



Bloco de Esquerda

Grupo Parlamentar

PROJETO DE LEI N.º 168/XVI/1.ª

COMPATIBILIZA A IDADE MÍNIMA PARA PRESTAR TRABALHO COM O TERMO DA ESCOLARIDADE OBRIGATÓRIA

Exposição de Motivos

O artigo 68.º, n.º 1 do Código do Trabalho dispõe que “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,” e acrescenta o n.º 2 que “A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.”

Ou seja, a legislação laboral portuguesa admite a realização de trabalho por menores, mas estabelece ao mesmo tempo uma ligação imediata entre o menor poder prestar trabalho e a frequência e conclusão da escolaridade obrigatória.

A escolaridade obrigatória em Portugal tem sido alargada, com o objetivo de garantir a todas as pessoas iguais oportunidades de aquisição de competências e conhecimentos que promovam o seu desenvolvimento pessoal e profissional. Em quase todos os países, a história dos sistemas educativos foi marcada pelo alargamento da escolaridade obrigatória com o objetivo de garantir um máximo de tempo possível na escola, entendido como o principal espaço de socialização dos jovens e como um decisivo mecanismo de promoção de igualdade social. O alargamento da escolaridade obrigatória corresponde a um entendimento e a um compromisso da comunidade política com a promoção dos direitos das crianças e dos jovens e com a aposta no conhecimento e na qualificação do país.

Em 1964, a escolaridade obrigatória foi fixada nos seis anos, abrangendo crianças e jovens até aos 14, de acordo com o Decreto-lei 45810, de 9 de julho. Em 1986, foi ampliada para

nove anos, através da Lei n.º 46/86, de 14 de outubro. Em 2009, dá-se um salto muito relevante, alterando a escolaridade obrigatória para doze anos, redação que se mantém vigor nos termos da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto. Ao alargamento da escolaridade obrigatória tem estado associado o redimensionamento do sistema de ensino, a erradicação do trabalho infantil e instrumentos de apoio social, designadamente por via da ação social destinada a mitigar dificuldades económicas das famílias e a permitir a realização prática do direito ao ensino e do dever de frequentar a escola.

Atualmente, a escolaridade obrigatória abrange assim crianças e jovens entre os 6 e os 18 anos, nos termos da lei. Impõe a lei que o encarregado de educação tem o dever de proceder à matrícula do menor em escolas da rede pública, da rede particular e cooperativa ou em instituições de educação e ou formação reconhecidas pelas entidades competentes. Por sua vez, o aluno tem a obrigação de frequentar as aulas. A escolaridade obrigatória cessa com a obtenção do diploma de curso conferente de nível secundário da educação (ou seja, com a conclusão do 12º ano) ou quando o aluno faz 18 anos.

Ora, como alertou recentemente João Leal Amado,¹ a previsão de que a idade mínima para poder celebrar um contrato de trabalho é de 16 anos parece contrariar e estar em dissonância com as alterações que foram introduzidas no nosso sistema educativo em 2009, no que diz respeito à idade para conclusão da escolaridade obrigatória, que é de 18 anos. Com efeito, a Constituição da República Portuguesa estabelece, no artigo 69.º, n.º 3, que “É proibido, nos termos da lei, o trabalho de menores em idade escolar”. No mesmo sentido caminha o direito internacional, no que diz respeito à Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e também à Convenção n.º 138 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada por Portugal em 1998, nas quais é evidenciada a estreita ligação entre a idade de admissão para prestar a trabalho e a idade em que termina a escolaridade obrigatória.

Na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, esta questão já não se coloca, uma vez que existe uma correspondência entre a idade mínima de admissão para prestar trabalho e a idade de conclusão da escolaridade obrigatória que corresponde aos 18 anos. Mas esta desconformidade põe-se no Código do Trabalho.

¹ João Leal Amado, *Portugal, 2024: porquê, ainda, trabalho de menores?*, consultável em <https://observatorio.almedina.net/>

A presente iniciativa legislativa parte do pressuposto de que existe na sociedade portuguesa um amplo consenso sobre a bondade da decisão, tomada em 2009 com forte convergência política, de alargamento da escolaridade obrigatória. A experiência histórica anterior indicava, aliás, que só um instrumento coercivo, como a escolaridade obrigatória, seria capaz de aumentar o patamar mínimo de qualificação dos jovens, que nos países mais desenvolvidos, mesmo quando a escolaridade obrigatória não é de 12 anos, toma como referencial o ensino secundário. E assim se avançou em Portugal, num desígnio largamente partilhado, tendo também consciência de que não basta promover o acesso universal ao ensino secundário, sendo preciso ao mesmo tempo garantir o sucesso de todos e sabendo que, a par da escolaridade obrigatória, é necessário investir na formação de adultos se queremos elevar as qualificações do país.

Se a decisão de prolongar até aos 18 anos de idade a escolaridade não mereceu contestação na sociedade portuguesa, o que se pretende com o presente projeto é apenas alterar o regime jurídico do trabalho de menores, no sentido de cumprir preceitos constitucionais e fazer corresponder a idade mínima para prestar trabalho à idade estabelecida para a conclusão da escolaridade obrigatória que, atualmente, são os 18 anos, à semelhança do que já acontece para quem trabalha no setor público.

Trata-se no fundo de reafirmar a ideia subjacente à Constituição e à norma do Código do Trabalho, redigida todavia num tempo em que a escolaridade obrigatória não era de 12 anos. Pretende-se assim, para recorrer às palavras de João Leal Amado, num artigo já referido, atualizar a regra segundo a qual “(...) o trabalho assalariado virá depois – e só depois de ter sido efetuado o percurso e de ter sido respeitado o tempo escolar do jovem, não durante esse período de escolaridade obrigatória. O tempo da escola não deve, em regra, ser tempo de (outro) trabalho para os jovens.”

Reafirmar este princípio não significa, em todo o caso, alterar as exceções que já existem para essa norma geral. Com este projeto, mantém-se a possibilidade de um menor prestar trabalho em situações excecionais, como o contrato de trabalho celebrado com estudantes, em período de férias ou interrupção letiva, ou a participação em atividades de natureza cultural, artística ou publicitária ou a atividade desportiva profissional. Mas atualiza-se o Código do Trabalho, reafirmando a Constituição e compatibilizando e adequando a lei geral do trabalho à evolução entretanto ocorrida no domínio da escolaridade obrigatória.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, os Deputados e Deputadas do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei estabelece como idade mínima para prestar trabalho os 18 anos, fazendo-a corresponder ao limite da escolaridade obrigatória, alterando, para o efeito, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, e 12 de fevereiro.

Artigo 2.º

Alterações à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

O artigo 3.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova em anexo o Código do Trabalho, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 3.º

Trabalho autónomo de menor

Ao menor que realiza atividades com autonomia aplicam-se as limitações estabelecidas para o contrato de trabalho celebrado com menor.».

Artigo 3.º

Alterações ao Código de Trabalho

Os artigos 68.º, 72.º, 73.º, 75.º a 80.º, 82.º e 83.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 68.º

Admissão de menor ao trabalho

- 1 - A idade mínima de admissão para prestar trabalho é, em regra, de 18 anos.
- 2 - O menor que tenha completado 16 anos de idade e esteja matriculado e a

frequentar o nível secundário de educação pode celebrar o contrato previsto no artigo 89.º-A, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

3 - Os representantes legais podem a todo o tempo declarar a oposição referida no número anterior, sendo o ato eficaz decorridos 8 dias sobre a sua comunicação ao empregador.

4 - Os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores são proibidos ou condicionados por legislação específica.

Artigo 72.º

Proteção da segurança e saúde de menor

1 - Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o menor a exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 8 dias subsequentes à admissão, se esta for urgente, e com o consentimento dos representantes legais do menor.

2 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 73.º

Limites máximos do período normal de trabalho de menor

1 - [...].

2 - [...].

3 - Revogado.

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número 1.

Artigo 75.º

Trabalho suplementar de menor

1 - [...].

2 - O disposto no número anterior não é aplicável se a prestação de trabalho suplementar por parte de menor ~~com idade igual ou superior a 16 anos~~ for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excecional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.

3 - [...].

4 - [...].

Artigo 76.º

Trabalho de menor no período noturno

1 - O menor não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - O menor pode prestar trabalho noturno:

a) Em atividade prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, exceto no período compreendido entre as 0 e as 5 horas;

b) Que se justifique por motivos objetivos, em atividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde que tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível.

3 - No caso do número anterior, a prestação de trabalho noturno por menor deve ser vigiada por um adulto, se for necessário para proteção da sua segurança ou saúde.

4 - O disposto nos n.os 1 e 2 não é aplicável se a prestação de trabalho noturno ocorrer em circunstância referida no n.º 2 do artigo anterior, sendo devido o descanso previsto no n.º 3 do mesmo artigo.

5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 77.º

Intervalo de descanso de menor

1 - O período de trabalho diário de menor deve ser interrompido por intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma a não prestar mais de quatro horas e trinta minutos de trabalho consecutivo.

2 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode estabelecer duração do intervalo de descanso superior a duas horas, bem como a frequência e a duração de outros intervalos de descanso no período de trabalho diário ou, ~~no caso de menor com idade igual ou superior a 16 anos,~~ redução do intervalo até trinta minutos.

3 - [...].

Artigo 78.º

Descanso diário de menor

1 - O menor tem direito a descanso diário, entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos, com a duração mínima de doze horas consecutivas.

2 - ~~Em relação a menor com idade igual ou superior a 16 anos,~~ O descanso diário previsto no número anterior pode ser reduzido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho se for justificado por motivo objetivo, desde que não afete a sua segurança ou saúde e a redução seja compensada nos três dias seguintes, no sector da agricultura, turismo, hotelaria ou restauração, em embarcação da marinha do comércio, hospital ou outro estabelecimento de saúde ou em atividade caracterizada por períodos de trabalho fracionados ao longo do dia.

3 - O disposto no n.º 1 não se aplica a menor ~~com idade igual ou superior a 16 anos~~ que preste trabalho cuja duração normal não seja superior a vinte horas por semana, ou trabalho ocasional por período não superior a um mês:

a) [...];

b) [...].

4 - [...].

Artigo 79.º

Descanso semanal de menor

1 - O descanso semanal de menor tem a duração de dois dias, se possível, consecutivos, em cada período de sete dias, salvo havendo razões técnicas ou de organização do trabalho, a definir por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, que justifiquem que o descanso semanal de menor ~~com idade igual ou superior a 16 anos~~ tenha a duração de trinta e seis horas consecutivas.

2 - O descanso semanal de menor ~~com idade igual ou superior a 16 anos~~ pode ser de um dia em situação a que se referem os n.os 2 ou 3 do artigo anterior, desde que a redução se justifique por motivo objetivo e, no primeiro caso, seja estabelecida em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, devendo em qualquer caso ser assegurado descanso adequado.

3 - [...].

Artigo 80.º

Descanso semanal e períodos de trabalho de menor em caso de pluriemprego

1 - [...].

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o menor deve informar por escrito:

a) [...];

b) [...].

3 - [...].

4 - [...].

Artigo 82.º

Crime por utilização indevida de trabalho de menor

1 - A utilização de trabalho de menor em violação do disposto no artigo 68.º é punida com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave não couber por força de outra disposição legal.

2 - [...].

Artigo 83.º

Crime de desobediência por não cessação da atividade de menor

Quando o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral verificar a violação do disposto no artigo 68.º, notifica por escrito o infrator para que faça cessar de imediato a atividade do menor, com a cominação de que, se o não fizer, incorre em crime de desobediência qualificada.».

Artigo 4.º

Norma revogatória

São revogados os artigos 67.º, 69.º a 71.º, e o n.º 3 do artigo 73.º do Código do Trabalho.

Artigo 5.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no prazo de 30 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 04 de maio de 2024

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,

José Soeiro; Fabian Figueiredo;

Marisa Matias; Joana Mortágua; Mariana Mortágua