



PARECER DA UGT
SOBRE A PROPOSTA DE LEI N.º 285/X (4.ª) QUE APROVA A REGULAMENTAÇÃO
DO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE
FEVEREIRO

1. APRECIÇÃO NA GENERALIDADE

A presente proposta visa dar continuidade à concretização da alteração legislativa resultante da nova sistematização do Código do Trabalho, vindo proceder à regulação de várias matérias que, no seguimento do compromisso assumido no Acordo Tripartido para uma nova Regulação das Relações Laborais, devem passar a constar de legislação específica.

O texto legislativo, limitando-se em grande parte a reproduzir a legislação existente e a simplificar procedimentos, merece na generalidade a nossa concordância.

No entanto, deve a UGT desde já manifestar a sua oposição a algumas das alterações legislativas operadas, das quais são de destacar o alargamento da duração do trabalho de menor que participe em espectáculos e a não remessa, a pedido, da informação social da empresa às Confederações Sindicais com assento na CPCS.

Mais, não pode a UGT deixar ainda de destacar negativamente que, não obstante a conveniência da célere entrada em vigor da presente legislação, uniformizando e sedimentando o novo quadro legislativo, a presente proposta não tenha sido objecto de apreciação prévia com os parceiros sociais, sobretudo num contexto em que a aprovação da presente legislação constitui o natural desenvolvimento de um Acordo tripartido, obstando assim a uma discussão mais profunda sobre as matérias em causa.

2. APRECIÇÃO NA ESPECIALIDADE

2.1 PARTICIPAÇÃO DE MENOR EM ACTIVIDADE DE NATUREZA CULTURAL, ARTÍSTICA OU PUBLICITÁRIA

A matéria em apreço é porventura aquela em que é operado o maior número de alterações legislativas, as quais suscitam nos suscitam algumas reservas, na medida em

que parecem contribuir para uma indesejável diminuição da protecção dos menores que participam em actividades desta natureza.

Com efeito, a proposta opera não somente um aumento do número de horas diário e semanal em que o menor pode prestar estas actividades, bem como se verifica uma aparente diluição das obrigações de comunicação das alterações de horário e a retirada de restrições específicas concernentes a actividades de maior periculosidade, como seja a actividade circense.

Apesar de parecer ser intenção do legislador conceder uma maior margem de apreciação caso a caso às Comissões de Protecção de Crianças e Jovens (CPCJ), são alterações que nos parecem desadequadas e mesmo gravosas, na medida em que poderão resultar na prática, e não obstante as salvaguardas existentes, em prejuízo da actividade escolar e do desenvolvimento do menor.

Artº 2º - Actividades permitidas a menores

No que concerne ao âmbito do presente capítulo, constatamos desde logo no artº 2º (actividades permitidas a menores) que é suprimido o regime específico das actividades circenses, para o qual se verificam actualmente dois requisitos acrescidos em termos de idade e de vigilância.

Com efeito, prevê a legislação actual (artºs 139º e 142º RCT) que a actividade circense é interdita a menores de 12 anos e que, quando do pedido de autorização para tais actividades, é desde logo necessário identificar a pessoa responsável pela vigilância do menor.

Na medida em que o nº 2 do artº 2º da proposta opta por uma formulação mais genérica, afirmando que o menor não pode exercer actividade que envolva contacto com animal ou actividade perigosa que possa constituir risco para a sua segurança ou a sua saúde, tal poderá suscitar problemas de aplicação prática.

Com efeito, a maior discricionariedade dada agora às CPCJ poderá dar origem a uma de duas soluções: ou ao entendimento que a actividade circense é proibida a menores por envolver contacto com animais ou, pelo contrário, ao entendimento de que qualquer

menor, desde que a sua actividade específica no circo não envolva animais, poderá dedicar-se a tal actividade.

Se a primeira das opções nos parece demasiado restritiva, a segunda resulta num substancial alargamento da idade dos menores a participar em actividades circenses, o que se nos afigura indesejado, visto que sempre se entendeu que a necessidade de um limite mínimo de idade e a necessidade de vigilância resultam não somente da periculosidade da actividade concreta a desenvolver mas do próprio ambiente em que a actividade é prestada.

Nesse contexto, parece-nos que será desejável aproximar o texto da proposta de lei do regime actualmente em vigor, alterando o artº 2º da proposta em conformidade.

Propomos:

Artigo 2.º

Actividades permitidas a menor

1 - (...)

2 - (...)

3 – O menor só pode participar em espectáculos circenses desde que tenha pelo menos 12 anos de actividade e a sua actividade, incluindo os respectivos ensaios, decorra sob a vigilância de um dos progenitores, representante legal ou irmão maior.

*4 - Constitui contra-ordenação muito grave, imputável à entidade promotora da actividade, a violação do **disposto nos números 2 e 3**, podendo ser aplicada a sanção acessória de publicidade, nos termos gerais, e ainda, tendo em conta os efeitos gravosos para o menor ou o benefício económico retirado pela entidade promotora:*

(...)

Artº 3º - Duração do período de participação em actividade

A duração do período de participação em actividade (artº 3º) é, conforme já referimos, substancialmente alargada face à legislação actual (artº 140º RCT), verificando-se em que nos escalões etários dos 7 aos 12 anos e dos 12 a 15 anos o aumento é, em regra, de 3 horas e pode chegar às 6 em dias sem actividades escolares.

Estamos assim perante situações em que, no limite, um menor pode trabalhar até 7 horas por dia no dia sem actividade escolar, o que pode resultar em forte prejuízo do seu descanso, do seu desenvolvimento e da sua actividade escolar.

Nesse contexto, a UGT não pode deixar de considerar indesejáveis os alargamentos propostos em termos gerais, devendo retomar-se os limites actualmente existentes.

Propomos:

Artigo 3.º

Duração do período de participação em actividade

1 — A participação do menor na actividade, incluindo ensaios e outros actos preparatórios, não pode exceder, consoante a idade daquele:

(...)

*d) De sete a menos de 12 anos, três horas por dia e **seis** horas por semana;*

*e) De 12 a menos de 16 anos, quatro horas por dia e **oito** horas por semana;*

(...)

No entanto, e estando a UGT consciente de situações de incumprimento de tais limites, nomeadamente em função da especificidade de algumas das actividades exercidas, parece-nos que, caso a caso, e equacionando sempre o eventual prejuízo para o desenvolvimento e para a actividade escolar do menor, as CPCJ poderiam decidir de um alargamento, dentro de limites estritos e nunca excedendo propostos no artº 3º apresentado.

Artº 4º - Responsabilidade por acidente de trabalho

A UGT regista como positiva a introdução expressa da exigência de seguro por acidentes de trabalho prevista pelo artº 4º (responsabilidade por acidente de trabalho). No entanto, devemos assinalar que, estando perante trabalho de menores, se deveria operar aqui um reforço do quadro sancionatório, consagrando a violação do preceito como contra-ordenação muito grave e não apenas grave e não exigindo reincidência para aplicação do quadro de sanções acessória.

Propomos:

Artigo 4.º

Responsabilidade por acidente de trabalho

(...)

*3 — Constitui contra-ordenação **muito** grave a violação do disposto no número anterior, podendo ser aplicadas as sanções acessórias previstas no n.º 3 do artigo 2.º **em caso de contra-ordenação praticada com dolo ou negligência grosseira.***

Artº 5º - Autorização ou comunicação de participação em actividade

A UGT regista ainda a alteração operada com a criação do regime de mera comunicação de participação em actividade (artº 5º). Atendendo a que o regime proposto cinge a aplicação desta opção a actividades de curta duração e temporalmente pontuais e apenas a menores com, pelo menos 13 anos de idade, pensamos que poderá contribuir para agilizar o sistema e não suscita objecções.

Artº 6º - Pedido de autorização de participação em actividade

No que concerne ao processo de autorização (artº 6º) devemos questionar o motivo da alteração agora operada, reduzindo o prazo para emissão de parecer pelos sindicatos de 10 para 5 dias. Apesar de se entender a existência de necessidades pontuais de maior celeridade do processo de autorização, não podemos esquecer que a esmagadora maioria dos espectáculos é preparada com larga antecedência, revelando-se por isso esta alteração puramente arbitrária.

2.2 TRABALHADOR-ESTUDANTE

A matéria em apreço reproduz, na generalidade, o regime actualmente em vigor e que consta do artº 155º RCT.

Não obstante, não podemos deixar de suscitar algumas preocupações que decorrem de situações que se têm verificado na prática e que, quanto a nós, põem em causa o estatuto do trabalhador-estudante.

A primeira questão prende-se com situações em que, pela natureza dos próprios cursos, existem situações atípicas que não configuram frequência de aulas ou prestação de provas (como por exemplo a presença em visitas de estudo), mas cuja presença do trabalhador-estudante é essencial para efeitos de aproveitamento e que integram o plano de educação / formação.

Nestes casos, inúmeros trabalhadores-estudantes têm visto o seu direito a dispensa ser recusado pelos empregadores, que alegam não que as referidas visitas não conferem o direito em causa.

Assim, para a UGT há que assegurar que nestas situações, o trabalhador possa beneficiar de uma dispensa (nos termos do n.º 2 do artigo 90 do Código do Trabalho), ainda que, para tal, o estabelecimento tenha de comunicar por escrito ao empregador a necessidade de presença do trabalhador.

Uma outra situação que entendemos dever ser de acautelar prende-se com a recusa da concessão do estatuto de trabalhador-estudante por parte de muitos empregadores, sendo tal recusa fundamentada com o facto de o nível de educação ou formação que o trabalhador frequenta não lhe conferir uma qualificação superior à que já possui. É o caso de licenciados que pretende obter uma outra licenciatura em outra área.

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 89º do CT, *"Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento (...) com duração igual ou superior a seis meses."*

Ou seja, a Lei não exige que o nível de educação ou formação seja superior ao que o trabalhador já possui, para efeitos de concessão do estatuto em causa.

Assim, a recusa do estatuto com tal fundamento é, quanto a nós, ilegítima.

2.3 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A UGT constata que, com a fusão dos vários regimes de prestação de informação sobre a actividade social da empresa, é suprimida a exigência específica de elaboração do relatório anual da formação contínua (artº 166º RCT).

Com essa supressão, fica dependente de portaria o conteúdo do relatório, sendo fundamental que, da regulação a realizar, não resulte uma desoneração do empregador face às actuais obrigações legalmente fixadas.

Mais, verificamos que à violação do nº 1 do artº 32º não corresponde qualquer sanção, sendo necessário atender a que a violação do artº 166º RCT constitui uma contra-ordenação grave, conforme o 480º, nº 1 RCT.

2.4. PERÍODO DE FUNCIONAMENTO

A matéria em apreço, reproduzindo na generalidade o regime constante do artº 176º RCT, não suscita qualquer objecção.

2.5 VERIFICAÇÃO DA SITUAÇÃO DE DOENÇA

A proposta em apreço opera uma fusão do regime geral de verificação de doença com o regime de verificação de doença em período de férias, sem que pareça daí resultar uma alteração significativa do regime.

Artº 17º - Verificação da situação de doença por médico designado pela segurança social

A UGT regista que, no artº 17º, se opera um alargamento do prazo de resposta pelos serviços de segurança social (de 24 para 48 horas), o que não suscita objecção se, na prática, for efectivamente cumprido pelos serviços.

A UGT constata ainda que é omissa a disposição actualmente constante do artº 198º RCT sobre comunicação do resultado da verificação: Nesse quadro, devemos questionar o motivo da sua não inclusão, na medida em que a manutenção desta disposição se nos afigura relevante, apesar da remissão para o Decreto-Lei nº 360/97, conferindo maior coerência ao quadro legislativo e salvaguardando as condições específicas de comunicação a realizar ao empregador.

Uma questão que não sofre qualquer alteração relativamente ao actualmente disposto mas que nos parece carecer de aperfeiçoamento, concerne à comunicação pelo

trabalhador de impossibilidade de comparência ao exame médico pela CVIT, conforme o estipulado no nº 5 do artº 17º.

A referida norma estabelece apenas que “O trabalhador que esteja impedido de se deslocar do seu domicílio para comparecer a exame médico pela CVIT deve informar os serviços da segurança social até à data prevista para o exame ou, em caso de impossibilidade, nas 24 horas seguintes.”, não se salvaguardando os casos em que a impossibilidade se prolongue no tempo.

Nesse sentido propomos:

Artigo 17.º

Verificação da situação de doença por médico designado pela segurança social

(...)

*5 — O trabalhador que esteja impedido de se deslocar do seu domicílio para comparecer a exame médico pela CVIT deve informar os serviços da segurança social até à data prevista para o exame ou, em caso de impossibilidade, nas 24 horas seguintes **ao termo da mesma.***

(...)

2.6 PROTECÇÃO DO TRABALHADOR EM CASO DE NÃO PAGAMENTO PONTUAL DA RETRIBUIÇÃO

O regime estabelecido neste capítulo reproduz a legislação em vigor, não suscitando objecções.

2.7 INFORMAÇÃO SOBRE A ACTIVIDADE SOCIAL DA EMPRESA

Artº 32.º - Prestação anual de informação sobre a actividade social da empresa

O regime proposto propõe fundir a prestação de informação relativa ao relatório anual de segurança e saúde, formação profissional, quadro de pessoal e balanço social, remetendo

para portaria conjunta dos Ministérios do Trabalho e da Saúde a regulação do conteúdo da informação e os prazos.

Desde logo, e face a tal remissão, a UGT entende que será essencial assegurar que da fusão de regimes e posterior regulação não resulte uma redução das obrigações actualmente fixadas para os empregadores ou um desagravamento do correspondente quadro sancionatório.

No entanto, verifica-se desde logo que a obrigação de remessa da informação constante do n.º 5 do diploma, designadamente na sua alínea c), apenas é feita às associações de empregadores representadas na CPCS que a solicitem.

No quadro da legislação actual, e nomeadamente no que concerne aos quadros de pessoal (art.º 455.º RCT), tal informação é igualmente transmitida, quando solicitada, às Confederações Sindicais presentes na concertação social.

A UGT entende que o tratamento discriminatório no acesso à informação é gravoso, devendo ser reposta tal obrigação.

Devemos ainda aqui frisar novamente que, desta fusão de regimes, não deve resultar a não aplicação de qualquer sanção, conforme parece suceder com a sanção pela não elaboração do relatório anual sobre a execução da formação contínua (art.º 166.º RCT), actualmente punida como contra-ordenação grave (art.º 480.º RCT).

Mais, parece-nos que, nos casos em que se fundam numa única disposição regimes a cuja violação correspondam sanções de diferente gravidade, o regime sancionatório único deverá corresponder à mais grave das sanções actualmente aplicáveis.

Propomos:

Artigo 32.º

Prestação anual de informação sobre a actividade social da empresa

(...)

5 — O empregador deve proporcionar o conhecimento da informação aos trabalhadores da empresa e enviá-la, em prazo constante da portaria a que se refere o n.º 2, às seguintes entidades:

(...)

c) Às estruturas representativas dos trabalhadores e empregadores representadas na Comissão Permanente de Concertação Social que a solicitem.

(...)

10 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 8, na parte respeitante ao empregador, contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 5 e contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.os 4 e 9.

2.8 DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artº 33º - Informação sobre prestadores de serviço

A UGT deve realçar como positiva neste âmbito a introdução da obrigação da informação social da empresa relativamente a quem esteja vinculado ao empregador por contrato de prestação de serviço (artº 33º).

Numa nota final, e face à remissão da regulação de algumas matérias para portarias a emitir, parece-nos que seria desejável que, desde já, se fixassem prazos para a emissão das mesmas, a fim de garantir uma rápida integração de todo o quadro legislativo.

18-06-2009