



# DIREITOS E OBRIGAÇÕES AO ABRIGO DA LEI DO TRABALHO E DA LEI DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

# ÍNDICE:

1. Introdução
2. Evolução do mercado de trabalho
3. Quadro jurídico e sistema de recrutamento de trabalhadores
  - 3.1. Regime de quotas para a contratação de trabalhadores estrangeiros de 2016 a 2020
  - 3.2. Quadro legislativo do dia 1 de janeiro de 2021 a março de 2025
  - 3.3. Quadro legislativo de 2025
  - 3.4. Cartão Azul UE
4. Estatísticas
  - 4.1. Ministério da Administração Interna da Croácia (MUP) – Estatísticas do número de autorizações de residência e trabalho emitidas (2016 a 2020)
  - 4.2. Ministério da Administração Interna da Croácia (MUP) – Estatísticas do número de autorizações de residência e trabalho emitidas (2021 a 2024)
  - 4.3. Instituto Croata do Seguro e das Pensões (HZMO) – Estatísticas
  - 4.4. Salários
5. Etapas seguintes
  - 5.1. A questão do destacamento
  - 5.2. Escassez de mão de obra altamente qualificada
  - 5.3. Implantação da qualidade
  - 5.4. Aprendizagem da língua croata para estrangeiros
6. Cooperação com outros países e importação de mão de obra estrangeira
7. Desburocratização administrativa
8. Escolho a Croácia
9. Conclusão

# 1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho na República da Croácia tem sido extremamente dinâmico nos últimos anos, como consequência da entrada da Croácia na União Europeia. Outros fatores são o forte desenvolvimento económico, as épocas turísticas bem-sucedidas e o setor da construção em alta. Porém, existem também consequências negativas deixadas pela pandemia do coronavírus ou da atual crise energética relacionada com a guerra na Ucrânia.

**Apesar de todos os desafios no mercado de trabalho, os indicadores demonstram bons resultados:**

- **a maior taxa de emprego** (20-64 anos), de 73,7 % no 3.º trimestre de 2024;
- **o maior número de pessoas seguradas**, de 1 705 216 em janeiro de 2025;
- **taxa de desemprego extremamente baixa** (20-64 anos), de 4,6 % no 3.º trimestre de 2024;
- **o menor número de pessoas desempregadas**, de 97 341 em janeiro de 2025.

Com a evolução positiva do mercado de trabalho e o contínuo desenvolvimento económico temos constatado que existe um problema de incompatibilidade entre os trabalhadores disponíveis e as necessidades da economia, ou seja, escassez de mão de obra. Devido às rápidas mudanças tecnológicas, os principais problemas identificados foram a falta de mão de obra qualificada e o número insuficiente de trabalhadores qualificados disponíveis no registo de desemprego.

Para responder de forma eficaz a estes desafios, estão a ser implantadas várias políticas e atividades. Ao aplicar medidas ativas de política de emprego, incentivamos continuamente a integração de todos os desempregados no mercado de trabalho.

Ao mesmo tempo, desde 2022, algumas medidas (apoios à contratação, estágios curriculares e criação de empregos por conta própria) têm sido reforçadas financeiramente para promover a transição ecológica e digital da economia.

Em 2025, as medidas de política ativa de emprego destinam-se principalmente aos jovens, com o objetivo de aumentar a celebração de contratos de trabalho por tempo indeterminado (incluindo a concessão de apoios à contratação sazonal), bem como o reforço do apoio à educação e à formação para promover estes dois indicadores ao longo da vida profissional, a fim de adaptar os atuais conhecimentos, capacidades e competências às necessidades do mercado de trabalho.

Com o objetivo de educar e dar competências ecológicas e digitais modernas aos desempregados e trabalhadores, criou-se um sistema de vales educativos que está disponível para utilização desde o dia 1 de abril de 2022.

A realidade em toda a União Europeia, incluindo na Croácia, é a escassez de mão de obra qualificada e especializada, que se tornou mais evidente devido à recuperação económica, às alterações na procura de competências e às alterações demográficas. Consequentemente, também podemos adquirir mão de obra adicional de países terceiros.

A **Lei de Estrangeiros**, que entrou em vigor no dia 1 de janeiro de 2021, aboliu o chamado «sistema de quotas» para a contratação de estrangeiros, que se revelou inadequado numa altura de rápidas mudanças no mercado de trabalho e na economia em geral.

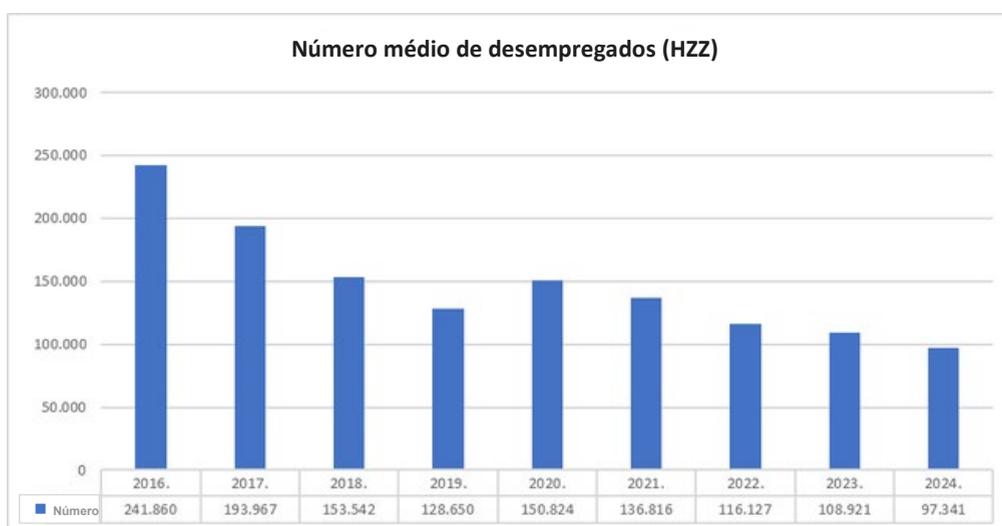
Introduziu-se o chamado teste do mercado de trabalho, que serviu para proteger o mercado de trabalho nacional já que visava empregar trabalhadores nacionais primeiro, e depois trabalhadores estrangeiros, de acordo com as necessidades da economia.

O objetivo do governo é responder da melhor forma possível a todos os desafios e novas circunstâncias e criar a melhor estrutura para um crescimento económico irrestrito, com uma proteção adequada dos trabalhadores nacionais.

## 2. EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

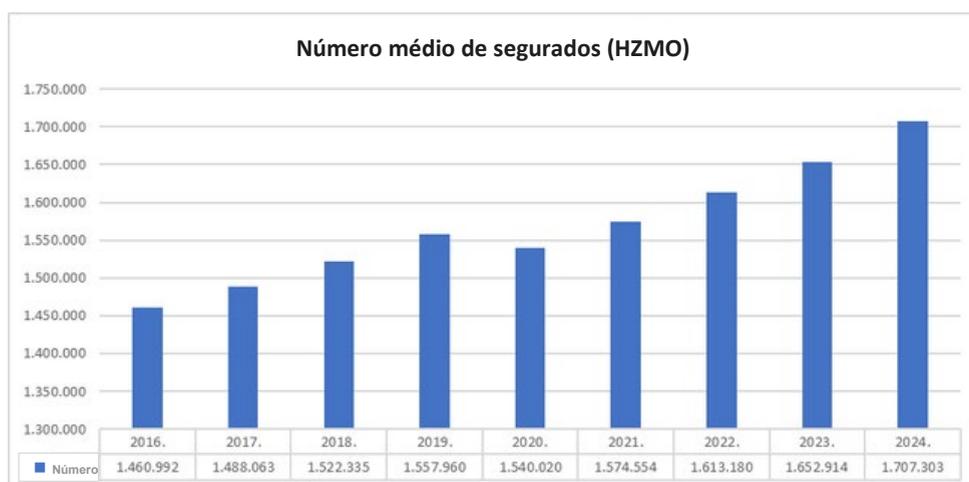
A comparação entre 2016 e 2024 revela uma diminuição significativa do número de desempregados.

Em 2016, o número médio de desempregados inscritos no registo do Serviço de Emprego croata era de 241 860, enquanto em 2024 este número foi reduzido em 144 519 pessoas e passou a ser de 97 341 pessoas.



Com a redução do número de desempregados, o número de segurados aumentou de forma significativa.

Em 2016, o número médio de segurados foi de 1 460 992, enquanto em 2024 este número aumentou em 246 mil para 1 707 303.



### 3. QUADRO JURÍDICO E SISTEMA DE RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES

**Um estrangeiro pode trabalhar na República da Croácia com uma autorização de residência e de trabalho\***. O procedimento para a emissão da autorização de residência e de trabalho é conduzido pelo Ministério da Administração Interna.

Até ao dia 1 de janeiro de 2021, a Lei de Estrangeiros prescrevia um sistema de quotas para a contratação de trabalhadores estrangeiros, segundo o qual o Governo da República da Croácia tomava uma decisão a cada ano civil para determinar a quota anual de autorizações para a contratação de estrangeiros.

A **Lei de Estrangeiros**, que **entrou em vigor no dia 1 de janeiro de 2021**, regulamenta um **novo modelo para a contratação de estrangeiros**, segundo o qual **se faz um teste do mercado de trabalho no âmbito da competência do Serviço de Emprego croata**. O teste analisa a situação no mercado de trabalho nacional e, dependendo do resultado, permite a contratação de estrangeiros e a regularidade da atividade do empregador que solicita trabalhadores estrangeiros.

**O empregador é obrigado a registar os trabalhadores estrangeiros no Instituto Croata do Seguro e das Pensões (HZMO)\*\***.

O empregador pode, durante um período determinado, destacar o trabalhador para trabalhar noutro Estado-Membro da União Europeia. Nesse caso, o trabalhador permanece no sistema de segurança social\*\*\* do país de onde foi destacado, e as contribuições para a segurança social são pagas no país de origem (no país de onde o trabalhador foi destacado). O Instituto Croata do Seguro e das Pensões emite um certificado A1 ao empregador, que serve de comprovativo de que o empregador está, durante um certo período de tempo, isento do pagamento de contribuições noutro Estado-Membro onde exerce temporariamente a sua atividade.

\*nos termos da Lei de Estrangeiros («Diário Oficial», n.ºs 133/20, 114/22 e 151/22)

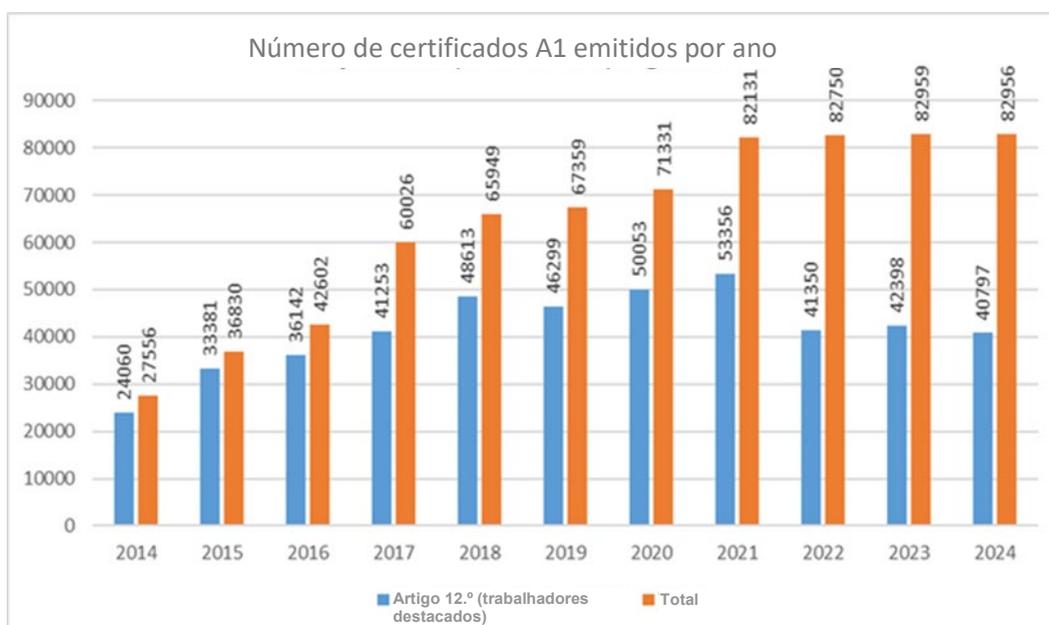
\*\*o registo no seguro deve ser feito segundo o código 37 (Emprego de nacionais de países terceiros e apátridas empregados na República da Croácia); os jovens, de acordo com a Lei das Contribuições, devem registar-se segundo o código 61, independentemente da cidadania.»

\*\*\*A segurança social é a proteção oferecida pela sociedade aos indivíduos e aos seus dependentes, para garantir o seu acesso a cuidados de saúde e garantir a segurança de rendimentos em casos de velhice, desemprego, doença, invalidez, lesão profissional, maternidade ou morte do responsável pelo sustento.»

Emite-se o certificado A1 a todas as pessoas que trabalham num Estado-Membro diferente do Estado-Membro competente, incluindo trabalhadores empregados destacados e trabalhadores por conta própria (artigo 12.º), funcionários públicos (artigo 11.º, n.º 3, alínea b)), marítimos (quando a regra da bandeira do navio não se aplica, uma vez que trabalham no território de outro Estado-Membro, artigo 11.º, n.º 4), trabalhadores empregados e trabalhadores por conta própria que trabalham em dois ou mais Estados-Membros (artigo 13.º), funcionários contratados da UE (artigo 15.º) e pessoas a quem é concedida uma derrogação nos termos do artigo 16.º do Regulamento 883/2004. Atualmente, os certificados são emitidos de acordo com 12 fundamentos diferentes, nomeadamente as regras do Título II do Regulamento n.º 883/2004.

### CONDIÇÕES PARA A EMISSÃO DO CERTIFICADO A1\* PARA TRABALHADORES DESTACADOS

- a duração do destacamento não pode exceder os 24 meses
- o trabalhador não pode ser destacado para substituir outra pessoa que também foi destacada
- aplica-se a legislação do país de origem ao trabalhador destacado durante pelo menos um mês imediatamente antes do destacamento
- o empregador deve exercer regularmente a sua atividade no país de origem
- existe uma relação direta entre o trabalhador e o empregador durante o período de destacamento



## 2. DIREITOS FUNDAMENTAIS E OBRIGAÇÕES DECORRENTES DA RELAÇÃO DE TRABALHO

Numa relação de trabalho, o empregador é obrigado a fornecer trabalho ao trabalhador e a **pagar-lhe um salário** pelo trabalho realizado.

O trabalhador é **obrigado a efetuar pessoalmente o trabalho sob as instruções do empregador**, de acordo com a natureza e o tipo de trabalho (descrição do posto de trabalho).

O empregador é obrigado a **proporcionar ao trabalhador condições de trabalho seguras de uma forma que não ponha em perigo a sua saúde**.

Antes de entrar ao serviço, o empregador é obrigado a **familiarizar o trabalhador com a regulamentação relativa às relações de trabalho, bem como com a organização do trabalho e a proteção da saúde e da segurança no trabalho**.

## 3. EXERCÍCIO DE UMA RELAÇÃO DE TRABALHO, TEMPO DE TRABALHO, FÉRIAS E LICENÇAS TEMPORÁRIAS



Uma relação de trabalho na República da Croácia baseia-se num **contrato de trabalho**, um **contrato vinculativo bilateral**, que foi criado como expressão do consentimento da vontade das partes contratantes (o empregador e o trabalhador) sobre os seus elementos essenciais.

Caso o **trabalhador seja um cidadão estrangeiro que não conheça a língua croata**, o contrato de trabalho deve ser redigido em dois idiomas (croata e um idioma que o estrangeiro compreenda).



A relação de trabalho é estabelecida **por escrito** através de um **contrato de trabalho**.

O empregador é obrigado a inscrever o trabalhador no **seguro obrigatório de pensão e de saúde antes de iniciar o trabalho**.

## 2. DIREITOS FUNDAMENTAIS E OBRIGAÇÕES DECORRENTES DA RELAÇÃO DE TRABALHO

Numa relação de trabalho, o **empregador** é obrigado a fornecer trabalho ao trabalhador e a **pagar-lhe um salário** pelo trabalho realizado.

O **trabalhador** é **obrigado a efetuar pessoalmente o trabalho sob as instruções do empregador**, de acordo com a natureza e o tipo de trabalho (descrição do posto de trabalho).

O **empregador** é obrigado a **proporcionar ao trabalhador condições de trabalho seguras** de uma **forma que não ponha em perigo a sua saúde**.

Antes de entrar ao serviço, o **empregador** é obrigado a **familiarizar o trabalhador com a regulamentação relativa às relações de trabalho, bem como com a organização do trabalho e a proteção da saúde e da segurança no trabalho**.

## 3. EXERCÍCIO DE UMA RELAÇÃO DE TRABALHO, TEMPO DE TRABALHO, FÉRIAS E LICENÇAS TEMPORÁRIAS

Uma relação de trabalho na República da Croácia baseia-se num **contrato de trabalho**, um **contrato vinculativo bilateral**, que foi criado como expressão do consentimento da vontade das partes contratantes (o empregador e o trabalhador) sobre os seus elementos essenciais.

Caso o **trabalhador seja um cidadão estrangeiro que não conheça a língua croata**, o **contrato de trabalho deve ser redigido em dois idiomas** (croata e um idioma que o estrangeiro compreenda).



A relação de trabalho é estabelecida **por escrito** através de um **contrato de trabalho**.

O empregador é obrigado a inscrever o trabalhador no **seguro obrigatório de pensão e de saúde antes de iniciar o trabalho**.

## O CONTRATO DE TRABALHO pode ser celebrado a:

- **TEMPO INDETERMINADO** - que é também a regra
- **TERMO CERTO** - excepcionalmente, é celebrado em caso de substituição de trabalhador temporariamente ausente e de prestação de trabalho cuja duração esteja limitada por prazo determinado, pela execução de obra determinada ou pela ocorrência de evento determinado (máximo até 3 anos e 3 contratos)
- na celebração do contrato de trabalho, pode ser acordado um **período experimental**, que não poderá exceder seis meses



**O TRABALHO A TEMPO INTEGRAL de um trabalhador não deve exceder 40 horas por semana** - o total de horas de trabalho de um trabalhador (para um, dois ou mais empregadores) não deve exceder 40 horas por semana



**HORAS EXTRAORDINÁRIAS** - podem ser determinadas em caso de força maior, aumento excepcional do volume de trabalho e outros casos semelhantes de necessidade urgente (total de trabalho regular e horas extraordinárias até um máximo de 50 horas por semana; horas extraordinárias até um máximo de 180 horas por ano); até 250 horas por ano - se assim for acordado em convenção coletiva



**REDISTRIBUIÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO** - se a natureza do trabalho o exigir, as horas de trabalho podem ser redistribuídas ao longo do horário (mais ou menos trabalho durante certos períodos), de modo a que o tempo médio de trabalho durante o período da redistribuição não seja superior às horas de trabalho contratadas. Esta redistribuição não se considera como horas extraordinárias (por exemplo, em atividades de hotelaria e construção)

**PAUSA** - pelo menos 30 minutos durante o dia de trabalho

**DESCANSO DIÁRIO** - pelo menos 12 horas seguidas

**DESCANSO SEMANAL** - durante um período contínuo de, pelo menos, 36 horas, utilizando principalmente domingos, sábados ou segundas-feiras



Se, devido ao horário de trabalho, o trabalhador não puder gozar o descanso semanal da forma prescrita, deve ser-lhe concedido um período de descanso compensatório por cada semana de trabalho.



**FÉRIAS ANUAIS** - no mínimo quatro semanas por ano (a convenção coletiva, a regulamentação laboral ou o contrato de trabalho podem fixar uma duração mais longa).

- O trabalhador adquire o direito a férias anuais «completas» após seis meses de emprego contínuo com o mesmo empregador. Antes disso, o trabalhador adquire o direito a uma parte proporcional das férias anuais equivalente a 1/12 do número total de dias que lhe seriam devidos, por cada mês de duração da relação de trabalho.
- O trabalhador pode transferir as férias anuais não gozadas para o ano civil seguinte e gozá-las até 30 de junho.
- O calendário de utilização das férias anuais é determinado pelo empregador, de acordo com as necessidades da organização do trabalho, mas também de acordo com as possibilidades de férias disponíveis para os trabalhadores.
- Se, em caso de rescisão do contrato de trabalho, o trabalhador não tiver gozado as suas férias anuais, o empregador é obrigado a pagá-las proporcionalmente ao número de dias de férias anuais não gozadas.



**LICENÇA REMUNERADA** - para necessidades pessoais importantes, como o casamento, o nascimento de um filho, doença grave ou morte de um familiar próximo, num total de sete dias úteis por ano

## 4. SALÁRIO E COMPENSAÇÃO SALARIAL

O salário é acordado pelo valor bruto, sendo pago em dinheiro, após a conclusão do trabalho, **o mais tardar até ao dia 15 do mês em curso** com relação ao mês anterior.

O empregador deve, no prazo máximo de 15 dias a contar da data do pagamento do salário, da compensação salarial ou da indemnização por cessação de funções, fornecer ao trabalhador um cálculo que evidencie a forma como estes montantes foram apurados.

O salário do trabalhador é constituído pelo montante a pagar e pelas contribuições públicas. O valor líquido do salário é o valor das importâncias pagas ao trabalhador. O salário bruto é o montante a pagar acrescido das contribuições públicas (contribuição para o plano de pensões).

Em caso de condições de trabalho agravadas, horas extraordinárias e trabalho noturno, bem como trabalho aos domingos, feriados ou quaisquer outros dias que, pela lei, não são dias de trabalho, **o trabalhador tem direito a uma compensação salarial** (o valor é regulado por uma convenção coletiva ou pelas regras de emprego, ou é acordado num contrato de trabalho, e a compensação por cada hora de trabalho ao domingo não pode ser inferior a 50 %).

Durante os períodos em que não trabalhe por razões devidamente justificadas (por exemplo, baixa médica), **o trabalhador tem direito a uma compensação** igual ao salário médio que lhe foi pago

nos três meses anteriores.

**SALÁRIO MÍNIMO** - é o salário bruto mínimo mensal pago a um trabalhador por trabalho a tempo inteiro, regulado pela Lei do Salário Mínimo

**O salário mínimo na República da Croácia em 2025 é de 970,00 euros brutos.**

*Excepcionalmente, acordaram-se em convenções coletivas, salários mínimos para empregos específicos no setor da construção e hotelaria. Também se podem aplicar a todos os empregadores e trabalhadores da República da Croácia nessas atividades.*

## 5. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho rescinde-se com a morte do trabalhador ou do empregador, com o termo do período para o qual o contrato de trabalho foi celebrado a termo certo, com um acordo entre o trabalhador e o empregador, com a adoção de uma decisão definitiva sobre o reconhecimento do direito a uma pensão por invalidez por incapacidade geral para o trabalho, por despedimento, etc.



### **DIREITOS EM CASO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: PERÍODO DE PRÉ-AVISO E INDEMNIZAÇÃO POR DESPEDIMENTO**

A RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO pode ocorrer com:

- despedimento por motivos empresariais (se a necessidade de uma determinada tarefa cessar por razões económicas, tecnológicas ou organizacionais)
- despedimento condicionado pessoalmente (se o trabalhador não puder cumprir devidamente as suas obrigações no âmbito da relação de trabalho devido a determinadas qualidades ou aptidões permanentes)
- despedimento subordinado ao comportamento doloso do trabalhador (se o trabalhador não cumprir as obrigações decorrentes da relação de trabalho)
- despedimento por insatisfação durante o período experimental
- despedimento excecional (se, por infração particularmente grave de uma obrigação decorrente de uma relação de trabalho ou outro facto particularmente importante, tendo em conta todas as circunstâncias e interesses de ambas as partes contratantes, não for possível a continuação da relação de trabalho).

O aviso de rescisão deve ser feito por escrito, com uma exposição de motivos, e deve ser entregue ao trabalhador em processo de despedimento.

## 6. TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

aplicam-se todas as disposições da Lei do Trabalho e de outros regulamentos  
as disposições legais específicas sobre este trabalho aplicam-se a partir do dia 1 de janeiro de 2024:

- um contrato de trabalho que utiliza uma plataforma de trabalho digital também pode ser utilizado para acordar trabalho a pedido do empregador, com pagamento garantido de pelo menos cinco horas de trabalho semanais
- se o agregador (intermediário) for um empregador, a plataforma de trabalho digital será solidariamente responsável pelas obrigações que o intermediário tem para com o trabalhador que emprega
- o empregador é obrigado a organizar e aplicar a saúde e segurança no trabalho, tendo em conta a prevenção dos riscos e a informação, a formação, a organização e os meios de trabalho

## 7. DIREITOS FUNDAMENTAIS E OBRIGAÇÕES EM MATÉRIA DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO



A documentação relativa à organização e implantação de saúde e segurança no trabalho, aos riscos no local de trabalho e às funções do trabalhador estrangeiro deve ser traduzida para um idioma escrito que este compreenda.

### O EMPREGADOR DEVE:

- **criar uma avaliação dos riscos**
- **formar os trabalhadores** para trabalhar de forma segura
- **garantir a realização de exame médico** ao trabalhador que trabalha em condições especiais de trabalho
- **fornecer ao trabalhador equipamento de proteção individual** (vestuário de trabalho, calçado de segurança, luvas de proteção, capacete e semelhantes)
- **prevenir o stresse no trabalho** ou com ele relacionado
- **fornecer e exhibir**, num local visível, sinais de segurança, avisos escritos e instruções
- **garantir a aplicação da proteção** contra incêndios e explosões, riscos imediatos e significativos
- **realizar exercícios de evacuação e salvamento**
- **garantir o número prescrito de pessoas para os primeiros socorros**

- **proibir a utilização de álcool** e de outras substâncias que criam dependência no local de trabalho
- **garantir que os trabalhadores utilizem meios de trabalho e os equipamentos de trabalho corretos**

**Para efeitos de saúde e segurança no trabalho, o empregador é obrigado a:**

- fornecer vias contínuas e sem impedimentos para saídas de emergência e outras saídas
- **manter regularmente os locais de trabalho com os equipamentos associados e corrigir imediatamente as deficiências detetadas**
- **garantir que o local de trabalho, os equipamentos e os aparelhos tenham um nível de higiene adequado, especialmente os dispositivos de ventilação e de ar condicionado**
- **efetuar a manutenção e a verificação regulares** dos equipamentos e dispositivos de segurança destinados a prevenir ou reduzir os riscos
- **garantir a proteção contra os efeitos nocivos de agentes físicos, químicos e biológicos** nos locais de trabalho onde estejam presentes
- **informar os trabalhadores e os seus representantes** de todas as medidas de saúde e segurança no local de trabalho
- **garantir condições de trabalho favoráveis** (temperatura, humidade, velocidade do ar, iluminação) em locais de trabalho interiores, dependendo da natureza do trabalho
- **disponibilizar salas auxiliares** (balneários, casas de banho, lavatórios, refeitórios, salas para higiene pessoal das mulheres, salas para aquecimento ocasional de pessoas no trabalho, sanitas, urinóis, salas para limpeza e desinfeção de vestuário de trabalho, equipamento de proteção individual, etc.) em edifícios destinados ao trabalho ou em edifícios isolados na proximidade do local de trabalho, se tal estiver em conformidade com a natureza do processo e organização do trabalho



## 8. DIREITOS E OBRIGAÇÕES DOS TRABALHADORES EM MATÉRIA DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

**o trabalho deve ser realizado de acordo com as regras de saúde e segurança no trabalho, as regras profissionais e as instruções escritas do empregador**

- o trabalhador é obrigado a receber formação para trabalhar de forma segura
- deve examinar o local de trabalho e comunicar quaisquer deficiências detetadas ao empregador ou ao seu representante
- deve fazer uma utilização adequada dos recursos de trabalho
- deve utilizar adequadamente o equipamento de proteção individual prescrito e devolvê-lo ao local designado após a utilização
- deve utilizar de forma adequada, não desligar arbitrariamente, não fazer alterações e não remover proteções das ferramentas de trabalho
- o trabalhador é obrigado a dispor dos meios de trabalho utilizados de modo a não pôr em perigo os outros trabalhadores ou os meios de trabalho
- o trabalhador é obrigado a cooperar com o empregador, o seu representante autorizado, o especialista em saúde e segurança no trabalho, o especialista em medicina do trabalho e o comissário dos trabalhadores para saúde e segurança no trabalho
- o trabalhador está proibido de fumar, beber álcool ou ingerir outras substâncias que causam dependência no local de trabalho
- o trabalhador tem direito a recusar-se a trabalhar e a abandonar o local de trabalho se estiver exposto a um risco direto para a vida e a saúde, até que o empregador tenha tomado medidas corretivas, e não sofrer consequências nefastas resultantes dessa ação
- o trabalhador deve informar o empregador, o seu representante autorizado, o especialista em saúde e segurança no trabalho ou o comissário dos trabalhadores para saúde e segurança no trabalho sobre o procedimento de recusa de trabalho e de abandono do local de trabalho em caso de risco para a vida e a saúde
- o empregador não pode exigir que o trabalhador permaneça no local de trabalho enquanto existir um risco direto e grave para a sua vida e saúde
- se, em caso de risco para a vida e a saúde, um trabalhador se recusar a trabalhar e sair do local de trabalho, o empregador, o seu representante autorizado, o trabalhador ou o comissário dos trabalhadores para saúde e segurança no trabalho deve informar sem demora o inspetor competente, que é obrigado a apurar os factos e o mérito das alegações do trabalhador no prazo de 48 horas
- durante o período em que o trabalhador não estiver a trabalhar, para evitar a exposição a um risco direto e grave para a vida e para a saúde, o trabalhador tem direito ao salário e aos demais direitos decorrentes do emprego, de acordo com a regulamentação geral do trabalho

O trabalhador não é obrigado a suportar os custos relacionados com a aplicação das regras de saúde e segurança no trabalho e das medidas de saúde. Todos os custos são suportados pelo empregador.

O trabalhador está obrigado a utilizar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador (calçado de trabalho, vestuário de trabalho, capacete de proteção, luvas, etc.).

## 9. TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL

O empregador é obrigado a fornecer aos trabalhadores da construção civil:

- formação para trabalho de forma segura
- equipamento de proteção individual
- vestuário de proteção
- capacete de proteção
- sapatos de proteção
- luvas de proteção
- cinto de segurança e corda
- exame feito por um especialista em medicina do trabalho para empregos com condições específicas de trabalho antes de iniciar o trabalho
- recursos e equipamentos de trabalho corretos

 **TRABALHO CORRETO NUM  
ANDAIME**



 **TRABALHO INCORRETO NUM  
ANDAIME**



## 10. TRABALHADORES DE ENTREGAS

O empregador é obrigado a garantir aos trabalhadores de entregas através de plataformas digitais:

- formação para trabalho de forma segura
- equipamento de proteção individual – capacete de proteção
- educação para a segurança na circulação rodoviária
- esclarecimento ao trabalhador sobre a sua responsabilidade em caso de danos causados aos utentes da via pública

### TRABALHO CORRETO EM ENTREGA



### TRABALHO INCORRETO EM ENTREGA



# 11. PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES JUNTO DO EMPREGADOR

Em caso de dúvidas, ambiguidades ou necessidade de proteger os seus direitos, o trabalhador pode contactar pessoas autorizadas no empregador, dependendo do conteúdo da consulta ou da suspeita de infração de direitos decorrentes da relação de trabalho.

- Todos os empregadores devem nomear um funcionário responsável pela proteção da dignidade dos trabalhadores. Até 20 trabalhadores basta uma pessoa; se forem mais de 75 trabalhadores, devem nomear dois funcionários de ambos os sexos. Eles são responsáveis pela receção e tratamento de queixas relacionadas com a proteção da dignidade dos trabalhadores. O trabalhador está protegido contra o assédio e o assédio sexual no local de trabalho
- **comissário do sindicato** - protege e promove os direitos e interesses dos membros do sindicato
- **especialista em saúde e segurança no trabalho** - trabalhador que é designado pelo empregador para o exercício de funções de saúde e segurança no trabalho e que preenche as condições exigidas para o exercício dessas funções
- **representante do empregador para saúde e segurança no trabalho** - trabalhador que, independentemente de outro trabalho contratado, é autorizado pelo empregador a implantar atividades de saúde e segurança no trabalho
- **comissário dos trabalhadores para saúde e segurança no trabalho** - trabalhador eleito para representar os interesses dos trabalhadores no domínio da saúde e segurança no trabalho

**Ao mesmo tempo, para proteger os direitos da relação de trabalho, o trabalhador pode sempre contactar os centros sindicais representativos, cujos contatos são os seguintes:**



## **SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA HRVATSKE (UNIÃO DOS SINDICATOS AUTÓNOMOS DA CROÁCIA)**

- Trg kralja Petra Krešimira IV. 2, Zagrebe, Croácia
  - Tel.: 01 4655 013; e-mail: [sssh@sssh.hr](mailto:sssh@sssh.hr)
- <https://www.sssh.hr/en>  
<https://radpomjeri.eu/>



## **NEZAVISNI HRVATSKI SINDIKATI (SINDICATOS INDEPENDENTES DA CROÁCIA)**

- Trg Francuske Republike 9/V, Zagrebe, Croácia
  - Tel.: (01) 3908 620; e-mail: [nhs@nhs.hr](mailto:nhs@nhs.hr)
- <https://www.nhs.hr>



## **MATICA NEZAVNISNIH SINDIKATA (ASSOCIAÇÃO DE SINDICATOS NÃO FILIADOS)**

- Trg Republike Hrvatske 4/II, Zagrebe, Croácia
  - secretaria: Ulica Florijana Andrašeca 1 8A / VII kat, Zagrebe, Croácia
  - Tel.: 01 4882 335; e-mail: [tajnistvo@matica-sindikata.hr](mailto:tajnistvo@matica-sindikata.hr)
- <https://www.matica-sindikata.hr/>

## 11. RELATÓRIOS DE OMISSÕES



A **Inspeção Estatal da República da Croácia (DIRH)** é a instituição responsável pelo tratamento das queixas de trabalhadores relativas a infrações da regulamentação laboral e da saúde e segurança no trabalho por parte dos empregadores.

A Inspeção Estatal da República da Croácia funciona através do gabinete central e dos serviços regionais, cuja lista e contatos podem ser consultados na seguinte ligação:



[DIRH - CONTATOS](#)

Se um empregador não tratar um trabalhador de acordo com uma regulamentação relativa às relações laborais ou ao domínio de saúde e segurança no trabalho, deve ser denunciado à Inspeção Estatal da República da Croácia através da seguinte ligação:



[DIRH - ENVIO DE RELATÓRIOS](#)

## 12. TRABALHO NÃO DECLARADO

O emprego de um nacional de um país terceiro em infração às disposições da legislação que regulam as suas condições de entrada, deslocação, residência e trabalho é considerado **trabalho não declarado** em sentido restrito.

**O trabalho não declarado é da responsabilidade do empregador.**

**Um trabalhador não declarado pode denunciar o seu empregador à Inspeção Estatal.**

Também se considera **TRABALHO NÃO DECLARADO**:

- **trabalho sem inscrição num plano de pensões obrigatório** ou sem estar registado para cumprir o horário de trabalho adequado
- **trabalho sem contrato de trabalho** por escrito ou **sem confirmação escrita do contrato de trabalho celebrado**
- **execução de trabalho ao abrigo de outros acordos juridicamente vinculantes** celebrados entre um empregador e uma pessoa singular, quando tal trabalho, tendo em conta a sua natureza e a natureza e os poderes do empregador, tenha as características de um trabalho para o qual se estabelece uma relação de trabalho

**Sempre que uma inspeção revele que o trabalhador realizou trabalho não declarado, este tem direito a:**

- **inscrever-se num plano de pensões e de saúde nos últimos seis meses**, a menos que seja possível comprovar que trabalhou mais ou menos tempo
- **receber o pagamento do salário relativo à totalidade do período de trabalho não declarado** no valor do último salário bruto mediano publicado