

**NOTA INFORMATIVA**  
**SOBRE AS CONCLUSÕES DO COMITÉ EUROPEU DOS DIREITOS SOCIAIS**  
**RELATIVAS À APLICAÇÃO DA CARTA SOCIAL EUROPEIA REVISTA – JANEIRO 2015**  
**(PORTUGAL 2009-2012)**

## **I. INTRODUÇÃO**

A Carta Social Europeia (CSE) tem contribuído, desde a sua adopção pelo Conselho da Europa a 18 de outubro de 1961, para a melhoria das condições de trabalho e de vida das cidadãs e cidadãos europeus.

A Carta foi o primeiro documento social internacional a reconhecer explicitamente o direito à greve; trouxe também inovações em matéria de direitos do trabalho, condições de trabalho e de salário, para citar apenas alguns dos 19 direitos sociais por ela garantidos. Todos estes direitos devem ser integralmente respeitados e postos em prática de uma forma eficaz por cada um Estados que a ratificaram.

Estes direitos foram desenvolvidos e fazem actualmente parte dos 31 direitos sociais consagrados na Carta Social Europeia Revista (CSER) adotada em 1996.

Dos 47 Estados-Membros do Conselho da Europa, entre os quais se contam 28 Estados-Membros da União Europeia, 43 ratificaram a carta primitiva ou a versão revista. No entanto, apenas 14 de entre eles estão vinculados ao protocolo relativo ao procedimento de reclamações colectivas, que permite nomeadamente aos sindicatos levantar questões respeitantes a violações da Carta. Portugal é um desses países.

O Comité Europeu dos Direitos Sociais, um dos principais órgãos do Conselho da Europa, pronuncia-se periodicamente sobre a conformidade da legislação em vigor nos Estados-Membros com a Carta Social Europeia revista.

Nesse sentido, é adoptado um conjunto de conclusões, que aferem da conformidade ou desconformidade, relativamente a algumas matérias, com o referido instrumento internacional. As conclusões agora apresentadas sobre a situação em Portugal, que datam de Janeiro de 2015, reportam-se ao **PERÍODO COMPREENDIDO ENTRE 1 DE JANEIRO DE 2009 E 31 DE DEZEMBRO DE 2012** e incidem sobre as seguintes matérias:

- **Artigo 2º - Direito a condições de trabalho justas**
- **Artigo 4º - Direito a uma remuneração justa**
- **Artigo 5º - Direito sindical**
- **Artigo 6º - Direito à negociação colectiva**
- **Artigo 21º - Direito à informação e à consulta**
- **Artigo 22º - Direito de tomar parte na determinação e na melhoria das condições de trabalho e do meio de trabalho**
- **Artigo 26º - Direito à dignidade no trabalho**
- **Artigo 28º - Direito dos representantes dos trabalhadores à protecção na empresa e facilidades a conceder-lhes**
- **Artigo 29º - Direito à informação e à consulta nos processos de despedimento colectivo**

Não obstante na maioria das questões analisadas se concluir no sentido da conformidade da legislação nacional com a Carta Revista, importa, contudo, destacar as matérias em que o Comité concluiu em sentido inverso.

A presente nota não pretende ser exaustiva na análise das não conformidades com a Carta Social Europeia Revista mas sim evidenciar as questões suscitadas mais relevantes no actual contexto do nosso País e que, simultaneamente, se poderão afigurar mais relevantes para o dia-a-dia dos sindicatos.

O texto integral das conclusões pode ser consultado no seguinte link:

[http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/ConclusionsIndex\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/ConclusionsIndex_en.asp)

## **II. AS CONCLUSÕES DO COMITÉ**

### **Artigo 2º - Direito a condições de trabalho justas**

#### **Parágrafo 2 – Dias feriados pagos**

São referidos os artigos 234º, n.º 1 (elencagem dos feriados obrigatórios) e 235º, n.º 1 (feriados facultativos – 3º feira de carnaval e feriados municipais das localidades - por IRCT ou contrato de trabalho) do Código do Trabalho.

É ainda referida norma do artigo 236º, nos termos da *qual* “*Nos dias considerados como feriado obrigatório, têm de encerrar ou suspender a laboração todas as actividades que não sejam*

*permitidas aos domingos” e a norma do artigo 269º, segundo a qual “O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.”*

O Comité lembra que o trabalho realizado em um feriado deve ser compensado devidamente. Considerando as diferentes abordagens adotadas nos diferentes países em relação às formas e níveis compensar o trabalho em dia feriado, o Comité considera que os Estados dispõem de uma margem de decisão sobre esta questão, sem prejuízo da exigência de que todos os trabalhadores têm direito a uma compensação adequada quando trabalham em dia feriado.

A este respeito, o Comité considera que o pagamento correspondente ao salário normal acrescido de 50% (como é o caso do trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia) não é suficientemente elevado para constituir um nível adequado de remuneração pelo trabalho realizado em um feriado público.

O Comité conclui que a situação em Portugal não está em conformidade com o artigo 2º, n.º 2 da Carta, em virtude de o trabalho realizado em dia feriado não ser adequadamente compensado.

#### **Artigo 2º - Direito a condições de trabalho justas**

**Parágrafo 4 – eliminar os riscos inerentes às ocupações perigosas ou insalubres e, quando esses riscos ainda não tenham podido ser eliminados ou suficientemente reduzidos, assegurar aos trabalhadores empregados nessas ocupações quer uma redução da duração do trabalho quer férias pagas suplementares**

O Comité conclui que a situação em Portugal não está em conformidade com o artigo 2º, n.º 4 da Carta na medida em que nem todos os trabalhadores expostos a riscos residuais têm direito a medidas compensatórias adequadas, tais como a redução do horário de trabalho ou de uma licença adicional.

#### **Artigo 4º - Direito a uma remuneração justa**

**Parágrafo 1 - reconhecer o direito dos trabalhadores a uma remuneração suficiente para lhes assegurar, assim como às suas famílias, um nível de vida decente**

Começa por referir que, em 2010, o caso português não se encontrava em conformidade com o disposto na Carta sobre a matéria, na medida em que se considerou que o valor da RMMG era manifestamente injusto.

Refere ainda que o valor de € 485 se encontrava congelado ao abrigo do Memorando de Entendimento.

Salienta-se que, de acordo com o INE – 2012, o salário médio mensal líquido situou-se em € 808, destacando-se como empregos de baixa remuneração os trabalhadores manuais e equiparados (€ 466), os trabalhadores qualificados em agricultura, silvicultura e pesca (€ 557) e os trabalhadores no comércio e serviço (€ 615); em setores de baixa remuneração, inclui-se ainda a agricultura, silvicultura e pesca (€ 615), bem como a indústria, construção, energia e água (€ 740).

De acordo com dados do Eurostat para 2012, o rendimento médio anual de trabalhadores solteiros sem filhos foi de € 17 040,00 bruto (€ 1 420,00 por mês) e € 13 158,03 líquido (€ 1096,50 por mês). O salário mínimo bruto, pago por 14 meses, foi de € 565,83 (ajustado para 12 meses). O salário mínimo como proporção do ganho médio mensal foi 43,30%.

O Comité salienta que, a fim de garantir um padrão de vida decente na aceção da Carta, o salário não deve ser inferior a um limite mínimo, o qual deverá ser fixado em 50% do salário médio líquido.

O Comité refere que a RMMG é isenta de IRS mas sujeita a contribuições para a segurança social (11,00%), o que faz baixar o rendimento disponível. Assim, será esse valor (líquido) que deverá ser atendido para aferir se o salário se encontra ou não acima do limite mínimo a que se fez referência.

Solicita-se que o próximo relatório comentário sobre esta informação.

Solicita-se ainda informações atualizadas sobre os trabalhadores domésticos.

O Comité pede ainda informações atualizadas sobre a discussão da matéria em sede de CPCS.

Conclui-se que a situação em Portugal não está em conformidade com o artigo 4º, n.º 1 da Carta, na medida em que o salário mínimo para os trabalhadores do setor privado não garante um padrão de vida decente.

*Nota: A análise do Conselho da Europa não contempla ainda o recente acordo, celebrado em sede de Concertação Social, sobre a actualização do salário mínimo.*

**Artigo 4º - Direito a uma remuneração justa**

## **Parágrafo 2 - direito dos trabalhadores a uma taxa de remuneração acrescida para as horas de trabalho suplementar, com excepção de certos casos particulares**

Com as alterações introduzidas ao Código do Trabalho pela Lei n.º 23/2012, regista-se:

- eliminação do descanso compensatório por trabalho suplementar;
- redução para metade do acréscimo remuneratório trabalho suplementar - 25% na primeira hora e em 37,5% nas horas seguintes.

É ainda referido que, nos casos de isenção do horário de trabalho pelo exercício de cargo de administração ou direcção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos, não há pagamento de qualquer acréscimo remuneratório.

O Comité aceita que o pagamento de acréscimos remuneratórios possa, em casos excepcionais, ser afastado. Os casos em que tal é admissível são os seguintes: Altos funcionários do Estado (comissário de polícia ou juiz de tribunal administrativo) e Gerentes (mas com limites, atendendo ao número de horas trabalhadas).

O Comité pretende saber se a legislação nacional está em conformidade com este princípio.

O Comité questiona ainda qual o impacto dos horários de trabalho flexíveis no pagamento de trabalho suplementar (pretende saber se no caso de adaptabilidade ou banco de horas não são consideradas horas de trabalho suplementar, não dando direito a compensação retributiva).

O Comité considera que, para que não haja violação da Carta, há que assegurar que:

- (i) A duração máxima do período de trabalho não exceda as 60 horas por semana e as 16 horas diárias;
- (ii) Os regimes de flexibilidade operem dentro de um quadro jurídico que ofereça garantias adequadas – a negociação colectiva;
- (iii) Os mecanismos de flexibilidade de horário prevejam um período de referência razoável para o cálculo do tempo médio de trabalho.

O Comité pergunta se os regimes de tempo de trabalho flexíveis (adaptabilidade ou banco de horas) satisfazem estas condições. Por enquanto, o Comité reserva a sua posição sobre este ponto.

É ainda referida acção judicial proposta pelo Conselho Europeu dos Sindicatos de Polícia (CESP). Em questões relacionadas com serviço de piquete e trabalho por turnos considera o Comité que, neste caso concreto, a situação em Portugal não está em conformidade com o artigo 4º, n.º 2 da Carta.

*Nota: A conclusão no que se refere ao pagamento do trabalho suplementar não é de desconformidade, não deixando porém de suscitar dúvidas e deixar linhas de orientação numa matéria significativa para os sindicatos e a negociação colectiva por eles conduzida.*

#### **Artigo 4º - Direito a uma remuneração justa**

##### **Parágrafo 4 - direito de todos os trabalhadores a um prazo razoável de pré-aviso no caso de cessação do emprego**

Em 2010, concluiu-se no sentido que a situação em Portugal não estava em conformidade com o artigo 4º n.º 4 da Carta, em virtude de 15 dias não ser considerado um prazo razoável de pré-aviso, num contrato com duração superior a 6 meses.

No actual relatório, o Comité continua a considerar que a legislação nacional não está em conformidade com o artigo 4º, n.º 4 da Carta na medida em que:

- os períodos de aviso prévio aplicáveis aos períodos experimentais no setor privado são insuficientes, nos casos em que o contrato tenha tido duração inferior a quatro meses;
- os períodos de aviso prévio aplicáveis aos períodos experimentais nos contratos a termo e contratos sazonais no setor privado são insuficientes;
- não está previsto aviso prévio durante o período experimental para os funcionários públicos;
- as condições em que se procede à cessação do vínculo de trabalho para os trabalhadores da Administração Pública são deixados ao critério das partes.

#### **Artigo 4º - Direito a uma remuneração justa**

##### **Parágrafo 5 – não autorização de descontos nos salários, a não ser nas condições e limites prescritos pelas leis ou regulamentos nacionais ou fixados por convenções colectivas ou sentenças arbitrais**

O Comité sublinha que o objectivo do artigo 4º, n.º 5 da Carta é garantir que os trabalhadores não são privados de seus meios de subsistência. A fim de examinar se as circunstâncias que autorizam as deduções dos salários são clara e precisamente definidas por lei, regulamento, acordo coletivo ou jurisprudência, solicita-se que o Governo preste informação sobre os motivos previstos para as deduções dos salários (como a redução na quantidade de trabalho; motivo de força maior; suspensão temporária do trabalho, etc).

Relativamente à norma do artigo 280º do CT, nos termos do qual o trabalhador só pode ceder crédito a retribuição, a título gratuito ou oneroso, na medida em que o mesmo seja penhorável,

é igualmente solicitada informação sobre a parte impenhorável (protecção da RMMG em caso de deduções simultâneas).

Além disso, é feita referência à grande extensão das prestações em espécie autorizada por lei e solicita informações sobre a medida em que esses benefícios são concedidos e deduções correspondentes são feitos na prática.

O Comité salienta ainda que, nos termos do artigo 4º, n.º 5 da Carta, os trabalhadores não podem renunciar à imposição de limites às deduções salariais, não devendo a forma como tais deduções são determinadas ser deixada à livre disposição das partes no contrato de trabalho.

Refere ainda que o artigo 219º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), ao permitir que a dedução ultrapasse os limites fixados na lei desde que haja acordo do trabalhador e da entidade empregadora, possibilita que as partes disponham livremente do valor do salário em sede de contrato individual de trabalho, sem que estejam efectivamente garantidos os meios de subsistência. Por isso, conclui que esta disposição não está em conformidade com o artigo 4º, n.º 5 da Carta.

É pedida informação sobre a norma em causa.

Conclui-se que a situação em Portugal não está em conformidade com o artigo 4º, n.º5 da Carta, na medida em que não se encontra assegurado, para os trabalhadores da Administração Pública, a garantia da limitação da dedução dos salários.

*Nota: A legislação na Administração Pública foi entretanto alterada, não se encontrando norma similar ao artº 219º RCTFP na legislação actualmente em vigor (Lei n.º 35/2014).*