

ANA CRISTINA RIBEIRO

Análise ao artigo 2.º, n.º 4, CSE(R)

Art. 2º n.º 4 da CSE - Direito a condições de trabalho justas

“Com vista a assegurar o exercício efetivo do direito a condições de trabalho justas, as Partes comprometem-se (...) 4) A eliminar os riscos inerentes às ocupações perigosas ou insalubres e, quando esses riscos ainda não tenham podido ser eliminados ou suficientemente reduzidos, a assegurar aos trabalhadores empregados nessas ocupações quer uma redução da duração do trabalho quer férias pagas suplementares”.

O preceito determina que quando não for possível a eliminação de riscos nas atividades perigosas ou insalubres e os trabalhadores estejam expostos a riscos, então deverão ser asseguradas aos trabalhadores medidas como a redução do tempo de trabalho ou o aumento do período de férias, tendo os Estados certa discricionariedade para determinar quais as atividades e riscos profissionais abrangidos¹.

Entre as conclusões do Comité encontra-se a censura a Portugal², cuja legislação revela **desconformidade** com o preceito, já que não tem medidas compensatórias adequadas para os trabalhadores expostos a riscos.

De facto, o Comité solicitou ao Estado Português, entre outros elementos, que identificasse quais os setores perigosos, que indicasse detalhes em relação às medidas compensatórias e qual a proporção de trabalhadores cobertos por estas medidas. Portugal não respondeu e, portanto, considerou o Comité estar o nosso país em incumprimento da norma, nas conclusões de 2010.

Com efeito, nos relatórios apresentados, Portugal terá indicado que o Decreto-Lei n.º 53-A/98, de 11-03, previa o regime de atribuição de suplementos e outras compensações que se fundamentem na prestação de trabalho em condições de risco, penosidade e insalubridade. Entre tais compensações encontravam-se as seguintes

¹ Veja-se, a este propósito, a reclamação n.º 10/2000, *STTK ry and Tehy ry* contra a Finlândia, decisão de mérito de 17-10-2001.

² Conclusões XVI-2 Portugal.

hipóteses: “a) *Suplemento remuneratório*; b) *Duração e horário de trabalho adequados*; c) *Dias suplementares de férias*; d) *Benefícios para efeitos de aposentação*” (art. 5º, n.º 1, do diploma). Todavia, este diploma, entretanto revogado pela Lei n.º 12-A/2008, de 27-02³, aplicava-se apenas aos funcionários e agentes de alguns serviços e órgãos da Administração Pública (AP).

Atenta esta resposta do Estado Português, o Comité questionou se as medidas previstas no aludido diploma foram adotadas e qual a sua natureza específica. Não tendo sido dada resposta, considerou o Comité estar a situação em Portugal **desconformidade** com o art. 2º, n.º 4, da CSE (Conclusões 2010).

Mais tarde, nas conclusões de 2014, o Comité reconheceu que o Código de Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12-02, e a Lei n.º 102/2009, que estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho⁴, já contém a lista de atividades que se considera como contendo riscos elevados (art. 79º)⁵.

Assinalou, ainda, que na sequência das conclusões de 2010, Portugal demonstrou que no setor público os trabalhadores expostos a riscos podem fazer interrupções e intervalos incluídos no tempo de trabalho, revelou que a Lei n.º 102/2009, no seu art. 124º, impõe que empregadores organizem o tempo de trabalho considerando a segurança e saúde no trabalho, e que numa amostra de 13 convenções coletivas, 7 destes instrumentos de regulamentação coletiva, que cobrem 4355 trabalhadores, preveem tempos de trabalho mais reduzidos e férias mais prolongadas.

O Comité reconheceu, assim, nas conclusões de 2014, a política de prevenção implementada por Portugal, mas entendeu que as medidas concretizadas não são efetivas, concluindo que a situação continua a **não estar conforme** a este preceito.

A nosso ver, o juízo de desconformidade da legislação nacional com a CSE deve, de facto, manter-se.

Com efeito, no que respeita às medidas compensatórias, cremos que, de facto, o nosso país está em incumprimento da aludida norma. A nosso ver, não há

³ Diploma que, no entanto, não reproduziu o seu conteúdo em qualquer das suas normas.

⁴ Doravante apenas Lei n.º 102/2009.

⁵ Todavia, cremos que a ausência de tal informação no relatório apresentado por Portugal se deve ao facto de tal relatório que antecedeu estas conclusões ter sido apresentado em momento anterior ao da publicação da aludida Lei n.º 102/2009, já que no 9º relatório, apresentado em 15-05-2014, já encontramos a referência a este preceito – p. 11.

atualmente qualquer norma que estabeleça a obrigatoriedade de previsão de medidas compensatórias para os trabalhadores expostos a riscos inerentes às ocupações perigosas ou insalubres, não se verificando sequer essa prática no ordenamento jurídico nacional.

Quanto às considerações a propósito do art. 124º, o mesmo respeita não à Lei n.º 102/2009, conforme parece crer o Comité, mas ao Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), anexo à Lei n.º 59/2008, de 11-09, entretanto revogado pela nova Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20-06, que não substituiu o seu conteúdo por qualquer outra norma. Isto significa que, apesar de existir uma norma que determina a adaptação do tempo de trabalho em função das circunstâncias de segurança e saúde no trabalho da atividade, tal norma teve uma aplicação limitada no tempo e no respetivo âmbito subjetivo, aplicando-se apenas entre 01-01-2009 a 01-08-2014 e apenas para os trabalhadores da AP abrangidos pelo RCTFP.

Finalmente, no que respeita aos instrumentos de regulamentação coletiva, em Portugal é reconhecida a escassa representatividade das organizações patronais e sindicais⁶, o que acarretará uma aplicação subjetiva reduzida de tais cláusulas compensatórias aos trabalhadores dos setores de risco elevado. Ademais, o próprio Comité já veio esclarecer, na decisão *Marangopoulos*, que apesar de os Estados poderem deixar à negociação coletiva o papel de tutelar os direitos previstos na Carta, os Estados têm ainda assim de garantir a efetividade desses direitos⁷.

⁶ A propósito da “*frágil implementação da contratação coletiva nas empresas de menor dimensão*” veja-se CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho. Consequências Práticas da Dimensão da Empresa na Configuração das Relações Laborais Individuais e Colectivas*, Coimbra, 2011, Coimbra Editora. Pp. 631 e ss’. Veja-se, ainda, ANA TERESA RIBEIRO (“Portarias de extensão, um breve olhar”. *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, n.º 25, setembro. 2014. P. 21), sustentando que “(...) a probabilidade de cobertura direta dos trabalhadores e dos empregadores por convenções coletivas é muito pequena, pelo que as portarias de extensão poderão funcionar como uma válvula de escape”.

⁷ Parágrafo 238 do caso *Marangopoulos*: reclamação n.º 30/2005, *Marangopoulos Foundation for Human Rights* contra Grécia, decisão de mérito de 06-12-2006.