



**CONTRIBUTO DA UGT  
PARA A ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO  
SOBRE A APLICAÇÃO DE CONVENÇÕES RATIFICADAS**

**- Convenção n.º 1, sobre a duração do trabalho (indústria), 1919**

Em primeiro lugar, cumpre referir que as observações efetuadas pela Comissão de Peritos fazem referência ao Código do Trabalho de 2003, sendo certo que esta legislação foi entretanto revogada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, lei esta que aprova o Código do Trabalho de 2009.

No que concerne concretamente às observações efetuadas a respeito dos regimes de adaptabilidade dos horários de trabalho, importa antes de mais referir que, para além destas duas modalidades de adaptabilidade, foi ainda introduzida em 2009 uma terceira modalidade – a adaptabilidade grupal (artigo 206º), nos termos da qual:

*1 – O instrumento de regulamentação Colectiva de trabalho que institua o regime de adaptabilidade previsto no artigo 204.º pode prever que:*

- a) O empregador possa aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica caso, pelo menos, 60 % dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha dessa convenção como aplicável;*
- b) O disposto na alínea anterior se aplique enquanto os trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica em causa abrangidos pelo regime de acordo com a parte final da alínea anterior forem em número igual ou superior ao correspondente à percentagem nele indicada.*

*2 – Caso a proposta a que se refere o n.º 4 do artigo anterior seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.*

*3 – Ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores na composição da equipa, secção ou unidade económica, o disposto no número anterior aplica-se enquanto dessa alteração não resultar percentagem inferior à nele indicada.*

*4 – O regime de adaptabilidade instituído nos termos dos n.os 1 ou 2 não se aplica a trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime*

*ou, relativamente a regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa.*

*5 – Constitui contra-ordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.*

No que respeita à organização do tempo de trabalho, não podemos ainda deixar de alertar para o facto de a Lei n.º 23/2012 (que altera o Código do Trabalho) ter introduzido outras figuras nesta sede - o banco de horas individual e o banco de horas grupal.

O **banco de horas individual**, previsto no novo artigo 208.º-A do Código do Trabalho (CT), vem permitir que, por acordo entre empregador e trabalhador, o período normal de trabalho seja aumentado até duas horas diárias e atinja 50 horas semanais, com o limite de 150 horas por ano, sem ser considerado trabalho suplementar.

O acordo pode ser celebrado mediante proposta escrita do empregador, presumindo-se a aceitação por parte de trabalhador que a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma e terá de regular os seguintes aspetos:

- A forma de compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante: redução equivalente do tempo de trabalho; aumento do período de férias; ou, pagamento em dinheiro;
- A antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho;
- O período em que deve ter lugar a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo, bem como a antecedência com que qualquer uma das partes deve informar a outra da utilização dessa redução.
- Quanto ao banco de horas grupal, o artigo 208.º-B do CT vem permitir que este regime seja instituído à generalidade dos trabalhadores de uma equipa ou secção, por simples decisão do empregador, desde que:
  - 1) Uma maioria de 60% dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica se encontre já abrangido por banco de horas previsto por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, estendendo-se o respetivo regime aos restantes trabalhadores abrangidos pela estrutura; ou,
  - 2) Uma maioria de 75% dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica aceite a proposta do empregador para a implementação de banco de horas grupal, ficando sujeitos a este regime a totalidade dos trabalhadores abrangidos pela estrutura em causa.

Não podemos deixar de referir que medidas recentemente introduzidas nesta sede (banco de horas individual) decorrem de imposição externa, resultando do memorando de entendimento assinado entre os Estado Português e a Troika.

#### **- Convenção n.º 29, sobre trabalho forçado, 1930**

Atualmente, o fenómeno do trabalho forçado é uma realidade com fraca expressão em Portugal.

Não obstante, a UGT não pode deixar de manifestar aqui a sua preocupação relativamente a esta questão, na medida em que o atual contexto de forte crise económica e social em que vivemos poderá ser suscetível de potenciar situações que se traduzam em verdadeiro trabalho forçado.

Efetivamente, não podemos ignorar que o relatório de 2012, sobre tráfico de pessoas (Ministério da Administração Interna) reporta a existência de 81 potenciais vítimas de tráfico em Portugal.

A situação mais comum é a da exploração laboral, onde foram detetados 41 casos em Portugal, sendo certo que a maioria dos mesmos tem diretamente a ver com práticas coercivas para a prática de pequenos delitos e que envolvem maioritariamente crianças.

Em segundo lugar surgem as situações de exploração sexual, tendo sido detetados 25 casos pelas forças policiais.

Mais se verificam situações de quase escravatura de trabalhadores portugueses a laborar em países terceiros, nomeadamente no sector da construção civil, situações estas promovidas pela atuação de redes criminosas organizadas, que mantêm os trabalhadores em situações de exploração.

#### **- Convenção n.º 81, sobre a inspeção do trabalho, 1947**

O combate à fraude e às violações da lei constituem, como sempre constituíram, prioridades para a UGT.

Foi nesse sentido que, no âmbito do Acordo Tripartido para um novo Sistema das Relações Laborais, datado de 25 de Junho de 2008, introduzimos na discussão e estabelecemos como condição essencial para a sua celebração a assunção do compromisso de reforço da efetividade da legislação laboral.

Foi nesse sentido que o Governo assumiu o compromisso de reforçar não apenas os quadros inspetivos da ACT, mas também de reforçar o quadro de pessoal de apoio técnico superior e/ou administrativo, na medida em que há muito se verificavam situações em que os inspetores despediam muito do seu tempo afetos a tarefas de carácter não inspetivo. Tal reforço acabou por se verificar, visando dar cumprimento ao referido acordo tripartido.

Contudo, e não obstante esse reforço de meios humanos, várias são as questões relacionadas com a ação inspetiva que não podemos deixar de abordar.

Em primeiro lugar, importa referir que a Autoridade para as Condições de Trabalho deixou de disponibilizar há vários anos aos Parceiros Sociais informação relevante a que o Governo se havia comprometido no quadro do Acordo de Concertação Estratégica 1996-1999 (acordo tripartido celebrado em sede de concertação social).

O referido acordo estabelece o compromisso de:

*“Apresentação, aos Parceiros Sociais, de relatórios da actividade da Inspeção-Geral do Trabalho, sobre as seguintes matérias:*

*- Trabalho infantil (mensal), salários em atraso (trimestral), segurança, higiene e saúde no trabalho (semestral), direitos dos representantes dos trabalhadores (trimestral), global (anual).”*

Reiteramos aqui o que várias vezes referimos a respeito dos relatórios em causa, na medida em que para a UGT é de extrema importância a sua disponibilização aos Parceiros Sociais.

Diga-se aliás que um óbice à maior efetividade da atuação da ACT, que há muito vimos denunciando, é a reduzida articulação entre este organismo e os parceiros sociais, nomeadamente aqueles mais próximos do terreno, como os sindicatos.

Em segundo lugar, não podemos deixar de referir que, no atual contexto de crise em que vivemos, durante o qual a conflitualidade laboral tendencialmente é maior, a atividade inspetiva deverá sair reforçada, nomeadamente em matérias que se prendam com a cessação do contrato de trabalho (mormente despedimentos coletivos e extinções de postos de trabalho) com a redução temporária do período de trabalho e de suspensão do contrato de trabalho (Lay off) ou com encerramentos ilícitos de empresas. Tal situação não se verifica, na prática, em virtude da falta de meios colocados à disposição dos inspetores, nomeadamente no que concerne à disponibilização de viaturas de serviço para deslocações.

A título de exemplo, podemos referir que o número de despedimentos coletivos tem vindo a aumentar substancialmente em Portugal nos últimos anos, desconhecendo-se, no entanto, se

as entidades com competências inspetivas têm aferido da sua conformidade com a lei. A ausência de informação (como supra referimos, os relatórios da atividade da ACT não nos são disponibilizados) não nos permite conhecer sobre a existência de queixas nesta sede ou de processos oficiosamente instaurados pelas entidades competentes. Assim, para além de desconhecermos se existem processos pendentes, desconhecemos qual o tratamento que lhes é dado, bem como em que fase processual se encontram.

Por fim, uma última nota não poderá deixar de ir para uma situação específica que nos foi reportada por parte de um grupo de inspetores do trabalho.

O decreto-lei n.º 276/2007, de 31 de julho, aprovou o regime jurídico comum a todas as atividades de inspeção tendo em vista a racionalização e uniformização de um conjunto de regras comuns a todas as atividades, salvaguardando os regimes especiais consagrados em diploma específico.

Este regime abrange, expressamente, no seu âmbito de aplicação os inspetores do trabalho.

Entretanto, foi aprovada a lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, que regula o regime de vinculação, carreiras e remunerações dos trabalhadores em funções públicas e que previa, no seu artigo 101.º que as carreiras de regime especial e os corpos especiais deviam ser revistos no prazo de 180 dias.

Em agosto de 2009, foi publicado o decreto-lei n.º 170/2009, que criou a carreira especial de inspeção, reconduzindo os trabalhadores então integrados em diversos regimes e corpos especiais a um mesmo conteúdo funcional e aos mesmos deveres funcionais.

Este diploma veio prever que os regimes de inspeção em serviços não incluídos no mesmo diploma – como é o caso dos inspetores do trabalho da Autoridade para as Condições do Trabalho - seriam regulados por “diploma próprio, devendo, no entanto, obedecer com as necessárias adaptações aos princípios constantes” deste decreto-lei.

Tais princípios determinam que “a transição para a nova carreira dos trabalhadores atualmente integrados (...) não origina qualquer perda de natureza remuneratória, prevendo-se a integração do suplemento remuneratório, atualmente auferido por estes trabalhadores e a existência de posições remuneratórias complementares para os mesmos, com o objetivo de serem asseguradas, com a entrada em vigor do presente decreto-lei, as legítimas expectativas dos trabalhadores integrados nas carreiras ora extintas”.

Desde 2009 que se aguarda a revisão do estatuto e da carreira dos inspetores do trabalho da Autoridade para as Condições do Trabalho imposta pela lei n.º 12-A/2008 e pelo decreto-lei n.º 170/2009.

Desde 2009 que têm sido sucessivamente enviadas propostas de diploma para regular a carreira especial dos inspetores do trabalho, sem qualquer resposta por parte da tutela.

Atentas as competências e a missão próprias do inspetor do trabalho, é essencial, em obediência ao estabelecido na Convenção n.º 81, ratificada por Portugal que seja aprovado o estatuto próprio do inspetor do trabalho que estabelece os princípios da sua ação definindo-o como um profissional altamente especializado no contexto da Administração Pública, com poderes e competências próprias que lhe permitam desempenhar eficazmente a sua missão na fiscalização e promoção da melhoria das condições de trabalho.

A injustiça da presente situação surge reforçada pela verificação da existência de critério diverso no tratamento do pessoal de inspeção das seguintes Inspeções abaixo indicadas que já se encontra regulada desde 2009 (tendo, nomeadamente, sido desde essa data regularizada a situação do suplemento inspetivo, o qual foi formalmente integrado na retribuição):

Inspeção-geral Diplomática e Consular

Inspeção-geral da Defesa Nacional

Inspeção-geral dos Serviços de Justiça

Inspeção-geral da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território

Inspeção-geral das Obras Públicas, Transportes e Comunicações

Inspeção-geral do Ministério da Solidariedade e da Segurança Social

Inspeção-geral das Atividades em Saúde

Inspeção-geral das Atividades Culturais

A situação é ainda mais gravosa quando os inspetores do trabalho estão sujeitos a um regime de incompatibilidades mais restrito do que as inspeções acima identificadas, regime esse que é compreensível, naturalmente, face à natureza específica da função e da missão desempenhada pelos inspetores do trabalho.

Neste sentido, entendem os inspetores do trabalho ser inadmissível que o estatuto e a carreira não tenham ainda sido aprovados, criando uma crescente instabilidade profissional.

Concluem então os inspetores no sentido que é urgente dar cumprimento à obrigação legal de aprovação do estatuto da inspeção do trabalho e da carreira dos inspetores do trabalho, em obediência aos princípios da convenção n.º 81 da OIT que o Estado português ratificou, estatuto esse que deve assegurar a existência de condições mínimas para o exercício da nossa profissão, tendo presentes as características próprias em que é desenvolvida:

- riscos de segurança pessoal e patrimonial (incluindo ameaças contra a integridade física);
- riscos elevados associados aos processos produtivos inspecionados (nomeadamente construção civil, minas, indústria);
- riscos elevados de conflitualidade por parte dos interlocutores;
- exigência de competências técnicas e qualificações alargadas e especializadas;
- disponibilidade total;
- exclusividade total.

Mais, não podemos ainda deixar de referir que se prevê uma diminuição do número de inspetores (menos 15% até ao final do presente ano), situação que dificultará a ação inspetiva no terreno.

#### **- Convenção n.º 103, sobre a proteção da maternidade (revista), 1952**

Em primeiro lugar, cumpre referir que as observações efetuadas pela Comissão de Peritos fazem referência ao Código do Trabalho de 2003, sendo certo que esta legislação foi entretanto revogada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, lei esta que aprova o Código do Trabalho de 2009.

Assim, a matéria da parentalidade encontra-se hoje regulada nos artigos 33º e seguintes, sendo certo que a matéria em causa não foi objeto de alterações significativas.

No que concerne concretamente à questão colocada pela Comissão de Peritos, importa ter presente que, nos casos de caducidade de contratos a termo, não obstante a CITE não ter de emitir parecer prévio (como obrigatoriamente tem de fazer em caso de despedimento), a entidade empregadora tem de, obrigatoriamente, comunicar a esta entidade a caducidade de um contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Nestes casos, analisada a comunicação, a CITE sempre que suspeite que a caducidade se baseia em circunstâncias discriminatórias deverá comunicar tal facto à Autoridade para as

Condições do Trabalho, para que esta averigue no sentido de aferir da existência ou não de discriminação.

No fundo, este procedimento funciona como mecanismo de controle para detetar eventuais ilegalidades ou procedimentos discriminatórios.

#### **- Convenção n.º 117, sobre política social, 1962**

Portugal confronta-se com um nível de desemprego insustentável e nunca antes conhecido, com a emergência de novas situações de pobreza e exclusão e com um quadro de recessão económica.

As respostas à crise económica em geral e, em especial, à crise da dívida soberana têm passado sobretudo por medidas de austeridade, com impactos negativos persistentes sobre trabalhadores e pensionistas e com resultados também questionáveis em termos económicos.

No quadro do Memorando de Entendimento com a Troika em Maio de 2011 e de uma intervenção governativa muitas vezes mais marcada por uma visão ultra liberal, as medidas de austeridade têm vindo a intensificar-se.

Assistimos assim ao congelamento dos salários na Administração Pública e da generalidade das pensões (as quais para além de congeladas vêm ainda o seu valor reduzido em virtude da aplicação de taxas adicionais); à suspensão do pagamento do subsídio de férias e de Natal para os pensionistas e os trabalhadores da Administrações Pública e do Sector Empresarial do Estado, (o qual foi considerado inconstitucional); o Investimento Público paralisou; foram encerrados serviços públicos e posto em causa o Estado Social; foram aumentados os impostos, em especial o IVA e o IRS. Foram reduzidos os valores das prestações sociais, nomeadamente das prestações de doença e desemprego. O Rendimento Social de Inserção, atualmente a única prestação a que muitos desempregados têm acesso por terem já esgotado os períodos de concessão do subsídio de desemprego e do subsídio social de desemprego, vê as suas condições de atribuição reduzidas, deixando-se assim milhares de Portugueses sem qualquer rendimento mensal.

Muitas das medidas implementadas foram aliás além das medidas acordadas com a Troika.

Esta política trava o investimento público e privado, reduz o consumo interno e constitui-se como um fator de bloqueio ao próprio crescimento económico, com impactos muito negativos no emprego.

A contenção de rendimentos, o agravamento da carga fiscal e o empobrecimento da população levaram a uma forte quebra do consumo privado, quebra esta que gerou problemas acrescidos a empresas que vendem para o mercado interno, levando mesmo ao encerramento de um grande número de empresas e de falências.

O salário mínimo foi fixado em 485€ desde 1 de Janeiro de 2011, não tendo sido alcançados os 500€ como se previa no âmbito do acordo tripartido sobre o salário mínimo firmado em 2006.

Se numa fase inicial a crise económica esteve na origem do não cumprimento integral da não atualização do salário mínimo, já numa fase posterior as imposições externas materializadas no Memorando de Entendimento com a Troika condicionaram ainda mais a discussão sobre a sua necessária atualização. De facto, o compromisso assumido pelo Governo português admite que a atualização do salário mínimo só ocorra quando as condições económicas o permitirem no quadro das avaliações regulares da Troika.

Esta “intromissão externa” para o congelamento do salário mínimo, que aliás ocorre noutros países que beneficiam de assistência financeira externa é, no entender da UGT, social e economicamente inaceitável. Tem gerado não só maiores níveis de pobreza para os trabalhadores, como ainda se tem vindo a revelar contra-produtiva do ponto de vista económico ao contribuir para a contração do consumo das famílias.

De notar, que Portugal tem atualmente um dos mais baixos níveis de salário mínimo a nível comunitário.

A redução de despesas tem vindo a provocar cortes inaceitáveis em áreas fundamentais, nomeadamente Educação, saúde e prestações sociais, penalizando sobretudo as famílias de mais baixos rendimentos e a classe média.

Mais, o chamado processo de reforma do Estado, já anunciado pelo Governo denuncia uma desresponsabilização do Estado em áreas fundamentais e, conseqüentemente, uma crescente desproteção dos cidadãos em geral e dos trabalhadores em particular.

A atuação do Governo, muitas vezes indo além do imposto pela própria Troika, incapaz de apresentar políticas viradas para o Crescimento, Competitividade e Emprego, está a conduzir à destruição do tecido produtivo e ao empobrecimento dos Portugueses.

#### **- Convenção n.º 131, relativa à fixação dos salários mínimos, 1970**

Relativamente à evolução da RMMG e, conseqüentemente, à implementação dos valores constantes do acordo celebrado entre o Governo e os Parceiros Sociais a 5 de Dezembro de

2006 em sede de Concertação Social, apenas nos resta reiterar as considerações já tecidas oportunamente.

Em 2011, o Governo, fundamentado com os condicionalismos económicos decorrentes do Memorando de Entendimento celebrado com a Troika, concretizou a aprovação do salário mínimo nos 485€ e não nos € 500, referindo que a evolução nesse ano estaria *sujeita a duas fases de avaliação, nos meses de Maio e de Setembro, podendo eventualmente ser atingido o montante de 500 euros após o segundo momento de avaliação.*

Não obstante, tal meta não veio a ser atingida, não tendo sido inclusivamente efetuada qualquer avaliação em sede de Concertação Social. Assim, a RMMG manteve-se, durante todo o ano de 2011, nos €485.

O tema da RMMG foi em 2012 e em 2103 levado à Comissão Permanente de Concertação Social, tendo os parceiros sociais manifestado um amplo consenso para a procura de soluções que viabilizassem o aumento da RMMG, nomeadamente junto da Troika.

Não obstante o Código do Trabalho referir expressamente que “É garantida aos trabalhadores uma retribuição mínima mensal, seja qual for a modalidade praticada, cujo valor é determinado anualmente por legislação específica, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social.”, o Governo não tem revelado disponibilidade para encetar uma discussão séria com os parceiros sociais nesta sede, escudando-se sobretudo na intransigência da Troika sobre esta matéria.

Para a UGT, nos objetivos da RMMG, como consta inclusivamente da Convenção da OIT ora em análise, devem ser tidos em consideração fatores como as necessidades dos trabalhadores e o aumento de custo de vida, e não objetivos puramente económicos. Efetivamente, atendendo ao atual contexto de crise, em que as situações de pobreza e exclusão têm vindo a aumentar, é fundamental atender àqueles fatores.

Por último, não podemos deixar aqui de referir que, mesmo no âmbito da negociação coletiva, as revisões salariais não têm tido a evolução desejável.

Não obstante atualmente todos os parceiros defenderem que o aumento do salário mínimo, terá um impacto positivo no mercado interno (consumo), condição essencial, num contexto de recessão assegurar condições de crescimento e de aumento/manutenção do emprego, o Governo e a Troika têm-se mantido intransigentes relativamente à discussão desta matéria.

Por último, refira-se ainda que constitui contra-ordenação muito grave o pagamento de salário inferior ao fixado para a retribuição mínima mensal garantida, sendo certo que a decisão que

aplicar a coima deve conter a ordem de pagamento do quantitativo da retribuição em dívida ao trabalhador, a efetuar dentro do prazo estabelecido para pagamento da coima.

#### **- Convenção n.º 132, sobre férias remuneradas, 1970**

A legislação nacional (atualmente a Lei n.º 7/2009) continua a prever o gozo de, pelo menos, 10 dias de férias consecutivos, entendendo-se ser necessário assegurar um período mínimo de dias de férias consecutivo de forma a que seja garantido ao trabalhador um período de descanso adequado.

De facto, esse período mínimo continua a ser de 10 dias, período este que tendo como referencia uma semana de 5 dias, garante as duas semanas consecutivas de férias.

#### **- Convenção n.º 138, sobre a idade mínima, 1973**

Esta matéria foi objeto de recente alteração de forma a adequar a idade mínima de admissão ao trabalho com a Lei nº 85/2009, de 27 de Agosto, Lei esta que veio alargar a escolaridade obrigatória à conclusão do nível secundário de educação ou, independentemente da obtenção de diploma de qualquer ciclo ou nível de ensino, ao momento em que o aluno perfaça os 18 anos.

Assim, só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam suscetíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

**- Convenção n.º 142, relativa ao papel da orientação profissional e da formação profissional na valorização dos recursos humanos, 1975**

Em Janeiro de 2012, foi subscrito o Compromisso Tripartido para o Crescimento, Competitividade e Emprego (CCCE), que integra um conjunto de medidas visando a melhoria das políticas activas de emprego e do sistema de formação profissional, sendo de referir a formação de desempregados, a formação contínua, o reforço do ensino profissional, o aprofundamento do Sistema de Aprendizagem, a revisão dos programas de formação profissional, em geral bem como o desenvolvimento dos sistemas de certificação profissional.

Estas medidas visavam- e visam - , em traços gerais, a valorização dos recursos humanos, por via da melhoria do nível de competências e habilitações de jovens e adultos bem como o reforço da sua empregabilidade, promovendo nomeadamente uma maior aproximação dos sistemas de educação e formação às necessidades das empresas e do tecido produtivo.

Não podemos todavia deixar de salientar que, não obstante a concordância dos parceiros sociais – patronais e sindicais- quanto à relevância das medidas do CCCE sobre esta matéria, tem havido um claro atraso na sua implementação, por parte do Governo.

Tal tem colocado fortes constrangimentos ao desejável desenvolvimento e à melhoria das políticas de formação profissional, a vários níveis.

Em nosso entender, importaria destacar, pela importância dos seus impactos, a forma como foram extintos os CNO – Centros Novas Oportunidades para dar origem aos CQEP- Centros para a Qualificação e Emprego Profissional.

Um dos objectivos dos CNO era o de providenciar a orientação de adultos para o percurso mais adequado às suas necessidades formativas – RVCC, Cursos EFA, formação profissional, promovendo a melhoria das competências e qualificações escolares e profissionais. A rede atingia mais de 450 Centros, espalhados por todo o País e permitiu obter e reconhecer competências a mais de 340 mil pessoas, desde 2007.

Porém, sem um verdadeiro debate com os parceiros sociais, o Governo veio anunciar a extinção destes CNO, sem que contudo tivesse devidamente salvaguardado a sua substituição por outros organismos (CQEP). Com efeito, a decisão do Governo de extinguir, até 31 de Março de 2013, todos os CNO que não fossem financeiramente autossuficientes levou, na prática, a que muitos destes Centros deixassem de ter actividade, registando-se aliás que as

candidaturas para a criação dos CQEP estarão abertas apenas a partir de final de Junho deste ano.

Tal levou a que muitos dos processos que ainda não estavam em curso fossem suspensos, sem que existissem verdadeiras alternativas para as pessoas, o que é especialmente preocupante num momento em que se estima que a rede de 120 CQEP só deverá estar em pleno funcionamento no início do próximo ano.

Esta situação está a ter impactos também na orientação profissional - empregados e desempregados - que era assegurada pelos CNO.

A orientação profissional, a par do reforço e diversificação das repostas formativas, afigura-se ainda mais relevante e necessária num quadro de crise económica e de forte crescimento do desemprego, onde os adultos se confrontam cada vez mais com a necessidade de alterarem os seus percursos profissionais e de abraçarem novas actividades e onde os jovens precisam cada vez mais de competências que os preparem para o mercado de emprego.

O Estado não pode desresponsabilizar-se por aquelas actividades: Desde logo assegurando um serviço de orientação escolar/ vocacional dirigido aos jovens, que os acompanhe ao longo dos seus percursos educativos e formativos, de forma permanente, sendo essencial compatibilizar um maior conhecimento relativamente às alternativas de educação/formação escolar e profissional, mercado de trabalho e alternativas de emprego, com um maior conhecimento relativamente às suas próprias aptidões, interesses, valores dos jovens.

Mas também assegurando efectivamente, nomeadamente por via dos serviços público de emprego e de outros organismos públicos, serviços de orientação vocacional a adultos.

Uma área que tem merecido especial atenção da UGT tem sido a da formação de desempregados, onde as respostas dos serviços públicos têm sido insuficientes, especialmente por não se encontrarem devidamente articuladas com o reforço da empregabilidade.

A UGT não pode ainda deixar de destacar os atrasos existentes na implementação de medidas conducentes à melhoria do sistema de certificação profissional, em especial no que se refere ao reconhecimento, validação e certificação profissional. Esta é uma matéria indissociável da valorização dos recursos humanos e muito importante para assegurar a mobilidade profissional.

Por fim, a UGT não pode deixar de referir o insuficiente grau de participação e envolvimento dos parceiros sociais na concepção e acompanhamento das medidas e dos instrumentos que potencialmente caiem na esfera desta Convenção.

**- Convenção n.º 171, sobre o trabalho noturno, 1990**

A matéria em apreciação encontra-se atualmente regulada nas normas do artigo 192º e seguintes da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho).

Assim, nos termos no artigo 225.º do Código do Trabalho, vêm estabelecer-se as seguintes exigências:

- O empregador deve assegurar exames de saúde gratuitos e sigilosos ao trabalhador noturno destinados a avaliar o seu estado de saúde, antes da sua colocação e posteriormente a intervalos regulares e no mínimo anualmente.

Não se tratam aqui dos exames médicos de admissão ou periódicos, mas sim de exames médicos específicos adequados a avaliar a aptidão mental, física e social, do trabalhador para a prestação do trabalho noturno.

- O empregador deve avaliar os riscos inerentes à atividade do trabalhador, tendo presente, nomeadamente, a sua condição física e psíquica, antes do início da atividade e posteriormente, de seis em seis meses, bem como antes de alteração das condições de trabalho.

- O empregador deve conservar o registo da avaliação efetuada.

- Ao trabalhador noturno aplica-se o mesmo regime de organização de serviços de Segurança e Saúde, que se aplica ao trabalhador por turnos.

- Sempre que possível, o empregador deve assegurar a trabalhador que sofra de problema de saúde relacionado com a prestação de trabalho noturno a afetação a trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

O empregador deve consultar os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na falta destes, o próprio trabalhador, sobre a afetação a trabalho nocturno, a organização deste que melhor se adapte ao trabalhador, bem como sobre as medidas de segurança e saúde a adotar.

**- Convenção n.º 175, sobre trabalho a tempo parcial, 1994**

Nos termos do disposto no Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

Esta modalidade é requerida à entidade empregadora pública e do contrato a celebrar deve constar a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com a entidade empregadora pública.

Pode ser prestado em todos ou em alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal

O número de dias de trabalho deve ser fixado por acordo com a entidade empregadora pública.

Se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média num período de quatro meses ou outro que seja estabelecido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

O trabalhador a tempo parcial, por um período até ao máximo de três anos, tem direito a retomar a prestação de trabalho a tempo completo, findo o período que tinha sido determinado.

O trabalhador a tempo parcial só pode retomar antecipadamente a prestação de trabalho a tempo completo caso não se tenha verificado a sua substituição por um trabalhador contratado a termo certo.

O trabalhador tem direito, na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal, à remuneração base prevista na lei e os suplementos remuneratórios que sejam devidos assim como os prémios de desempenho são calculados em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

O trabalhador tem direito ao subsídio de férias e de Natal correspondentes à remuneração recebida

Caso a prestação de trabalho diário seja igual ou superior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o trabalhador tem direito a subsídio de refeição por inteiro; quando prestada por período inferior, o mesmo será calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

Por fim, devemos salientar que o trabalho a tempo parcial conhece uma reduzida expressão em Portugal, quando comparado com outros países da UE, o que se deverá sobretudo aos baixos salários praticados. É de assinalar porém que, no atual contexto de crise, o trabalho a tempo parcial tem registado um aumento face a períodos anteriores.

**- Convenção n.º 182, sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999**

Não deve ser esquecido que Portugal teve, no passado, problemas graves no que concerne ao trabalho infantil e que as ações realizadas - com o forte envolvimento dos parceiros sociais, de toda a sociedade civil e mesmo com a OIT – permitiram um combate eficaz a esse fenómeno, com resultados manifestamente positivos.

Para a UGT, a grande preocupação nesta sede é precisamente a possibilidade de surgirem cada vez mais situações de trabalho infantil como consequência da crise que o país atravessa.

De facto, várias são as instâncias que, nos últimos tempos, têm vindo a alertar para o risco do aumento deste fenómeno.

Não obstante verificarmos uma tendência positiva, nomeadamente no que concerne à consciencialização social, reconhecemos que em alguns sectores específicos há ainda um longo caminho a percorrer, verificando-se o perigo de reemergência de situações de exploração do trabalho infantil como de evasão às ações inspetivas.