das seguintes situações:

(i) Desempregados inscritos há nove meses ou menos, em situação de desemprego involuntário;

(ii) Desempregados inscritos há mais de nove meses, independentemente do motivo da inscrição;

(iii) Jovens à procura do primeiro emprego com idade entre os 18 e os 35 anos, com o ensino secundário completo, o nível 3 de qualificação ou a frequentar um processo de qualificação que vise a obtenção desse nível de ensino ou de qualificação (12.º ano com formação profissional) e que não tenham ainda celebrado um contrato de trabalho sem termo;

(iv) Qualquer pessoa que nunca tenha exercido uma actividade profissional por conta de outrem ou por conta própria;

(v) Trabalhadores independentes cujo rendimento médio mensal, no último ano de actividade, seja inferior à retribuição mínima mensal garantida.

Que projectos são abrangidos pelos Apoios à Criação de Empresas através de linhas de crédito?

» Este programa visa a criação de empresas de pequena dimensão, com fins lucrativos, incluindo cooperativas, as quais devem preencher os seguintes requisitos obrigatórios:

(i) Metade dos promotores têm de ser destinatários do programa, criar o respectivo posto de trabalho a tempo inteiro e possuir conjuntamente mais de 50% do capital social e dos direitos de voto na empresa;

(ii) No máximo, podem ser criados dez postos de trabalho;

(iii) O investimento não pode exceder € 200.000,00.

👉 Onde posso saber mais sobre os Apoios à Criação de Empresas através de linhas de crédito?

http://www.iefp.pt/apoios/candidatos/CriacaoEmpregoEmpresa/Paginas/Apoios_Criacao_Empresas.aspx

http://juventude.gov.pt/Legislacao/Documents/Portaria_58_2011.pdf

Em que consiste o Programa Nacional de Microcrédito?

Trata-se de uma medida de apoio destinada a ideias de negócios viáveis e que permitam a criação e a consolidação de postos de trabalho.

A quem se destina o Programa Nacional de Microcrédito?

São destinatários do Programa Nacional de Microcrédito todos aqueles que tenham especiais dificuldades de acesso ao mercado de trabalho e estejam em risco de exclusão social.

Qual o montante máximo que é possível obter através deste programa?

O programa prevê as operações de crédito MICROINVEST, que não excedam € 20.000,00, para financiamento de projectos de investimento até esse valor.

👉 Onde posso saber mais?

http://juventude.gov.pt/Legislacao/Documents/Portaria_58_2011.pdf

<http://www.iefp.pt/apoios/candidatos/CriacaoEmpregoEmpresa/Paginas/PlanoNacionaldeMicrocredito.aspx>

Em que consistem os Apoios à Criação do Próprio Emprego por Beneficiários de Prestações de Desemprego?

» Trata-se de uma medida de apoio a projectos de emprego promovidos por beneficiários das prestações de desemprego, desde que seja assegurado o emprego, a tempo inteiro, dos respectivos promotores.

Que projectos são abrangidos pelos Apoios à Criação do Próprio Emprego por Beneficiários de Prestações de Desemprego?

» Pode ser concedido apoio à criação de uma empresa ou à aquisição de capital social de uma empresa já existente, que decorra de aumento de capital social.

Que benefícios são concedidos através dos Apoios à Criação do Próprio Emprego por Beneficiários de Prestações de Desemprego?

» Ao promotor será pago o montante global das prestações de desemprego, benefício cumulável com:

(i) Crédito com garantia e bonificação da taxa de juro;

(ii) Apoio técnico à criação e consolidação dos projectos. O montante das prestações de desemprego deve ser totalmente aplicado no financiamento do projecto ou em operações a ele associadas.



Onde posso saber mais sobre os Apoios à Criação do Próprio Emprego por Beneficiários de Prestações de Desemprego?

http://www.iefp.pt/apoios/candidatos/CriacaoEmpregoEmpresa/Paginas/Apoios_Criacao_Proprio_Emprego_Beneficiarios_Prestacoes_Desemprego.aspx

Como posso internacionalizar um negócio?

Existem actualmente diversas medidas com vista à internacionalização da economia, destacando-se:

(i) O Fundo de Apoio à Internacionalização e Exportação (FAIE), que visa apoiar operações de desenvolvimento das pequenas e médias empresas portuguesas em mercados internacionais;

(ii) O Conselho para a Promoção da Internacionalização, para garantir a participação das empresas e suas estruturas associativas no processo de definição e acompanhamento das estratégias e medidas de apoio à internacionalização;

(iii) As catorze lojas de exportação, enquadradas na Rede de Agências do IAPMEI, em articulação com a Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal (AICEP).

Onde posso saber mais sobre a internacionalização de um negócio?

<http://www.iapmei.pt/>

<http://www.iapmei.pt/iapmei-art-03.php?id=292>

http://www.iapmei.pt/iapmei-ins-01.php?tema_id=10&tema_sub_id=60

Outras ligações úteis:

Erasmus for Young Entrepreneurs

Todas as informações aqui <http://www.erasmus-entrepreneurs.eu/>

A **Estratégia Youth on the Move** (Juventude em Movimento), referida anteriormente, prevê 28 medidas, entre as quais se incluem medidas no campo específico do empreendedorismo jovem (como um mecanismo de microfinanciamento europeu).

Mais informações em:

<http://europa.eu/youthonthemove/>

Em que consiste a medida INOVCAPITAL?

Trata-se de uma medida de apoio ao empreendedorismo das pequenas e médias empresas nas áreas da Inovação e da Internacionalização.

Que apoios são concedidos através da INOVCAPITAL?

Os apoios compreendem várias fases:

(i) Análise do projecto, através da apresentação e estudo do plano apresentado e da negociação das condições contratuais, designadamente a nível do investimento;

(ii) Concretização, por meio da assinatura do acordo e da subscrição e realização do capital;

(iii) Valorização, que inclui o acompanhamento da actividade da empresa;

(iv) Desinvestimento, realizado por meio da venda da participação da INOVCAPITAL aos próprios promotores, a terceiros ou na Bolsa.

Onde posso saber mais sobre a INOVCAPITAL?

<http://www.inovcapital.pt/>





3 TRABALHO POR CONTA DE OUTREM – O LUGAR DOS JOVENS

Em que consiste o trabalho por conta de outrem?

» No trabalho por conta de outrem, o prestador de actividade encontra-se numa situação de subordinação jurídica perante o empregador. Isto significa que o trabalhador deve obediência às ordens e instruções que o empregador legitimamente emite e, bem assim, se encontra sujeito ao respectivo poder disciplinar no caso de violação de quaisquer deveres emergentes da relação laboral.

Como se distingue o trabalho por conta de outrem do trabalho autónomo?

» No trabalho autónomo o prestador de actividade não se encontra sujeito à autoridade do beneficiário da actividade, podendo desempenhar uma tarefa com total autonomia e sem submissão às ordens e instruções deste. Assim, no trabalho autónomo, o prestador obriga-se a proporcionar à outra parte um certo resultado do seu trabalho, intelectual ou manual.

No trabalho por conta de outrem, a prestação de actividade do trabalhador é, em cada momento, concretizada pelo empregador, que orienta e controla a respectiva execução, sem prejuízo da autonomia técnica do trabalhador.

A quem se aplica o regime de Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem?

» O regime geral de Segurança Social é aplicável aos prestadores de actividade que possam ser considerados trabalhadores por conta de outrem, isto é, que exerçam a sua actividade com subordinação jurídica.

O que devo fazer?

Os trabalhadores por conta de outrem devem declarar à instituição de Segurança Social os seguintes factos:

- (i) Início de actividade profissional;
- (ii) Vinculação a uma nova entidade empregadora;
- (iii) Duração do contrato de trabalho.

i

A entrada na vida activa tem início com a celebração de um contrato de trabalho, no qual o trabalhador se obriga a desenvolver uma determinada actividade por conta e sob as ordens e instruções do empregador, recebendo em contrapartida uma remuneração. No entanto, o contrato de trabalho pode assumir diferentes modalidades, havendo ainda que o diferenciar face a outras formas de trabalho muito próximas mas que com ele se não confundem.

Apenas em caso de relação de trabalho subordinado propriamente dita é que o trabalhador pode beneficiar da aplicação integral do regime laboral.

Tenho de pagar contribuições à Segurança Social?

» É a entidade empregadora que, ao proceder ao pagamento da retribuição, efectua as competentes contribuições para a Segurança Social, as quais constam do recibo de vencimento.

Qual a protecção decorrente da Segurança Social?

» Os trabalhadores beneficiam de protecção social na doença, na parentalidade, no desemprego, em caso de doenças profissionais, invalidez, velhice e morte.

Quais as minhas obrigações se exercer actividade por conta própria?

» Os trabalhadores independentes devem declaração o início da respectiva actividade junto da Administração Fiscal, a qual comunica esse facto ao serviço de Segurança Social competente, que efectua a inscrição do trabalhador no regime de Segurança Social e procede ao seu enquadramento.

Se os rendimentos auferidos excederem seis vezes o IAS, o trabalhador independente deve fazer contribuições para a Segurança Social.

Que tipos de contratos de trabalho existem?

» Existe uma grande variedade de modalidades de contrato de trabalho, destacando-se as mais importantes:

- Contrato de trabalho sem termo;
- Contrato de trabalho a termo ou a prazo;
- Contrato de trabalho temporário;
- Trabalho a tempo parcial;
- Trabalho intermitente;
- Teletrabalho;
- Contrato de trabalho em comissão de serviço.

Qual a diferença entre contrato de trabalho sem termo e contrato de trabalho a termo ou a prazo?

» O contrato de trabalho pode ser celebrado sem termo ou com um termo ou prazo, certo ou incerto, consoante haja ou não um limite temporal definido para a cessação do contrato.

Em que situações pode ser celebrado um contrato de trabalho a termo ou a prazo?

» Em regra, o contrato de trabalho deve ser celebrado por tempo indeterminado, pelo que a celebração de contrato de trabalho a termo ou com prazo não é livre. Este contrato apenas pode ter lugar nas seguintes situações:

(i) Em caso de necessidade temporária da empresa, sendo a sua duração limitada à estrita satisfação dessa mesma necessidade;

(ii) Para o lançamento de nova actividade de duração incerta ou para o início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores;

(iii) Em caso de contratação de trabalhador à procura do primeiro emprego ou de desempregado que se encontre inscrito em Centro de Emprego há, pelo menos 12 meses, ou noutra situação prevista em legislação especial de política de emprego.



Qual a diferença entre o contrato a termo certo e o contrato a termo incerto?

» O contrato a termo certo vigora por um período de tempo determinado. Em regra, este período de tempo corresponde a seis meses, embora nalguns casos possa ter uma duração inferior, nomeadamente em caso de necessidades temporárias da empresa com essa mesma duração.

O contrato a termo incerto vigora enquanto não ocorrer um evento acordado pelas partes, em relação ao qual não existe certeza quanto ao momento da respectiva verificação (por exemplo, até que o trabalhador substituído recupere de uma doença).

Qual a duração máxima do contrato a termo?

» No caso do contrato a termo certo, a duração máxima é variável, em função do motivo que fundamentou a contratação:

(i) Dezoito meses, caso se trate de trabalhador à procura do primeiro emprego;

(ii) Dois anos, no caso de lançamento de nova actividade de duração incerta, de início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores ou ainda quando tenha sido contratado desempregado inscrito em Centro de Emprego há, pelo menos, 12 meses;

(iii) Três anos, nos restantes casos.

Por sua vez, o contrato a termo incerto tem a duração máxima de seis anos.

O que acontece se o contrato a termo estiver em execução por período de tempo superior à duração máxima legal?

» Caso a duração do contrato a termo exceda o prazo máximo, a lei estabelece que o contrato se converte automaticamente em contrato de trabalho sem termo, isto é, por tempo indeterminado. Neste caso, o trabalhador considera-se efectivo.

Quantas renovações do contrato a termo são admissíveis?

» O contrato a termo pode ser renovado até três vezes, desde que não exceda a duração máxima legal.

Quando se trate de contratos de trabalho a termo certo que atinjam o seu limite máximo de duração até 30 de Junho de 2013, isto é, que até esta data esgotem as três renovações ou que atinjam o limite de duração acima referido, pode ainda haver lugar a duas renovações extraordinárias.

A duração total das renovações extraordinárias é de 18 meses, o que significa que o contrato pode estar em execução, no máximo, até 31 de Dezembro de 2014 (o que acontecerá se a renovação extraordinária ocorrer em 30 de Junho de 2013).

Por outro lado, a renovação extraordinária não pode ser inferior a um sexto da duração máxima do contrato, ou da sua duração efectiva, consoante a que for inferior.

Assim, se o contrato for objecto de renovação extraordinária, ao seu limite de duração acresce este período máximo de 18 meses, o que significa que neste caso o contrato a termo certo pode estar em execução durante quatro anos e meio.

O que acontece se o contrato a termo certo for renovado mais do que três vezes?

» Sempre que haja mais do que três renovações, a lei determina que o contrato se converte automaticamente em contrato sem termo, isto é, por tempo indeterminado.

No entanto, esta conversão não se verifica quando o contrato seja objecto do regime excepcional de renovação extraordinária permitido até 30 de Junho de 2013 (ver questão anterior).

Se o contrato tiver mais do que duas renovações extraordinárias, a lei determina também a sua conversão em contrato de trabalho sem termo, passando o trabalhador a ser considerado como trabalhador efectivo.

Como se verifica a caducidade do contrato de trabalho a termo certo?

» A parte que pretender a caducidade do contrato no termo do respectivo prazo deve dirigir à contraparte uma declaração nesse sentido. Tratando-se do empregador, a declaração deve ser feita por escrito, com a antecedência de quinze dias em relação ao termo do contrato. Caso seja o trabalhador, a declaração pode ser feita com oito dias de antecedência.

No entanto, esta declaração não será necessária caso o contrato celebrado contenha uma cláusula nos termos da qual não se encontre sujeito a renovação.

Quais os meus direitos em caso de caducidade do contrato a termo?

» O trabalhador tem direito a receber uma compensação, variável em função da duração efectiva do contrato.

Há ainda direito a preferência na admissão de trabalhador sem termo, no prazo de trinta dias após a cessação do contrato, sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas às que eram desempenhadas pelo trabalhador a termo.

Em que consiste o trabalho temporário?

» O contrato de trabalho temporário é o contrato de trabalho especial celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, no qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua actividade a um utilizador, mantendo o vínculo laboral à empresa de trabalho temporário.

Neste caso, o trabalhador encontra-se sujeito às ordens e instruções emanadas da empresa utilizadora, na qual presta actividade, embora esteja contratualmente vinculado à empresa de trabalho temporário, que continua a ser titular do poder disciplinar.

Em que situações é admissível a celebração do contrato de trabalho temporário?

» Apenas é permitido o recurso ao trabalho temporário nos casos previstos na lei, nomeadamente:

(i) Em caso de certas necessidades temporárias da empresa, tais como a substituição de trabalhador ausente ou temporariamente impedido de trabalhar, actividade sazonal, acréscimo excepcional de actividade, execução de tarefa ocasional ou de serviço determinado não duradouro;

(ii) Em caso de vacatura de posto de trabalho, quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;

(iii) Quando se verifique uma necessidade intermitente de mão-de-obra;

(iv) Quando se verifique uma necessidade intermitente de prestação de apoio familiar directo;

(v) Para a realização de projecto temporário.

Qual a duração máxima do contrato de trabalho temporário?

» O contrato de trabalho temporário não pode exceder a duração do contrato de utilização, que é o contrato celebrado entre a empresa de trabalho temporário e a empresa utilizadora.



No entanto, o contrato de trabalho temporário pode ser renovado enquanto se mantiver o motivo justificativo, sendo que a sua duração, incluindo renovações, não pode exceder:

- (i) Seis meses, sempre que o seu fundamento seja a vacatura de posto de trabalho e decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;
- (ii) Doze meses, no caso de acréscimo excepcional de actividade;
- (iii) Dois anos, nos restantes casos.

Que direitos tenho no momento da cessação do contrato de trabalho temporário?

» Tal como no contrato a termo, o trabalhador temporário tem direito a uma compensação, variável em função da duração efectiva do contrato.

Onde posso saber mais sobre o trabalho temporário?

<http://www.iefp.pt/emprego/SolucoesEntidades/TrabalhoTemporario/Paginas/TrabalhoTemporario.aspx>

[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/Faqs/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/Faqs/Paginas/default.aspx)

Em que consiste o trabalho a tempo parcial?

» É um contrato de trabalho especial em que o trabalhador se obriga ao cumprimento de um período normal de trabalho inferior ao que é praticado a tempo completo em situação idêntica comparável.

Em que consiste o trabalho intermitente?

» É um contrato de trabalho especial em que a prestação de trabalho é intercalada por um ou mais períodos de inactividade.

Em que consiste o teletrabalho?

» É um contrato de trabalho especial em que o trabalhador desempenha a sua actividade habitualmente fora da empresa, no seu domicílio ou noutro local, através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação. O teletrabalhador encontra-se igualmente sujeito ao dever de obediência e, bem assim, ao poder disciplinar do empregador.

Em que consiste o contrato de trabalho em comissão de serviço?

» É um contrato de trabalho especial, celebrado com um trabalhador da empresa ou com trabalhador admitido para esse efeito, que visa o exercício de um cargo que pressupõe uma especial relação de confiança (tal como um cargo de administração, direcção ou chefia directamente dependente da administração, director geral ou equivalente, ou ainda em caso de secretariado pessoal de titular de um destes cargos).

No âmbito da comissão de serviço, tanto o empregador como o trabalhador beneficiam da liberdade de extinção do contrato a todo o tempo, mediante denúncia, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante o contrato tenha durado dois ou mais anos, respectivamente, e sem direito a indemnização.

Como posso obter mais informação sobre os tipos de contrato de trabalho?

<http://www.portugal.gov.pt/pt/os-ministerios/ministerio-da-economia-e-do-emprego.aspx>

<http://www.cite.gov.pt/>

PROCESSOS DE SELECÇÃO: O QUE DEVES SABER?

Como são organizados os processos de selecção e recrutamento de trabalhadores?

» As empresas privadas podem realizar ou não processos de recrutamento que envolvam concursos públicos (dirigidos a uma multiplicidade de destinatários) e/ou entrevistas.

Nos casos em que é aberto um concurso, a empresa tem em vista encontrar a pessoa com o perfil mais adequado ao preenchimento da vaga, mediante a comparação dos diferentes candidatos entre si.

Este processo é legítimo, devendo no entanto ser assegurado que a comparação é realizada no estrito respeito pelos direitos fundamentais e pela dignidade dos candidatos.

Que perguntas podem ser feitas numa entrevista de emprego?

» O candidato a emprego mantém os seus direitos fundamentais, pelo que em princípio apenas lhe podem ser colocadas questões relacionadas com aspectos profissionais, tais como as suas habilitações e experiência profissional.

Tenho de responder a todas as perguntas que me sejam feitas numa entrevista ou num questionário?

» Numa entrevista de emprego, podem ser colocadas certas questões que extravasam o currículo e a experiência profissional. São lícitas as questões sobre a formação profissional, experiência, idade e estado civil ou outras que sejam relevantes atendendo à actividade a desempenhar.

Todavia, em todos os aspectos que não se relacionam com a actividade em questão, o candidato não se encontra obrigado a responder, nomeadamente sempre que estejam em causa aspectos relacionados com a reserva da sua vida privada.

O candidato a emprego é obrigado a revelar factos da sua vida privada?

» Aspectos da vida privada, tais como convicções políticas ou religiosas, não podem em princípio ser questionados.

Excepcionalmente, podem ser questionados quando estes elementos sejam estritamente necessários para avaliar a aptidão para o desempenho da actividade em causa, desde que esta fundamentação exista e seja fornecida por escrito ao candidato.

i

O primeiro passo para o mercado de trabalho é o processo de selecção e de recrutamento.

Hoje em dia as empresas têm práticas de contratação complexas, com diferentes e múltiplas fases. No entanto, nem todas as práticas são legítimas, sendo muitas vezes necessário proteger os direitos do candidato.

O processo de selecção e de recrutamento tem como traço principal o princípio da boa fé e os deveres de lealdade e de informação relevante, aos quais tanto a empresa como o candidato se encontram vinculados.



O candidato a emprego é obrigado a revelar o seu estado de saúde e/ou gravidez?

» A saúde, bem como a gravidez, são informações que respeitam à vida privada do/a candidato/a, pelo que em princípio também não podem ser questionadas na entrevista ou, de um modo geral, pelo empregador. Excepcionalmente, podem ser objecto de indagação por um médico, quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem, nomeadamente para protecção do/a próprio/a candidato/a, ou, no caso de candidata grávida, para protecção do feto.

Neste caso, é ainda exigido que seja dada por escrito a respectiva fundamentação, devendo o médico a quem a informação é prestada limitar-se a comunicar à empresa se o/a candidato/a é ou não apto/a para a actividade profissional em causa.

O que responder a perguntas proibidas?

» O candidato pode legitimamente recusar-se a responder a perguntas proibidas e invasivas da sua privacidade.

Enquanto candidato, posso também exigir informações à empresa?

» Tal como a empresa, também o candidato tem o direito de conhecer todos os factos relevantes relativos à empresa e ao exercício da actividade em causa.

Em especial, o candidato pode exigir todas as informações necessárias para a prossecução da sua actividade, nomeadamente:

- (i) Conteúdo do contrato;
- (ii) Execução do contrato;
- (iii) Aspectos sobre saúde, higiene e segurança no emprego.

Posso exigir a prestação de informação por escrito?

O empregador tem o dever de informar, por escrito, o trabalhador sobre todos os aspectos relevantes para a prestação de trabalho, podendo este igualmente exigir a prestação de tal informação.

Os principais aspectos abrangidos pelo dever de informação são os seguintes: identificação da empresa, incluindo a sua sede, local de trabalho,

categoria do trabalhador ou descrição das funções que serão desempenhadas, data de celebração do contrato e do início dos seus efeitos, duração do contrato se este for celebrado a termo, valor e periodicidade da retribuição e duração do período normal de trabalho diário e semanal.

Em regra, estas informações constam do próprio contrato.

Podem ser exigidas informações sobre o salário?

» O empregador tem o dever de informar o candidato a emprego/trabalhador de todos os aspectos relevantes de natureza salarial, nomeadamente:

- (i) Montante da retribuição base;
- (ii) Complementos retributivos a que haja lugar e respectivo modo de cálculo;
- (iii) Descontos salariais obrigatórios de retenção na fonte para IRS e deduções para a Segurança Social.

O candidato a emprego/trabalhador é obrigado a realizar testes e/ou exames médicos?

» Por vezes, as empresas exigem aos candidatos à realização de testes. Porém, em regra são proibidos os testes ou exames médicos que tenham em vista a comprovação das condições físicas ou psíquicas, pelo que o candidato

se pode recusar à sua realização, a menos que a sua finalidade tenha em vista a protecção e a segurança do próprio candidato ou de terceiros, ou quando tal esteja justificado pela natureza da actividade que será exercida.

Para esse efeito, a empresa terá que fornecer ao candidato a informação escrita que justifique a necessidade de realização do teste.

Quando possam ser exigidos, os testes são efectuados por médico, o qual apenas pode comunicar ao empregador a aptidão ou não do candidato ou do trabalhador, mas não fornecer elementos relativos à sua saúde e/ou estado.

A candidata a emprego / trabalhadora é obrigada a realizar testes de gravidez?

» É absolutamente proibida a exigência e a apresentação de testes ou exames de gravidez, tanto à candidata a emprego, como à trabalhadora. No entanto, esta pode estar obrigada a prestar informação sobre esse estado, por motivos inerentes à actividade exercida e, nomeadamente, para a sua protecção e/ou do feto, desde que a respectiva fundamentação seja prestada por escrito. Nesse caso, tal informação apenas pode ser prestada a um médico, o qual comunica ao empregador se a candidata é ou não apta a desempenhar a actividade.

O que significa igualdade de oportunidades no acesso ao emprego?

» A igualdade de oportunidades no acesso ao emprego determina que qualquer pessoa tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego e à formação ou carreira profissionais.

Assim, são proibidos os comportamentos discriminatórios, baseados em quaisquer factores, tais como a 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.

Isto significa que são proibidos todos os processos de selecção e de recrutamento que, em função de qualquer destes critérios, discriminem e/ou privilegiem uns candidatos em relação a outros.

Há actividades que só possam ser exercidas por homens/mulheres?

» Um dos princípios fundamentais do Direito Português e do Direito Comunitário consiste na proibição de toda e qualquer discriminação, sendo especialmente proibida a discriminação fundada no sexo. Isto significa que qualquer pessoa, independentemente do seu sexo, pode exercer em igualdade de condições todas as actividades, mesmo que socialmente conotadas com apenas um dos sexos.

Apenas a título excepcional pode ser restringida a contratação de pessoas de um sexo, desde logo quando esse factor seja determinante para o exercício da actividade em questão, devendo o objectivo ser sempre legítimo e a restrição proporcional, sob pena de discriminação.

O contrato de trabalho tem de ser celebrado por escrito?

» Em regra, o contrato de trabalho é válido quando seja celebrado verbalmente. No entanto, em caso de contrato a termo, bem como noutros contratos de trabalho especiais, é obrigatória a celebração por documento escrito.



Posso ser trabalhador mesmo que o contrato não tenha sido celebrado por escrito?

» Em regra, o prestador de actividade é considerado trabalhador mesmo que o seu contrato não tenha sido celebrado por escrito. O que caracteriza o contrato de trabalho é a sujeição às ordens e instruções do empregador relativamente ao modo de execução da actividade e a possibilidade de este aplicar sanções disciplinares ao trabalhador no caso de serem violados os deveres laborais, pelo que, sempre que tal se verifique, pode ser declarada a existência de um contrato de trabalho.

Onde posso saber mais?

<http://www.cite.gov.pt/>

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_pt.htm

DIREITOS E DEVERES

Quais os meus direitos como trabalhador?

» O principal direito do trabalhador consiste no recebimento de uma retribuição, fixa ou variável, a qual pode comportar uma parte em dinheiro e outra em géneros, devendo em qualquer caso ser observado o valor do salário mínimo nacional.

Destacam-se ainda os seguintes direitos:

- (i) Direito à reserva da intimidade da vida privada;
- (ii) Direito a ser tratado com respeito e urbanidade;
- (iii) Direito a boas condições de trabalho, quer do ponto de vista físico, quer do ponto de vista moral;
- (iv) Direito a receber formação profissional;
- (v) Direito à protecção da segurança e da saúde no emprego, que inclui o direito a indemnização em caso de doença profissional ou acidente de trabalho.

Quais são as principais garantias do trabalhador?

» As garantias do trabalhador são efectivadas mediante a proibição ao empregador da prática de certos actos, entre os quais se destacam os seguintes:

- (i) Opor-se a que o trabalhador exerça os seus direitos, assim como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer outra sanção disciplinar na sequência desse exercício;
- (ii) Obstar injustificadamente à efectiva prestação de trabalho;
- (iii) Pressionar o trabalhador para que este actue no sentido de influenciar desfavoravelmente as condições de trabalho próprias ou dos demais trabalhadores;
- (iv) Diminuir a retribuição, salvo nos casos excepcionalmente previstos na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT);

i

A relação de trabalho encontra-se vocacionada para perdurar por um período indeterminado de tempo, durante o qual as partes se conhecem reciprocamente, sendo necessário garantir o livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, sem que tal possa pôr em causa a liberdade de iniciativa económica das empresas.

Tal como no processo de selecção e recrutamento, a relação laboral é marcada pelos deveres de boa fé que se impõem a ambas as partes, com destaque para os deveres de lealdade e de informação recíprocos.



(v) Mudar o trabalhador para uma categoria inferior ou transferi-lo para outro local de trabalho, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou em IRCT aplicável;

(vi) Ceder o trabalhador para utilização por terceiro, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou em IRCT aplicável;

(vii) Fazer cessar o contrato de trabalho e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da sua antiguidade.

Quais são os principais deveres dos trabalhadores?

O principal dever do trabalhador é o de desempenhar a sua actividade com zelo e diligência e em obediência às ordens e instruções legítimas do empregador ou de superior hierárquico.

Destacam-se ainda os seguintes deveres:

(i) Dever de tratar com respeito o empregador, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e terceiros que se relacionem com a empresa;

(ii) Dever de assiduidade;

(iii) Dever de pontualidade;

(iv) Dever de lealdade;

(v) Dever de conservação e de boa utilização dos bens relacionados com o trabalho disponibilizados pelo empregador;

(vi) Dever de cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho.

Quais os meus direitos em caso de nascimento de filho?

» A mãe e o pai têm direito a licença parental inicial por nascimento de filho, com duração de 120 ou 150 dias consecutivos após o parto, cujo gozo podem partilhar.

Contudo, a mãe deve gozar, obrigatoriamente, seis semanas de licença a seguir ao parto. Por sua vez, é obrigatório o gozo por parte do pai de uma licença de dez dias úteis, seguidos ou interpolados, nos trinta dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais devem ser consecutivos e

imediatamente a seguir a este.

A licença de 120 ou de 150 dias pode ainda ser acrescida em 30 dias caso um dos progenitores beneficie, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos ou de dois períodos de 15 dias consecutivos após o período de gozo obrigatório da mãe de seis semanas a seguir ao parto.

A que licenças tenho direito enquanto trabalhador?

» A protecção na parentalidade confere aos trabalhadores os seguintes direitos:

(i) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

(ii) Licença por interrupção da gravidez;

(iii) Licença parental;

(iv) Licença por adopção;

(v) Licença parental complementar;

(vi) Dispensa da prestação de trabalho por motivo de protecção da segurança ou da saúde;

(vii) Dispensa para consulta pré-natal;

(viii) Dispensa para avaliação para adopção;

(ix) Dispensa para amamentação ou aleitação;

(x) Faltas para assistência a filho ou a neto;

(xi) Licença para assistência a filho;

(xii) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

(xiii) Trabalho a tempo parcial ou horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

(xiv) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, de trabalho suplementar ou de trabalho em período nocturno.



Onde posso saber mais?

<http://www1.seg-social.pt/left.asp?02.08>

Em que consiste o direito à ocupação efectiva?

» O empregador deve atribuir ao trabalhador uma tarefa, a executar nos termos contratual e legalmente definidos.

O dever de obediência tem limites?

» O trabalhador está apenas obrigado a cumprir as ordens e instruções do empregador que digam respeito à execução ou à disciplina do trabalho, bem como à segurança ou saúde no trabalho, e desde que tais ordens ou instruções não sejam contrárias aos direitos e às garantias dos trabalhadores.

O contrato de trabalho é compatível com a autonomia técnica do trabalhador?

» Um dos deveres do empregador consiste em respeitar a autonomia técnica do trabalhador, sempre que este exerça uma actividade cuja regulamentação ou deontologia profissional requeira esta qualidade. O empregador não pode interferir nas regras impostas pela autonomia técnica, sob pena de ilegitimidade da ordem.

Em que consiste o período experimental?

» Trata-se do período inicial de execução do contrato de trabalho, destinado a permitir que tanto o empregador como o trabalhador apreciem o recíproco interesse na manutenção ou não da relação laboral.

Durante este período, qualquer uma das partes tem a faculdade de livremente extinguir o contrato de trabalho mediante denúncia, sem ser necessário invocar uma justa causa para esse efeito. Neste caso, a cessação não atribui direito a qualquer indemnização.

Os trabalhadores estão sujeitos ao período experimental, a menos que as partes o excluam no próprio contrato de trabalho.

Qual a duração do período experimental?

» Em regra, nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a duração de noventa dias. Contudo, em caso de trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, este período tem a duração de cento e oitenta dias. Caso se trate do exercício de cargo de direcção ou de quadro superior, a duração do período experimental é de duzentos e quarenta dias.

Nos contratos a termo, o período experimental é mais reduzido, sendo de trinta dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses e de quinze dias nos demais casos.



Estou obrigado a cumprir o disposto no regulamento da empresa?

» O empregador tem o poder de estabelecer regulamentos respeitantes à organização e disciplina no trabalho, encontrando-se os trabalhadores obrigados a respeitar estas regras.

Todavia, por vezes o empregador utiliza o regulamento da empresa para criar, modificar ou extinguir direitos ou obrigações emergentes da relação de trabalho (por exemplo, ao nível de organização do tempo de trabalho, períodos de repouso, complementos salariais, etc.). Nesse caso, o regulamento tem carácter contratual, pelo que carece de aceitação por parte dos trabalhadores; caso estes não concordem com o novo regime proposto, devem opor-se por escrito no prazo de 21 dias, sob pena de, não o fazendo, se presumir que estão de acordo com o mesmo.

Em que consiste a sindicalização?

» Todos os trabalhadores têm direito à sindicalização, que consiste na sua inscrição enquanto membros de uma associação sindical, que os representa na sua profissão e/ou no sector de actividade em que desempenham a sua actividade.

A sindicalização permite ao trabalhador beneficiar de regimes especiais, resultantes da aplicação de convenções colectivas negociadas pela associação sindical.

Os trabalhadores e a associação sindical têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Qual o limite máximo do período normal de trabalho?

» O limite máximo de tempo de trabalho corresponde a oito horas por dia e a quarenta horas por semana. Porém, a este período pode acrescer a prestação de trabalho suplementar.

Por outro lado, são previstos regimes especiais que permitem organizar o tempo de trabalho de forma diversificada, isto é, trabalhar mais horas em determinados dias e menos horas noutros, de modo que a média da prestação de trabalho não exceda oito horas por dia nem quarenta horas por semana.

O que acontece se o trabalhador não comparecer ao serviço?

» A não comparência no local de trabalho durante o horário a que se encontra vinculado consubstancia uma falta, que em princípio será injustificada, a menos que a lei determine existir justificação.

São consideradas justificadas:

(i) As faltas dadas pelo período de quinze dias seguidos, por altura do casamento;

(ii) A falta motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim;

(iii) A falta devido à prestação de prova em estabelecimento de ensino;

(iv) A falta resultante de impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente em caso de doença ou acidente;

(v) A falta derivada de prestação de assistência inadiável a imprescindível a filho, neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;

(vi) A falta dada em consequência de deslocação a estabelecimento de ensino responsável pela educação de menor, por motivo da situação educativa deste;

(vii) A falta dada por trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores;

(viii) A falta de candidato a cargo público, nos termos da lei eleitoral;

(ix) A falta dada com a autorização ou a aprovação do empregador;

(x) Outras faltas consideradas justificadas pela lei.

Quais as consequências das faltas injustificadas?

» As faltas injustificadas implicam violação do dever de assiduidade, podendo levar a que o empregador dê início a um processo disciplinar tendente à aplicação de uma sanção ao trabalhador. Nalgumas situações, a falta injustificada pode conduzir ao despedimento com justa causa, isto é, sem direito a qualquer indemnização.

Para além do mais, há lugar à perda de retribuição correspondente ao período da ausência, o qual não é contado para efeitos de antiguidade.

Encontra-se em discussão um novo regime, nos termos do qual se prevê que, sempre que o trabalhador dê uma falta injustificada em dia ou meio dia imediatamente anterior ou posterior a dia feriado ou a dia de descanso, todo esse período seja contabilizado para efeito de perda de retribuição.

Quais as consequências das faltas justificadas?

» Em princípio, as faltas justificadas não afectam os direitos dos trabalhadores.

Contudo, há lugar à perda de retribuição nas seguintes situações:

(i) Faltas por motivo de doença, sempre que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social ou de protecção na doença;

(ii) Faltas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador aufira qualquer subsídio ou seguro;

(iii) Faltas para assistência a membro do agregado familiar;

(iv) Faltas autorizadas pelo empregador.

O trabalhador tem direito a períodos de descanso?

» O direito ao repouso é um direito fundamental, pelo que são assegurados a todos os trabalhadores:

(i) O direito a um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo a que o trabalhador não tenha de prestar mais do que cinco horas de trabalho consecutivo.

Encontra-se em discussão um novo regime, nos termos do qual se prevê que este período seja aumentado para seis horas consecutivas, quando o trabalhador preste mais do que dez horas consecutivas, como por exemplo em caso de regime de adaptabilidade ou de banco de horas;

(ii) O direito ao descanso diário, com a duração mínima de onze horas seguidas, entre dois períodos diários de trabalho consecutivos;

(iii) O direito ao descanso semanal obrigatório, que consiste num dia de descanso por cada semana de trabalho e que é observado normalmente ao Domingo;

(iv) O direito ao descanso semanal complementar, que pode consistir num dia completo de descanso ou num período de onze horas contínuas em relação ao dia de descanso semanal obrigatório.



O trabalhador tem direito a férias?

» Anualmente, todos os trabalhadores têm direito a vinte e dois dias úteis de férias, sem prejuízo da existência de regimes especiais que estabeleçam um período de férias superior.

A que férias tenho direito no ano de admissão?

» No ano de admissão, há direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, com o limite de vinte dias úteis. As férias correspondentes ao ano de admissão podem ser gozadas após seis meses completos de execução do contrato.

Como se procede à marcação das férias?

» As férias são marcadas por acordo entre trabalhador e empregador, cabendo a este a decisão final em caso de falta de acordo, mas sempre com respeito pelos limites legais.

Durante o período de férias, o trabalhador tem direito a auferir a respectiva retribuição, bem como o subsídio de férias.

O trabalhador tem direito ao subsídio de Natal?

» Todos os trabalhadores têm direito a receber um Subsídio de Natal, de valor igual a um mês de retribuição.

Em que consiste o direito à greve?

» Os trabalhadores têm direito a fazer greve, que consiste na abstenção de trabalho, decidida de forma concertada e afectando uma pluralidade de trabalhadores, com vista à prossecução de fins comuns.

Quem decide o recurso à greve?

» Em regra, apenas as associações sindicais podem decidir o recurso à greve, sob pena de esta ser ilícita.

No entanto, a assembleia de trabalhadores da empresa pode decidir o recurso à greve, desde que a maioria dos trabalhadores não esteja representada por associações sindicais e a assembleia seja convocada para esse efeito por 20% ou por 200 trabalhadores. Neste caso, é necessário que a maioria dos trabalhadores da empresa participe na votação e que a deliberação seja aprovada por voto secreto pela maioria dos votantes.

Como se declara a greve?

» É necessário que a entidade que decide o recurso à greve dirija um aviso prévio ao empregador ou à associação de empregadores e ao Ministério responsável pela área laboral, com uma antecedência mínima de cinco dias úteis.

Tratando-se de empresa ou estabelecimento destinado à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, o pré-aviso de greve deve respeitar a antecedência de dez dias úteis, devendo nesse caso conter também uma proposta de serviços mínimos.

O empregador pode contratar trabalhadores para substituir os grevistas?

» Não, é proibido ao empregador substituir os trabalhadores grevistas por trabalhadores especialmente contratados para esse efeito. Do mesmo modo, o empregador não pode contratar uma empresa para efectuar essa substituição.

Posso aderir à greve mesmo que não me encontre inscrito numa associação sindical?

Todos os trabalhadores têm o direito de aderir à greve, independentemente de se encontrarem ou não inscritos na associação sindical que a decreta, desde que estejam abrangidos pelo âmbito da greve.

Quais os efeitos da greve?

A greve lícita, isto é, aquela que tenha uma finalidade legítima e tenha sido declarada por entidade competente com respeito pelo pré-aviso, tem como consequência a suspensão do contrato de trabalho dos trabalhadores que a ela decidam aderir.

Em consequência dessa suspensão, o trabalhador não tem direito a auferir a retribuição correspondente aos dias de greve, não se encontrando sujeito aos deveres de obediência e de assiduidade. Contudo, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a prestação efectiva de trabalho, de entre os quais se destaca o dever de respeito e de urbanidade.

A greve pode ser ilícita?

» Sim, a greve é considerada ilícita nas seguintes situações:

- (i) Quando não seja decretada pela entidade competente;
- (ii) Quando o pré-aviso não haja sido efectuado pela forma e com a antecedência exigida pela lei;
- (iii) Sempre que não se trate de greve propriamente dita, isto é, sempre que não se possa falar numa abstenção concertada da prestação de trabalho. Por exemplo, é este o caso das chamadas greves de zelo, em que os trabalhadores realizam propositadamente a prestação de forma anormal e muito minuciosa, bem como as greves de rendimento, em que é voluntariamente reduzido o ritmo de trabalho.

Quais as consequências de o trabalhador aderir a uma greve ilícita?

» A greve ilícita faz incorrer os grevistas no regime de faltas injustificadas. Para além da perda da retribuição, o trabalhador poderá sofrer um desconto na sua antiguidade, podendo ainda desencadear uma reacção disciplinar e constituir justa causa de despedimento. O trabalhador encontra-se ainda sujeito à obrigação de indemnizar o empregador pelos danos causados.

No entanto, se o trabalhador desconhecer, sem culpa sua, que a greve é ilegal, não pode ser sancionado disciplinarmente nem tem a obrigação de indemnizar.

Os trabalhadores podem ser penalizados por aderir à greve?

» O direito à greve é garantido constitucionalmente, não podendo do seu exercício decorrer qualquer consequência negativa ou represália.

O empregador pode cessar unilateralmente a relação de trabalho?

» A Constituição Portuguesa estabelece o princípio da proibição dos despedimentos sem justa causa, pelo que o empregador se encontra impedido de cessar a relação laboral, a menos que disponha de um motivo justificativo.

A justa causa de despedimento pode ser perspectivada de duas formas:

(i) Em sentido subjectivo, sempre que o trabalhador cometa uma infracção disciplinar de tal forma grave que ponha em causa, de modo definitivo, a continuidade da relação laboral. Trata-se do despedimento por facto imputável ao trabalhador;

(ii) Em sentido objectivo, sempre que por motivos de teor económico não seja possível ou exigível ao empregador a manutenção do posto de trabalho. São estes os casos do despedimento colectivo, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação.



O trabalhador pode reagir à decisão de despedimento por parte do empregador?

» Não se conformando com a decisão do empregador, o trabalhador tem o direito de a impugnar judicialmente, independentemente do fundamento que tenha sido invocado.

Tratando-se de despedimento com fundamento em infracção disciplinar, o trabalhador pode, no prazo de sessenta dias, impugnar a decisão do empregador, mediante o preenchimento de formulário próprio, junto do tribunal competente.



Onde posso saber mais?

<http://dre.pt/pdf1sdip/2009/12/25202/0002200022.pdf>

O trabalhador pode cessar unilateralmente a relação de trabalho?

» **A todo o tempo, o trabalhador pode:**

(i) Denunciar o contrato, com a antecedência de trinta ou sessenta dias, consoante o contrato tenha estado em execução durante dois anos ou por mais de dois anos, respectivamente;

(ii) Resolver o contrato com fundamento em justa causa, sempre que exista um comportamento ilícito e culposo do empregador susceptível de pôr em causa a continuidade da relação laboral, ou, independentemente de tal facto, sempre que haja uma situação objectivamente justificável para essa cessação.

Como posso reagir à violação dos deveres laborais por parte do empregador?

» O trabalhador pode reagir mediante apresentação de queixa ou denúncia à Autoridade para as Condições do Trabalho, a qual tem por missão promover, controlar e fiscalizar o cumprimento da lei respeitante às condições de trabalho, em especial no que concerne à segurança e saúde no trabalho.



Onde posso saber mais?

[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx)

TRABALHADORES ESTUDANTES E ESTUDANTES TRABALHADORES

Quem pode beneficiar do estatuto de trabalhador-estudante?

» É considerado como trabalhador-estudante aquele que frequenta:

- Qualquer nível de educação escolar, curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento numa instituição de ensino;

- Um curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

Como obter o estatuto de trabalhador-estudante?

» Para obter este estatuto, o trabalhador deve informar e comprovar ao empregador a sua condição de estudante, bem como o horário das actividades educativas que frequenta.

Para esse efeito, deve ainda escolher, de entre as possibilidades existentes, o horário que seja mais compatível com o horário de trabalho.

A lei não exige forma especial para esta comprovação mas em princípio deverá ser feita mediante documento emitido pela escola ou instituição de ensino.

Como manter o estatuto de trabalhador-estudante?

» A condição de estudante pode manter-se por um período mais ou menos longo de tempo, pelo que a manutenção deste estatuto pressupõe que, no final de cada ano lectivo, o trabalhador comprove ao empregador que obteve aproveitamento escolar.

É possível cumular o estatuto de trabalhador-estudante com outros estatutos?

» Não é possível cumular com outros regimes que tenham em vista os mesmos fins (por exemplo, dispensa de trabalho, ajustamento do horário, faltas para prestação de provas, etc.).

Contudo, será permitida a cumulação sempre que esta tiver em vista a obtenção de fins diversos dos que são atribuídos pelo estatuto de trabalhador-estudante.

i

A compatibilização entre a vida profissional e a progressão nos estudos é hoje efectivada através de regras de protecção especialmente dirigidas aos Trabalhadores Estudantes.

A concessão de direitos decorrentes deste Estatuto permite conjugar o exercício dumha actividade remunerada com as exigências da frequência de um determinado nível de ensino ou formação.



O estatuto de trabalhador-estudante pode ser retirado?

» Sim, em duas situações:

1 - Caso no ano lectivo anterior o trabalhador não tenha obtido aproveitamento escolar

Considera-se haver aproveitamento escolar nos seguintes casos:

(i) Transição de ano;

(ii) Aprovação ou progressão em pelo menos metade das disciplinas em que o estudante se encontra matriculado;

(iii) Aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano lectivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente.

No entanto, o estatuto não pode ser retirado caso a falta de aproveitamento escolar se deva a acidente de trabalho ou a doença profissional, doença prolongada, licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês ou licença em situação de risco clínico durante a gravidez.

2 – Em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, ou quando estes sejam utilizados para outros fins.

Depois de retirado, pode ser obtido novamente o estatuto de trabalhador-estudante?

» Sim, no ano lectivo subsequente àquele em que o estatuto cessou. Contudo, a reacquirição do estatuto apenas pode ter lugar duas vezes.

Quais os direitos especialmente atribuídos aos trabalhadores-estudantes?

(i) Direito ao ajustamento do horário de trabalho

Sempre que seja possível, o trabalhador-estudante tem direito a escolher um horário compatível com o horário escolar, podendo assim ajustar o seu tempo de trabalho em função das aulas que tenha de frequentar,

compreendendo inclusivamente o período de deslocação para o estabelecimento de ensino.

Se não for possível estabelecer um horário compatível, há direito a dispensa para a frequência de aulas, que conta como prestação efectiva de trabalho, podendo esta dispensa ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, mediante escolha do trabalhador, variando entre três a seis horas semanais, em função do respectivo período normal de trabalho.

(ii) Dispensa de especiais formas de organização do tempo de trabalho
O trabalhador-estudante é dispensado de formas especiais de organização do tempo de trabalho, tais como o trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado (quando este coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação).

Encontra-se ainda dispensado de prestar trabalho suplementar, excepto quando se trate de motivo de força maior.

(iii) Faltas justificadas

O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente nas seguintes situações:

1) Por motivo de prestação de prova de avaliação, no dia da prova e no dia imediatamente anterior.

Este direito estende-se a quatro dias por disciplina em cada ano lectivo e no máximo em dois anos lectivos em relação a cada

disciplina, não havendo perda de qualquer direito por parte do trabalhador.

No entanto, quando as faltas excedam trinta dias por ano, há lugar à perda de retribuição.

2) Para efeitos de realização das deslocações necessárias à prestação de provas de avaliação.

A partir do momento em que exceda dez faltas por cada ano lectivo, haverá lugar à perda de retribuição.

(iv) Marcação de férias

O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até quinze dias de férias interpoladas desde que tal seja compatível com o funcionamento da empresa.

(v) Licenças

O trabalhador-estudante tem direito a licença sem retribuição de dez dias úteis, seguidos ou interpolados, em cada ano civil.

Para beneficiar desta licença, o trabalhador-estudante deve solicitá-la com uma antecedência de quarenta e oito horas, oito ou quinze dias, consoante pretenda gozar um dia, dois a cinco dias ou mais de cinco dias de licença, respectivamente.

(vi) Outros direitos especiais

Caso preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado, o trabalhador-estudante tem direito a um dia de dispensa por cada mês, sem perda de qualquer direito e que conta como prestação efectiva de trabalho.

Para além disso, se prestar trabalho suplementar, tem direito a um descanso compensatório no mesmo número de horas em que prestou trabalho. No entanto, encontra-se em discussão um novo regime, que prevê que este período seja reduzido a metade.”

O empregador pode controlar a assiduidade do trabalhador-estudante?

» Sim, de uma de duas formas:

(i) Havendo acordo com o trabalhador-estudante, pode fazer esse controlo directamente através dos serviços administrativos do estabelecimento de ensino;

(ii) Não havendo acordo, o empregador pode exigir a prova da frequência de aulas, se o estabelecimento de ensino proceder a esse controlo, nos quinze dias posteriores à concessão da dispensa de trabalho para esse efeito.

É necessário frequentar todas as disciplinas da modalidade de ensino?

» Não, o trabalhador-estudante não tem que frequentar um número mínimo de disciplinas para beneficiar do respectivo estatuto.

O trabalhador-estudante não se encontra igualmente sujeito a regime de prescrição ou que implique mudança de estabelecimento de ensino, nem a frequentar um número mínimo de aulas para que possa ter aproveitamento escolar numa disciplina, nem ainda a limite de exames a realizar em época de recurso.

Onde posso saber mais?

<http://www.portugal.gov.pt/pt/os-ministerios/ministerio-da-economia-e-do-emprego.aspx>



4 INTERNACIONALIZAÇÃO DA CARREIRA: TRABALHAR EM PORTUGAL OU NOUTRO ESTADO MEMBRO DA UNIÃO EUROPEIA

Posso trabalhar noutro país da União Europeia?

» Os cidadãos de um Estado Membro da União Europeia têm o direito de trabalhar e viver noutro Estado Membro em condições de igualdade com os nacionais desses Estado, sem necessidade de obter uma autorização de trabalho e podendo nele permanecer mesmo depois da cessação da relação de trabalho.

Onde posso encontrar o enquadramento normativo da liberdade de circulação de trabalhadores?

» A liberdade de circulação de trabalhadores encontra-se actualmente consagrada no artigo 45.º do Tratado da União Europeia (correspondente ao artigo 39.º do Tratado da Comunidade Europeia) e foi desenvolvida através do Regulamento Comunitário n.º 1612/68 (relativo à livre circulação dos trabalhadores na Comunidade) e da Directiva 2004/38/CE (relativa ao direito de residência).

Quem pode ser considerado trabalhador para efeitos da liberdade de circulação de trabalhadores?

» Nos termos do artigo 45.º do Tratado da União Europeia, a liberdade de circulação contempla as seguintes categorias:

(i) Trabalhadores migrantes, assim considerados por serem nacionais de países membros da União Europeia que deixam o seu país de origem para trabalhar noutro Estado Membro da União Europeia;

(ii) Nacionais da União Europeia que regressam ao seu país de origem depois de terem exercido o direito de livre circulação.

Quem é considerado trabalhador para efeitos da liberdade de circulação?

» Para este efeito, um trabalhador é uma pessoa que realiza um trabalho real e efectivo, sob a direcção de outra pessoa, pelo qual recebe uma determinada remuneração.

i

Trabalhar noutro país é uma experiência enriquecedora, tanto do ponto de vista profissional, como do ponto de vista cultural, contribuindo para o conhecimento de outras realidades e para a aprendizagem de outras línguas.

Portugal é membro da União Europeia, sendo atribuído aos seus cidadãos o direito fundamental à livre circulação de trabalhadores. De acordo com este princípio, qualquer cidadão da União Europeia tem a possibilidade de trabalhar e de se instalar noutro Estado Membro, nas mesmas condições de que beneficia no seu próprio Estado.

A liberdade de circulação de trabalhadores abrange todas as actividades e profissões?

» A liberdade de circulação abrange qualquer profissão ou actividade. No entanto, podem existir limitações ao nível do emprego na Administração Pública do país de acolhimento.

Por seu turno, os trabalhadores por conta própria também gozam de liberdade de circulação, mas ao abrigo de outras disposições específicas.

A liberdade de circulação é aplicável de modo uniforme a todos os países da União Europeia?

» A livre circulação para os mais recentes membros da União Europeia está sujeita a restrições, com a duração máxima de sete anos a contar da respectiva adesão. Trata-se dos casos da República Checa, Chipre, Eslováquia, Eslovénia, Estónia, Letónia, Lituânia, Hungria, Malta e Polónia (adesão em 1 de Maio de 2004) e da Bulgária e da Roménia (adesão em 1 de Janeiro de 2007).

Se for trabalhar noutro Estado Membro da União Europeia, posso levar a minha família?

» Os membros da família do trabalhador têm o direito de viver com este no Estado Membro de acolhimento e têm direito à igualdade de tratamento em sede de educação e de benefícios sociais.



Onde posso saber mais?

<http://ec.europa.eu/youreurope/>

http://ec.europa.eu/employment_social/esf/index_pt.htm

<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?&countryId=&accessing=0&content=1&restrictions=0&step=0&acro=free&lang=pt>

<http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=pt>

<http://www.igfse.pt/>



5 LEGISLAÇÃO E LIGAÇÕES ÚTEIS

LEGISLAÇÃO

Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro)

Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro (regulamenta e altera o Código do Trabalho)

Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro (regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro)

Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro (Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho)

Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (Aprova o regime do contrato de trabalho em funções públicas)

Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro (estabelece um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho)

Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro (estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo)

Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de Abril (Regime de protecção na parentalidade)

Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril (Regulamentação do regime jurídico da protecção na parentalidade)

LIGAÇÕES ÚTEIS

<http://www.portugal.gov.pt/pt/os-ministerios/ministerio-da-economia-e-do-emprego.aspx>

<http://www.cite.gov.pt/>

<http://www.dgert.mtss.gov.pt/>

<http://www.iefp.pt/Paginas/Home.aspx>

<http://www.fd.ul.pt/Institutos/InstitutodoDireitodoTrabalho/Legislação.aspx>

<http://www.portaldocidadao.pt/portal/pt>

<http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/index.htm>

http://europa.eu/index_pt.htm

<http://www.act.gov.pt>



GUIA DE
EMPREGO
PARA
JOVENS