



---

**CATI - CENTRO DE APOIO À TERCEIRA IDADE**  
INSTITUIÇÃO PARTICULAR DE SOLIDARIEDADE SOCIAL

**DIREITOS DOS TRABALHADORES**

- 1. IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO**
- 2. PROTEÇÃO DA MATERNIDADE E PATERNIDADE**

**NOTA: DOSSIER DE LIVRE ACESSO AOS TRABALHADORES**

# CADERNOS INFORMATIVOS



[www.idict.igt.gov.pt](http://www.idict.igt.gov.pt)

---

Direitos de Personalidade

---

Direitos de Igualdade e Não Discriminação

---

Direitos de Protecção da Maternidade e da Paternidade

---

 **INSPECÇÃO-GERAL  
DO TRABALHO**



# CADERNOS INFORMATIVOS

Direitos de Personalidade <i>(Artigos 15º a 21º)</i>	4
Direitos de Igualdade e Não Discriminação <i>(Artigos 22º a 32º)</i>	7
Direitos de Protecção da Maternidade e da Paternidade <i>(Artigos 33º a 52º)</i>	10



## Direitos de Personalidade

*Art.º 70º  
Do Código  
Civil*

### O que são direitos de personalidade?

Direitos de personalidade são aqueles que protegem os cidadãos contra qualquer ofensa ilícita à sua pessoa física ou moral.

*Arts.º 15º a 21º*

### Quais são os direitos de personalidade previstos no Código do Trabalho?

O Código do Trabalho reconhece a liberdade de expressão e opinião, a reserva da intimidade da vida privada, a protecção de dados pessoais, a integridade física e moral, a confidencialidade de mensagens e de acesso a informação, assim como limita ao empregador a exigência de testes e exames médicos ou a utilização de meios de vigilância à distância.

*Art.º 16º  
Reserva da  
Intimidade da  
Vida Privada*

### Em que consiste a reserva da intimidade da vida privada?

É o dever que, quer os empregadores quer os trabalhadores têm de não obter ou divulgar informações sobre a vida familiar, afectiva, sexual, estado de saúde ou convicções políticas ou religiosas de uns e outros.

*Art.º 17º  
Protecção de  
Dados Pessoais*

### Pode o empregador exigir saber informações da vida privada ou do estado de saúde de um candidato a emprego ou trabalhador?

Em princípio não pode.

Só em casos excepcionais, quando essas informações sejam absolutamente necessárias para a



actividade profissional e seja apresentada por escrito a devida justificação.

A pessoa que fornecer quaisquer dessas informações tem direito a tomar conhecimento do modo como foram registadas e do fim a que se destinam. Se alguém suspeitar que o empregador está a utilizar ficheiros ou dados em suporte informático em violação da lei pode suscitar a intervenção da Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPd) que funciona junto da Assembleia da República (Lei 67/98, de 26 de Outubro).

**Pode o empregador exigir ao candidato a emprego ou trabalhador a realização de testes ou exames médicos?**

*Art.º 19º  
Testes e Exames  
Médicos*

Em princípio não pode.

Só em casos excepcionais, quando esses testes ou exames sejam absolutamente necessárias para a actividade profissional e seja apresentada por escrito a devida justificação.

Não pode em caso algum o empregador exigir testes ou exames de gravidez.

O médico responsável pelos testes ou exames só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está, ou não, apto.

**Pode o empregador utilizar câmaras de vídeo?**

*Art.º 20º  
Meios de  
Vigilância à  
Distância*

Para controlar o desempenho profissional do trabalhador, o empregador não pode utilizar câmaras de vídeo.

Mas já pode utilizar câmaras para protecção e segurança das pessoas e bens, se tal se justificar



## Direitos de Personalidade

pela especial natureza da actividade da empresa. Neste caso, tem de informar o trabalhador da existência dos aparelhos e do fim a que se destinam.

*Art.º 21º  
Confidencialidade  
de Mensagens  
e de Acesso  
à Informação*

**Pode o empregador aceder ao correio electrónico que o trabalhador receba?**

Tratando-se de mensagens pessoais ou informações não profissionais, o trabalhador tem direito à sua reserva. Mas o empregador pode estabelecer regras de utilização do correio electrónico na empresa.

*Art.º 641º  
Direitos de  
Personalidade*

**Se o empregador violar alguns destes deveres relacionados com a personalidade dos trabalhadores o que acontece?**

Havendo violação dos direitos de personalidade o empregador incorre em contra-ordenação muito grave, sendo-lhe aplicáveis coimas variáveis com a dimensão da empresa.

## Direitos de Igualdade e Não Discriminação

**Em que consiste o direito à igualdade no acesso ao trabalho?**

*Art.º 23  
Proibição  
de Discriminação*

O direito à igualdade consiste em ninguém poder ser beneficiado nem prejudicado por causa da sua ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho, reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical. Todavia, não constitui discriminação o comportamento do empregador que, embora baseado num destes factores, seja justificável e determinante para o exercício da actividade profissional.

**Em que consiste o assédio?**

*Art.º 24  
Assédio*

É o comportamento do empregador, não desejado pelo candidato ou trabalhador, respeitante aos factores referidos acima, que afecte a sua dignidade ou lhe crie um ambiente hostil.

*Art.º 25  
Medidas  
de Acção Positiva*

Constitui especial assédio o comportamento de carácter sexual, não desejado pelo trabalhador, traduzido em gestos, actos ou palavras.

Mas medidas que se traduzam em benefício de grupos desfavorecidos em função do sexo, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, nacionalidade ou etnia, não são discriminatórias, se destinam a garantir a igualdade.

**Se o empregador praticar algum acto discriminatório que prejudique o trabalhador, o que acontece?**

*Art.º 26º  
Obrigação  
de Indemnização*

Havendo violação dos direitos relativos à igual-

## Direitos de Igualdade e Não Discriminação

Art.º 30  
Protecção do  
Património  
Genético

dade, não discriminação dos trabalhadores e protecção do património genético, o empregador, para além de estar sujeito ao pagamento de coimas, pode ter de indemnizar o trabalhador pelos danos patrimoniais e não patrimoniais (dor, vexame, vergonha, desprezo) que sofreu.

Art.º 27  
Acesso ao  
Emprego,  
Actividade  
Profissional e  
Formação

**Em que consiste a discriminação em função do sexo?**

É o comportamento que exclui ou dificulta o exercício da actividade profissional a candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo.

É discriminatória a publicação de anúncios de ofertas de emprego que contenham preferências ou restrições baseadas no sexo.

Art.º 28  
Condições de  
Trabalho

**Poderá haver distinção da retribuição entre homens e mulheres?**

Art.º 29º  
Carreira  
Profissional

Os homens e as mulheres gozam das mesmas condições de trabalho, incluindo a retribuição.

Mas não são discriminatórias as diferenças entre homens e mulheres desde que se baseiem no mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.


A descrição das tarefas, a avaliação das funções e as carreiras profissionais têm de ser comuns a homens e mulheres.

Art.º 30  
Protecção do  
Património  
Genético

**Em que consiste a protecção do património genético?**

Consiste na proibição ou condicionamento dos trabalhos que possam implicar riscos do património genético para os trabalhadores ou seus descendentes.





**O que acontece se a convenção colectiva aplicável contiver disposições que se apliquem só aos homens ou só às mulheres?**

*Art.º 31  
Regras Contrárias  
ao Princípio  
da Igualdade*

Os instrumentos de regulamentação colectiva que estabeleçam profissões e categorias profissionais que se destinem especificamente a trabalhadores do sexo feminino ou masculino, têm-se por aplicáveis a ambos os sexos.

**Se o empregador violar os deveres relacionados com a igualdade e não discriminação em geral, ou especialmente em função do sexo, o que acontece?**

*Art.º 642º  
Igualdade*

Havendo violação dos direitos da igualdade e não discriminação, seja em geral, seja em especial em função do sexo, o empregador, para além da indemnização pelos danos causados, incorre em contra-ordenação muito grave, sendo-lhe aplicáveis coimas variáveis com a dimensão da empresa.

## Direitos de Protecção da Maternidade e da Paternidade

Art.º 34º  
Definições

Quando se considera que é trabalhadora grávida, puérpera ou lactante?

Para que a trabalhadora grávida possa gozar dos direitos que a lei lhe atribui, deve informar por escrito o empregador e apresentar o respectivo atestado médico.

Para que a trabalhadora puérpera (parida) possa gozar, num período de 120 dias após o parto, dos direitos que a lei lhe atribui, deve informar por escrito o empregador e apresentar o respectivo atestado médico.

Para que a trabalhadora lactante (que dá de mamar) possa gozar dos direitos que a lei lhe atribui, deve informar por escrito o empregador e apresentar o respectivo atestado médico.

Art.º 35º  
Licença de Maternidade

Quais os direitos da trabalhadora que é ou vai ser mãe?

A trabalhadora tem direito a uma licença de 120 dias consecutivos. Destes, 90 são a seguir ao parto. Os restantes 30, podem ser gozados antes ou depois do parto. Havendo internamento hospitalar da mãe ou da criança, o período de licença é suspenso a pedido daquela. Esta licença não determina perda de direitos excepto a retribuição. Em caso de gémeos o período de 120 dias é acrescido de 30 dias por cada um, sem contar o primeiro. Sem prejuízo da licença por 120 dias, a trabalhadora, em caso de risco clínico, desde que não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, tem direito a licença antes do parto pelo tempo que o médico prescrever.

Em qualquer caso, mesmo contra a vontade da mãe, é obrigatório o gozo de seis semanas de licença a seguir ao parto.

Em caso de aborto espontâneo ou de interrupção de gravidez não punível (art. 142º do Código Penal), a licença varia entre 14 e 30 dias (art. 35º). Esta licença não determina perda de direitos excepto a retribuição (art. 50º, n.º 1, al. a).

A trabalhadora tem direito a ser dispensada do trabalho em regime de adaptabilidade, do trabalho suplementar e do trabalho nocturno (arts. 45º, 46º, 47º). Em caso de dispensa do trabalho nocturno a trabalhadora não sofre perda de direitos excepto a retribuição (art. 50º, n.º 1, al. f).

A trabalhadora tem direito a especiais condições nos locais de trabalho para evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, à avaliação dos riscos e à informação por escrito dos seus resultados. O empregador deve evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, sendo vedado a esta o exercício de actividades que os comportem, pelo que poderá ser dispensada do trabalho (art. 49º). Esta dispensa não determina perda de direitos, excepto a retribuição (art. 50º, n.º 1, al. e).

O despedimento desta trabalhadora goza de especial protecção, pois presume-se sem justa causa e obriga a parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho (CITE) e Emprego, sendo inválido se não tiver sido pedido. Sendo o parecer desfavorável ao despedimento este só pode ser feito pelo Tribunal. Só não haverá lugar à sua suspensão se o parecer da CITE for favorável. Declarado o despedimento ilícito a trabalhadora

*Art.º 50º  
Regime  
das licenças,  
Fallas  
e Despesas*

*Art.º 45º  
Tempo  
de Trabalho*

*Artº 46  
Trabalho  
Suplementar*

*Artº 47  
Trabalho  
no Período  
Nocturno*

*Artº49  
Protecção  
da Segurança  
e Saúde*

## Direitos de Protecção da Maternidade e da Paternidade

pode optar pela reintegração ou indemnização de 30 a 60 dias por cada ano de antiguidade e danos não patrimoniais.

*Art.º 36º  
Licença por  
Paternidade*

### **E quais os direitos do trabalhador que é pai?**

O pai trabalhador tem direito a uma licença de 5 dias úteis, seguidos ou não, a gozar obrigatoriamente dentro do 1º mês a seguir ao nascimento.

*Art.º 50º  
Regime das  
Licenças,  
Faltas e  
Dispensas*

O pai tem ainda direito a gozar, em vez da mãe trabalhadora, o período de licença desta, ou o que ainda faltar, quando a mãe fique incapaz ou em caso de decisão conjunta.

Se a mãe morrer, o período mínimo de licença do pai é de 30 dias ou o que faltar para concluir o período de licença por maternidade.

Se a mãe que não trabalha morrer ou ficar incapaz no período de 120 dias depois do parto, tem o pai trabalhador a licença a que se referem os dois parágrafos anteriores.

Estas licenças não determinam perda de direitos excepto a retribuição.

*Art.º 37º  
Assistência a  
Menor com  
Deficiência*

### **Terão os pais algum direito se os filhos forem deficientes ou doentes crónicos?**

O pai ou a mãe, bem como o tutor e o adoptante, têm direito a redução do período normal de trabalho. Também os pais do deficiente têm direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

*Art.º 45º  
Tempo de  
Trabalho*

*Art.º 38º  
Adopção*

### **Terão os trabalhadores algum direito em caso de adopção de menores?**

Em caso de adopção de menor de 15 anos, o can-

didato a adoptante tem direito a licença de 100 dias consecutivos para o seu acompanhamento. Essa licença será repartida se forem dois os candidatos. Esta licença não determina perda de direitos excepto a retribuição.

*Art.º 50º  
Regime  
das Licenças,  
Faltas  
e Dispensas*

**Em que condição pode a trabalhadora grávida faltar ao serviço para comparecer a consultas pré-natais?**

*Art.º 39º Dispensas  
para Consultas,  
Amamentação  
e Aleitação*

A trabalhadora pode ser dispensada do trabalho para comparecer a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição.

*Art.º 50º  
Regime  
das Licenças, Faltas  
e Dispensas*

Igual regime de dispensas se verifica em relação à mãe que amamenta o filho, durante todo o tempo que durar a amamentação.

No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai terão igualmente direito a ser dispensados do trabalho para aleitação do filho, até ele perfazer um ano.

Estas dispensas não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição.

**Quais são as faltas a que os trabalhadores têm direito em caso de assistência a menores, netos ou deficientes?**

*Art.º 40º  
Faltas para  
Assistência  
a Menores*

Os trabalhadores têm direito a faltar até 30 dias por ano em caso de doença ou acidente dos filhos, adoptados ou enteados, menores de 10 anos, ou, independentemente da idade, caso sofram de deficiência ou doença crónica.

## Direitos de Protecção da Maternidade e da Paternidade

*Art.º 41º*  
*Faltas para*  
*Assistência a*  
*Netos*

Em caso de hospitalização destes menores, o pai ou a mãe, mas só um deles, têm direito a faltar por todo o período de internamento hospitalar.

*Art.º 50º*  
*Regime das*  
*Licenças,*  
*Faltas e*  
*Dispensas*

Também os tutores, ou aqueles a quem tenha sido judicialmente confiada a guarda da criança, têm os direitos referidos nos dois parágrafos antecedentes.

Os avós podem faltar até 30 dias a seguir ao nascimento, desde que os seus netos sejam filhos de adolescentes menores de 16 anos que com eles convivam.

Estas licenças não determinam perda de direitos excepto a retribuição.

*Art.º 43º*  
*Licença*  
*Parental e*  
*Especial para*  
*Assistência a*  
*Filho ou a*  
*Adoptado*

O que é a licença parental?

É a licença que os pais podem gozar durante três meses, seguidos ou intercalados, para dar apoio às crianças até aos 6 anos.

Em vez da licença parental pode ser utilizado o regime de trabalho a meio tempo, durante 12 meses, ou os dois regimes em alternância.

*Art.º 44º*  
*Licença para*  
*Assistência a*  
*Pessoa com*  
*Deficiência*  
*ou Doença*  
*Crónica*

Além dos direitos referidos, podem os pais utilizar licença especial para assistência das crianças até dois anos.

*Art.º 45º*  
*Tempo de*  
*Trabalho*

Se o filho for deficiente ou sofrer de doença crónica, durante os primeiros 12 anos de vida, têm os pais direito a licença de seis meses, que pode ir até 4 anos.

*Art.º 48º*  
*Reinserção*  
*Profissional*

Para gozar destes direitos têm os trabalhadores de avisar com a antecedência de 30 dias.

Os pais com filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário



Após a licença o empregador deve facultar acções de formação e reciclagem profissional.

8



**DIRECÇÃO**

Praça de Alvalade, 1 • 1794-073 LISBOA  
Tel.: 217 924 500 • Fax: 217 924 597  
igt@idict.gov.pt • www.idict.igt.gov.pt

**INSPECÇÃO-GERAL  
DO TRABALHO****ALMADA**

Av. D. Nuno Álvares Pereira, 68  
2800-177 ALMADA  
Tel.: 212 766 231  
Fax: 212 753 178  
Email: almada@idict.gov.pt

**AVEIRO**

Av. Dr. Lourenço Peixinho,  
98 - 1º  
3800-159 AVEIRO  
Tel.: 234 424 469  
Fax: 234 420 219  
Email: aveiro@idict.gov.pt

**BARREIRO**

Av. Barbosa du Bocage, 14  
2830-002 BARREIRO  
Tel.: 212 170 510  
Fax: 212 170 528  
Email: barreiro@idict.gov.pt

**BEJA**

largo Escritor Manuel Ribeiro, 7  
7800-421 BEJA  
Tel.: 284 323 131/2  
Fax: 284 323 433  
Email: beja@idict.gov.pt

**BRAGA**

largo do Rossio da Sé  
4704-506 BRAGA  
Tel.: 253 609 560  
Fax: 253 613 368  
Email: braga@idict.gov.pt

**BRAGANÇA**

R. Alexandre Herculano,  
138 - 2º - 3º  
5300-075 BRAGANÇA  
Tel.: 273 331 621/2  
Fax: 273 304 869  
Email: braganca@idict.gov.pt

**CALDAS DA RAINHA**

Rotunda das Arneiros, 6 C  
2500 CALDAS DA RAINHA  
Tel.: 262 840 470  
Fax: 262 840 473  
Email: caldas.rainha@idict.gov.pt

**CASTELO BRANCO**

R. Rei D. Dinis, 10 - 1º  
6000-272  
CASTELO BRANCO  
Tel.: 272 340 530/7  
Fax: 272 322 999  
Email: castelo.branco@idict.gov.pt

**COIMBRA**

Av. Fernão Magalhães, 447 - 1º  
3000-177 COIMBRA  
Tel.: 239 828 021/4  
Fax: 239 828 025  
Email: coimbra@idict.gov.pt

**COVILHÃ**

R. Dr. Almeida Eusébio, 10  
6200 COVILHÃ  
Tel.: 275 319 110  
Fax: 275 335 128  
Email: covilha@idict.gov.pt

**ÉVORA**

R. Miguel Bombarda, 58 - 1º  
7000-919 ÉVORA  
Tel.: 266 749 620  
Fax: 266 749 627  
Email: evora@idict.gov.pt

**FARO**

R. Balsa Lopes, 34 - 36  
8000-225 FARO  
Tel.: 289 880 200  
Fax: 289 828 253  
Email: faro@idict.gov.pt

**FIGUEIRA DA FOZ**

R. da República,  
202 R/c Esqº  
3080-036 FIGUEIRA DA FOZ  
Tel.: 233 407 600  
Fax: 233 407 608  
Email: figueira.foz@idict.gov.pt

**GUARDA**

R. Vasco Borges, 22  
6300-771 GUARDA  
Tel.: 271 211 141/61  
Fax: 271 210 451  
Email: guarda@idict.gov.pt

**GUIMARÃES**

Av. Conde Margaride, 822 - 1º  
4814-518 GUIMARÃES  
Tel.: 253 421 760  
Fax: 253 421 779  
Email: guimaraes@idict.gov.pt

**LAMEGO**

R. Dr. Justino Pinto de Oliveira  
5100 LAMEGO  
Tel.: 254 612 141  
Fax: 254 613 392  
Email: lamego@idict.gov.pt

**LEIRIA**

R. Egas Moniz, Bloco 4  
2400-100 LEIRIA  
Tel.: 244 812 805  
Fax: 244 832 725  
Email: leiria@idict.gov.pt

**LISBOA**

R. Gonçalves Crespo, 21  
1169-139 LISBOA  
Tel.: 213 576 005  
Fax: 213 524 500  
Email: lisboa.oi@idict.gov.pt

**PENAFIEL**

Av. José Júlio, 263  
4560 PENAFIEL  
Tel.: 255 729 600  
Fax: 255 215 297  
Email: penafiel@idict.gov.pt

**PORTALEGRE**

Av. Pio XII, Lote 11 - 2º DP  
7301-856 PORTALEGRE  
Tel.: 245 300 030  
Fax: 245 300 047  
Email: portalegre@idict.gov.pt

**PORTIMÃO**

R. Angola, 12 - R/c Esqº  
8500-547 PORTIMÃO  
Tel.: 282 420 660  
Fax: 282 420 665  
Email: portimao@idict.gov.pt

**PORTO**

Av. Boavista, 1311 - 3º  
4149-005 PORTO  
Tel.: 226 085 300  
Fax: 226 006 746  
Email: porto.ai@idict.gov.pt

**SANTARÉM**

R. Dr. Virgílio Arruda, 4 - R/c  
2000-217 SANTARÉM  
Tel.: 243 330 500/33  
Fax: 243 333 547  
Email: santarem@idict.gov.pt

**SÃO JOÃO DA MADEIRA**

Av. Combatentes Grande  
Guerra, 117  
3700-088  
SÃO JOÃO DA MADEIRA  
Tel.: 256 201 760/9  
Fax: 256 831 086  
Email: sjmadeira@idict.gov.pt

**SETÚBAL**

R. dos Aviadores, 6  
2900-257 SETÚBAL  
Tel.: 265 534 901  
Fax: 265 534 373  
Email: setubal@idict.gov.pt

**TOMAR**

R. Serpa Pinto, 91-2º DP e Esqº  
2300-592 TOMAR  
Tel.: 249 310 360  
Fax: 249 310 389  
Email: tomar@idict.gov.pt

**TORRES VEDRAS**

Av. 5 de Outubro,  
23 - 1º Esqº  
2560-270 TORRES VEDRAS  
Tel.: 261 339 350  
Fax: 261 312 746  
Email: torres.vedras@idict.gov.pt

**VIANA DO CASTELO**

R. de Aveiro, 116  
4900-495  
VIANA DO CASTELO  
Tel.: 258 809 100  
Fax: 258 809 109  
Email: vcastelo@idict.gov.pt

**VILA FRANCA DE XIRA**

R. Alves Redol, 80 - 2º e 3º  
2600-098  
VILA FRANCA DE XIRA  
Tel.: 263 276 153/4  
Fax: 263 276 345  
Email: vxira@idict.gov.pt

**VILA NOVA DE FAMALICÃO**

R. Camilo Castelo Branco,  
Bloco 4 - 81  
4760-127 VILA NOVA DE  
FAMALICÃO  
Tel.: 252 322 041  
Fax: 252 313 288  
Email: vnfamalicao@idict.gov.pt

**VILA REAL**

Av. Carvalho Araújo, 1  
5000-657 VILA REAL  
Tel.: 259 322 083  
Fax: 259 321 795  
Email: vila.real@idict.gov.pt

**VISEU**

Av. Dr. António José d'Almeida,  
23 - 1º  
3510-046 VISEU  
Tel.: 232 424 121/2  
Fax: 232 437 215  
Email: viseu@idict.gov.pt