

PROPOSTA DE LEI N.º 285/X/4.^a

Exposição de Motivos

O anterior Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, procedeu à revisão e à unificação da legislação laboral, até então dispersa por inúmeros diplomas. Parte significativa das suas disposições entraram em vigor mais tarde do que se previa, por terem que aguardar a entrada em vigor da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a qual, seguindo a preocupação sistematizadora do Código, se encontra organizada por capítulos que correspondem, em regra, à sequência das disposições do Código que cuidam de regulamentar.

Dando cumprimento a tais comandos e, por outro lado, ao que deixou vertido no seu Programa, o XVII Governo Constitucional definiu uma estratégia de revisão da legislação laboral. Após o trabalho de avaliação do impacto da legislação na realidade social e económica e do diagnóstico das necessidades de intervenção legislativa, o XVII Governo Constitucional foi fomentado o seu debate no seio do diálogo social e impulsionando a sua discussão, em sede de concertação social.

É neste contexto que a Resolução do Conselho de Ministros n.º 160/2006, de 30 de Novembro, criou a Comissão do Livro Branco das Relações Laborais (CLBRL), composta por um grupo de peritos com a missão de produzir um diagnóstico das necessidades de intervenção legislativa, tendo em conta o conjunto de conclusões vertidas no Livro Verde, designadamente em matéria de emprego, protecção social e relações de trabalho.

O Livro Branco das Relações Laborais (LBRL), relatório final da Comissão que foi publicado em Novembro de 2007 e que constituiu, também ele, alvo de debate em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), identifica os principais problemas da realidade económica e social do país e enuncia as propostas de intervenção legislativa que considera adequadas.

Entre as várias propostas conta-se uma referente à sistematização. Assim, propôs-se que o acervo legislativo deveria ter a seguinte composição:

- Um Código do Trabalho com um número de artigos inferior ao que o conjunto do Código e da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, totaliza actualmente;
- Cinco leis extravagantes: saúde e segurança no trabalho, trabalho no domicílio, fundo de garantia salarial e arbitragem não voluntária;
- Um diploma regulamentar do Código.

É na sequência destes acontecimentos que o XVII Governo Constitucional, em 22 de Abril de 2008, apresenta à CPCS um documento que deverá servir de base à formalização de um novo acordo em matéria de regulação das relações de trabalho, de protecção social e emprego, no qual se reflecte o acolhimento da generalidade das propostas apresentadas pela CLBRL, no tocante à sistematização e à simplificação dos instrumentos legislativos em vigor, em particular, do Código do Trabalho e do seu Regulamento.

É neste quadro programático e com este cenário de intensivo e alargado debate que o Governo e a maioria dos parceiros com assento na CPCS alcançaram, em 25 de Junho de 2008, o acordo tripartido que esteve na origem da iniciativa legislativa que ora se concretiza, a qual será complementada por intervenções específicas na área da protecção social e do emprego, e que é, por isso mesmo, o resultado de uma reflexão esclarecida, participativa e sedimentada ao longo de um período de dois anos.

No seguimento da proposta da CLBRL foi alcançado no «Acordo Tripartido para um novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal» um amplo consenso quanto à sistemática do acervo legislativo laboral.

Assim, acordaram os parceiros sociais e Governo na seguinte sistematização dos regimes do Código do Trabalho e da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho:

Ser integrados no Código do Trabalho, de modo unificado, os seguintes regimes, parcialmente regulados na referida Lei:

- Destacamento de trabalhadores (artigos 7.º a 8.º do Código e 11.º e 12.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- Direitos de personalidade (artigos 15.º a 21.º do Código e artigos 27.º a 29.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- Igualdade e não discriminação (artigos 22.º a 30.º do Código e artigos 31.º a 40.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- Protecção da maternidade e da paternidade (artigos 33.º a 51.º do Código e artigos 67.º a 83.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- Trabalho de menores (artigos 53.º a 70.º do Código e 115.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- Trabalhador-estudante (artigos 79.º a 84.º do Código e artigos 148.º a 156.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, com excepção do artigo 155.º sobre especificidades da frequência de estabelecimentos de ensino que passará para diploma sobre regulamentação do Código);
- Trabalhador estrangeiro ou apátrida (artigos 86.º a 90.º do Código e artigos 158.º e 159.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- Formação profissional (artigos 123.º a 125.º e 137.º do Código e artigos 161.º a 169.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho); o artigo 170.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sobre relatório da formação contínua, deverá integrar diploma sobre regulamentação do Código;

- Horário de trabalho (artigos 170.º a 179.º do Código e artigos 178.º a 182.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- Trabalho nocturno (artigos 192.º a 196.º do Código e artigos 184.º a 186.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- Trabalho suplementar (artigos 197.º a 204.º do Código e 188.º e 189.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- Faltas (artigos 224.º a 232.º do Código e artigos 203.º e 204.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- Retribuição e outras atribuições patrimoniais (artigos 249.º a 271.º do Código e artigos 207.º a 210.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- Redução da actividade e suspensão do contrato de trabalho (artigos 330.º a 353.º do Código e artigos 293.º a 299.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- Incumprimento do contrato de trabalho (artigos 363.º e 364.º do Código e artigos 301.º a 307.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho); o regime da resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador com fundamento na falta de pagamento pontual da retribuição (artigo 308.º da Lei n.º 35/2004) deverá ser integrado na parte correspondente do capítulo da cessação do contrato de trabalho, e o regime da suspensão de execuções (artigos 310.º a 314.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho) deverá ser integrado na regulamentação do Código;
- Associações sindicais, cujo regime do Código deverá integrar os artigos 397.º, 398.º e 400.º a 403.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;
- Comissões de trabalhadores (artigos 461.º a 470.º do Código e artigos 328.º a 364.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);

- Participação na elaboração da legislação do trabalho (artigos 524.º a 530.º do Código e artigo 405.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- Relativamente ao regime da segurança, higiene e saúde no trabalho e dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, as normas fundamentais deverão constar do Código do Trabalho; a restante regulamentação constará de legislação específica, a qual conterà também o regime da protecção do património genético dos artigos 41.º a 65.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Devendo ser integrados em leis específicas:

- O regime do trabalho no domicílio (artigos 14.º a 26.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- Os regimes do trabalho marítimo e do transporte rodoviário;
- O regime do conselho de empresa europeu (artigos 471.º a 474.º do Código e artigos 365.º a 395.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- O regime do Fundo de Garantia Salarial (artigos 316.º a 325.º da Lei n.º 35/2004);
- O regime sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, acidentes de trabalho e doenças profissionais constante das disposições do Código (artigos 272.º a 312.º) que não sejam integradas neste como normas fundamentais, bem como as normas da Lei n.º 35/2004 sobre segurança, higiene e saúde no trabalho (artigos 212.º a 278.º) e sobre protecção do património genético (artigos 41.º a 65.º); ainda, os regimes das actividades proibidas ou condicionadas a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (artigos 84.º a 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho) e da protecção do trabalho de menor (artigos 116.º a 126.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- O regime da arbitragem obrigatória, bem como a arbitragem para definição de serviços mínimos, na parte não integrada no Código do Trabalho (artigos 569.º e 599.º do Código e artigos 407.º a 449.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

Na medida em que não possam ser integrados em legislação própria, deverão ser integrados em diploma de regulamentação do Código do Trabalho os seguintes regimes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, ou do Código:

- Participação de menor em espectáculos ou outra actividade cultural, artística ou publicitária (artigos 138.º a 146.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- Período de funcionamento (artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- Verificação de doenças (artigos 191.º a 201.º e 206.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- Quadros de pessoal e balanço social (artigos 452.º a 464.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho), relatório anual de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho e Relatório Anual de Formação;
- Estatuto de trabalhador-estudante, na parte referente à frequência de estabelecimento de ensino (artigos 148.º, n.º 2, alínea *b*), 155.º e 156.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- Regimes de segurança social em situações reguladas na legislação do trabalho;
- Subsídios em caso de faltas ou licenças no âmbito da protecção da maternidade ou paternidade (artigos 103.º a 106.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- Efeitos de licenças na taxa de formação da pensão de invalidez ou velhice (artigo 50.º, n.º 3 do Código);
- Inscrição na segurança social de trabalhador menor (artigo 53.º, n.º 4 do Código);
- Pré-reforma (artigos 357.º, n.º 2 e 362.º do Código);
- Segurança social e seguro de acidentes de trabalho de trabalhador temporário (artigo 41.º da Lei n.º 19/2007, de 22 de Maio);
- Prestações de desemprego em caso de suspensão de contrato de trabalho por falta de pagamento pontual da retribuição (artigos 306.º e 315.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);

- Contribuições para a segurança social em caso de sanção disciplinar de suspensão do trabalho com perda de retribuição (artigo 370.º, n.º 2, do Código).

Na sequência da publicação da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou o novo Código do Trabalho, foram revogadas a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

A 12 de Fevereiro de 2009 foi publicado o novo Código do Trabalho pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com nova sistemática e maior simplificação, a que acresceu a expurga do Código de toda as matérias que não tinham uma natureza laboral.

Importa agora proceder à regulamentação do novo Código do Trabalho no seguimento do “Acordo Tripartido”.

O regime jurídico proposto é profundamente baseado na anterior Regulamentação do Código, muito embora apresente alterações significativas com vista a introduzir uma maior eficácia.

O regime jurídico proposto regula as seguintes matérias:

- Participação de menor em espectáculos ou outra actividade cultural, artística ou publicitária;
- Período de funcionamento;
- Verificação de doenças;
- Informação sobre a actividade social da empresa;
- Estatuto de trabalhador-estudante, na parte referente à frequência de estabelecimento de ensino;
- Formação Profissional – Plano de Formação;
- Prestações de desemprego em caso de suspensão de contrato de trabalho por falta de pagamento pontual da retribuição;

Visando-se dar sequência ao novo compromisso entre direitos e deveres laborais presente no novo Código do Trabalho, tendo em vista o acréscimo de eficácia do quadro normativo existente e considerando o impacto da legislação na realidade social e económica, devem ser ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas e, mediante discussão pública a realizar na Assembleia da República, devem ser assegurados todos os procedimentos necessários à garantia da participação das estruturas representativas dos trabalhadores e empregadores, em conformidade com o disposto nos artigos 470.º e 472.º do Código do Trabalho

Assim:

Nos termos da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição, o Governo apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de lei:

Capítulo I

Objecto e âmbito

Artigo 1.º

Objecto e âmbito

1 - A presente lei regula as seguintes matérias:

- a*) Participação de menor em actividade de natureza cultural, artística ou publicitária, a que se refere o artigo 81.º do Código do Trabalho, com a extensão a trabalho autónomo de menor com idade inferior a 16 anos decorrente do n.º 4 do artigo 3.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro;
- b*) Especificidades da frequência de estabelecimento de ensino por trabalhador-estudante;
- c*) Aspectos da formação profissional;
- d*) Período de laboração, de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 201.º do Código do Trabalho;

- e) Verificação de situação de doença de trabalhador, de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 254.º do Código do Trabalho;
- f) Prestações de desemprego em caso de suspensão do contrato de trabalho pelo trabalhador com fundamento em não pagamento pontual da retribuição, prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 325º do Código do Trabalho;
- g) Suspensão de execuções quando o executado seja trabalhador com retribuições em mora;
- h) Informação periódica sobre a actividade social da empresa.

2 – O regime a que se refere a alínea *b)* do número anterior transpõe parcialmente para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 94/33/CE do Conselho, de 22 de Junho de 1994, relativa à protecção dos jovens no trabalho.

Capítulo II

Participação de menor em actividade de natureza cultural, artística ou publicitária

Artigo 2.º

Actividades permitidas a menor

- 1 - O menor pode participar em espectáculo ou outra actividade de natureza cultural, artística ou publicitária, designadamente como actor, cantor, dançarino, figurante, músico, modelo ou manequim.
- 2 - A situação prevista no número anterior não pode envolver contacto com animal ou actividade perigosa que possa constituir risco para a segurança ou a saúde do menor.
- 3 - Constitui contra-ordenação muito grave, imputável à entidade promotora da actividade, a violação do disposto no número anterior, 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:

- a) Interdição do exercício de profissão ou actividade cujo exercício dependa de título público ou de autorização ou homologação de autoridade pública;
- b) Privação do direito a subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público;
- c) Encerramento de estabelecimento cujo funcionamento dependa de autorização ou licença de autoridade administrativa.

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:

- a) Menos de um ano, uma hora por semana;
- b) De um a menos de três anos, duas horas por semana;
- c) De três a menos de sete anos, duas horas por dia e quatro horas por semana;
- d) De sete a menos de 12 anos, três horas por dia e nove horas por semana, podendo qualquer dos limites ser excedido até três horas, caso o acréscimo de actividade ocorra em dia sem actividades escolares;
- e) De 12 a menos de 16 anos, quatro horas por dia e 12 horas por semana, podendo qualquer dos limites ser excedido até três horas, caso o acréscimo de actividade ocorra em dia sem actividades escolares.

2 - Durante o período de aulas, a actividade do menor deve não coincidir com o horário escolar, respeitar um intervalo mínimo de uma hora entre ela e a frequência das aulas e não impossibilitar de qualquer modo a participação em actividades escolares.

3 - A actividade do menor deve ser suspensa pelo menos um dia por semana, coincidente com dia de descanso durante o período de aulas.

4 - A actividade pode ser exercida em metade do período de férias escolares e não pode exceder, consoante a idade do menor:

a) De seis a menos de 12 anos, seis horas por dia e 12 horas por semana;

b) De 12 a menos de 16 anos, sete horas por dia e 16 horas por semana.

5 - Em situação referida nas alíneas *c)* a *e)* do n.º 1 ou no número anterior, deve haver uma ou mais pausas de, pelo menos, 30 minutos cada, de modo que a actividade consecutiva não seja superior a metade do período diário referido naqueles preceitos.

6 - O menor só pode exercer a actividade entre as oito e as 20 horas ou, tendo idade igual ou superior a sete anos e apenas para participar em espectáculos de natureza cultural ou artística, entre as oito e as 24 horas.

7 - Os n.ºs 1 a 5 são aplicáveis a menor que esteja abrangido pela escolaridade obrigatória.

8 - Constitui contra-ordenação muito grave, imputável à entidade promotora, a violação do disposto no presente artigo, podendo ser aplicadas as sanções acessórias referidas no n.º 3 do artigo anterior.

Artigo 4.º

Responsabilidade por acidente de trabalho

1 – O menor tem direito a reparação de danos emergentes de acidente de trabalho, nos termos do correspondente regime geral, assumindo, para este efeito, a entidade promotora a posição de empregadora.

2 – A entidade promotora deve transferir a responsabilidade por acidente de trabalho para entidade autorizada por lei a realizar este seguro.

3 – Constitui contra-ordenação 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 reincidência em contra-ordenação praticada com dolo ou negligência grosseira.

Artigo 5.º

Autorização ou comunicação de participação em actividade

1 - A participação de menor em actividade referida no artigo 2.º está sujeita a autorização ou comunicação.

2 – A comunicação só pode ter lugar no caso de participação que decorra num período de 24 horas e respeite a menor com, pelo menos, 13 anos de idade que não tenha participado, nos 180 dias anteriores, em actividade a que se refere o artigo 2.º

3 - É competente para a autorização e para receber a comunicação referidas no n.º 1 a Comissão de Protecção de Crianças e Jovens (CPCJ) cuja área abranja o domicílio do menor ou, na sua falta, aquela cuja sede estiver mais próxima, funcionando em comissão restrita.

4 - A autorização é válida pelo período da participação do menor na actividade a que respeita, no máximo de nove meses, devendo ser renovada sempre que a participação for de duração superior.

5 – Constitui contra-ordenação muito grave, imputável à entidade promotora, a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 4, podendo ser aplicadas as sanções acessórias referidas no n.º 3 do artigo 2.º

Artigo 6.º

Pedido de autorização de participação em actividade

1 – A entidade promotora da actividade requer a autorização por escrito, indicando os seguintes elementos:

- a) Identificação e data do nascimento do menor;
- b) Estabelecimento de ensino frequentado pelo menor se este estiver abrangido pela escolaridade obrigatória;
- c) Actividade em que o menor participará e local onde a mesma se realiza;

- d)* Tipo de participação do menor, referenciada através de sinopse detalhada;
- e)* Duração da participação do menor, que pode ser para uma ou várias actuações, por uma temporada ou outro prazo certo, ou ainda o período em que o espectáculo permaneça em cartaz ou outro prazo incerto;
- f)* Número de horas diárias e semanais de actividade do menor em actuação e actos preparatórios;
- g)* Pessoa disponível para, sendo caso disso, vigiar a participação do menor.

2 - O requerimento deve ser instruído com:

- a)* Certificado de que o menor tem capacidade física e psíquica adequadas à natureza e à intensidade da sua participação, emitido pelo médico do trabalho da entidade promotora, depois de ouvido o médico assistente do menor;
- b)* Declaração do horário escolar e informação sobre o aproveitamento escolar do menor abrangido pela escolaridade obrigatória, emitidas pelo estabelecimento de ensino;
- c)* Autorização dos representantes legais do menor, que deve mencionar os elementos referidos nas alíneas *c) a f)* do número anterior;
- d)* Parecer de sindicato e de associação de empregadores representativos sobre a compatibilidade entre a participação prevista e a idade do menor ou, na falta de resposta, prova de que o mesmo foi solicitado pelo menos cinco dias úteis antes da apresentação do requerimento;
- e)* Apreciação da entidade promotora relativamente a parecer desfavorável do sindicato ou da associação de empregadores, caso exista.

3 - São competentes para dar parecer sobre o pedido:

- a) Qualquer sindicato representativo da actividade a exercer pelo menor, que tenha celebrado uma convenção colectiva que abranja a actividade promovida pela requerente;
- b) Qualquer associação de empregadores em que a entidade promotora esteja inscrita, ou que tenha celebrado convenção colectiva que abranja a actividade promovida pela requerente.

4 - À renovação da autorização aplica-se o disposto nos números anteriores.

Artigo 7.º

Deliberação da Comissão de Protecção de Crianças e Jovens

1 – Antes de deliberar sobre o requerimento, a CPCJ deve ouvir o menor em causa, sempre que tal seja possível.

2 - A CPCJ autoriza a participação do menor se a actividade, o tipo de participação e o correspondente número de horas por dia e por semana respeitarem o disposto nos artigos anteriores e não prejudicarem a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico e moral, a educação e a formação do menor.

3 - A Comissão pode autorizar a participação com a condição de que esta decorra sob a vigilância de um dos representantes legais ou de pessoa maior indicada por estes.

4 - A decisão deve ser proferida no prazo de 20 dias.

5 - Considera-se deferido o requerimento que não seja decidido no prazo previsto no número anterior, se os documentos referidos nas alíneas *a)* a *d)* do n.º 2 do artigo anterior forem favoráveis à participação do menor na actividade ou se este já não estiver abrangido pela escolaridade obrigatória.

6 - Considera-se indeferido o requerimento que não seja decidido no prazo referido no n.º 4, sem prejuízo do previsto no número anterior.

7 - A autorização deve identificar a entidade promotora e mencionar os elementos referidos no n.º 1 do artigo anterior.

8 - A CPCJ comunica a autorização e o prazo de validade da mesma ao requerente, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, aos representantes legais do menor e, caso este esteja abrangido pela escolaridade obrigatória, ao estabelecimento de ensino.

Artigo 8.º

Procedimento de comunicação de participação em actividade

1 - A entidade promotora comunica a participação de menor em actividade, por escrito, à CPCJ, com a antecedência mínima de cinco dias úteis, indicando os elementos referidos no n.º 1 do artigo 6.º, bem como a data e as horas de início e termo da participação.

2 – A comunicação deve ser acompanhada dos documentos a que se referem as alíneas *a)* a *d)* do n.º 2 do artigo 6.º

Artigo 9.º

Celebração do contrato e formalidades

1 - O contrato que titula a prestação de actividade do menor é celebrado entre os seus representantes legais e a entidade promotora, por escrito e em dois exemplares, devendo indicar a actividade a realizar e a duração da participação do menor, o correspondente número de horas por dia e por semana, a retribuição e a pessoa que exerce a vigilância do menor, no caso previsto no n.º 3 do artigo 7.º

2 - O exemplar do contrato que ficar na posse da entidade promotora deve ter anexas cópias da autorização da CPCJ ou da comunicação feita a esta entidade, do certificado de que o menor tem capacidade física e psíquica adequadas e da declaração comprovativa do horário escolar inicial e de alterações que ocorram durante a validade da autorização, se o menor estiver abrangido pela escolaridade obrigatória, bem como de documento comprovativo do seguro de acidentes de trabalho.

3 - Antes do início da actividade do menor, a entidade promotora deve enviar cópia do contrato e dos anexos ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, bem como ao estabelecimento de ensino de menor abrangido pela escolaridade obrigatória.

4 – Constitui contra-ordenação grave, imputável à entidade promotora, a violação do disposto neste artigo, podendo ser aplicadas as sanções acessórias previstas no n.º 3 do artigo 2.º em caso de reincidência em contra-ordenação praticada com dolo ou negligência grosseira.

Artigo 10.º

Consequências de alteração do horário ou do aproveitamento escolar de menor

1 - Em caso de alteração de horário, o estabelecimento de ensino deve comunicar de imediato tal facto à entidade promotora, à CPCJ e aos representantes legais do menor.

2 – Quando o período de validade da autorização abranger mais de um ano escolar, os representantes legais do menor devem enviar à entidade promotora e à CPCJ, no início de novo ano escolar, uma declaração de horário escolar emitida pelo estabelecimento de ensino.

3 - Nas situações referidas nos números anteriores, para que a prestação da actividade do menor possa prosseguir, a entidade promotora deve proceder às alterações do horário necessárias para respeitar o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 3º, e comunicá-las ao estabelecimento de ensino e à CPCJ.

4 - No caso de menor abrangido pela escolaridade obrigatória, o estabelecimento de ensino deve comunicar à CPCJ qualquer relevante diminuição do aproveitamento escolar ou relevante afectação do comportamento do menor durante o prazo de validade da autorização.

5 - Sempre que a actividade exercida pelo menor tenha como consequência uma relevante diminuição do aproveitamento escolar ou uma relevante afectação do seu comportamento, a CPCJ notifica a entidade promotora para que lhe apresente, bem como ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, aos representantes legais do menor e, caso este esteja abrangido pela escolaridade obrigatória, ao estabelecimento de ensino, uma alteração das condições de participação adequada a corrigir a situação.

6 - A CPCJ revoga a autorização sempre que não seja feita a alteração prevista no número anterior ou esta não seja adequada a corrigir a situação.

7 - A CPCJ notifica a revogação da autorização à entidade promotora e às demais entidades referidas no n.º 5.

8 - A revogação prevista no n.º 6 produz efeitos 30 dias após a notificação, salvo se existirem riscos graves para o menor, caso em que a CPCJ determina a data de produção de efeitos.

9 - Constitui contra-ordenação grave, imputável à entidade promotora, a violação do disposto no n.º 3, podendo ser aplicadas as sanções acessórias previstas no n.º 3 do artigo 2.º em caso de reincidência em contra-ordenação praticada com dolo ou negligência grosseira.

Artigo 11.º

Autorização judicial

1 - Caso a CPCJ não autorize a participação ou revogue autorização anterior, os representantes legais do menor podem requerer ao tribunal de família e menores que autorize a participação ou mantenha a autorização anterior, observando-se, até ao trânsito em julgado, a deliberação da CPCJ.

2 – Ao processo referido no número anterior é aplicável, com as devidas adaptações, o regime do processo judicial de promoção e protecção previsto no diploma que regula a CPCJ.

Capítulo III

Trabalhador-estudante

Artigo 12.º

Especificidades da frequência de estabelecimento de ensino por trabalhador-estudante

1 - O trabalhador-estudante não está sujeito:

- a)* A frequência de um número mínimo de disciplinas de determinado curso, em graus de ensino em que isso seja possível, nem a regime de prescrição ou que implique mudança de estabelecimento de ensino;
- b)* A qualquer disposição legal que faça depender o aproveitamento escolar de frequência de um número mínimo de aulas por disciplina;
- c)* A limitação do número de exames a realizar em época de recurso.

2 - Caso não haja época de recurso, o trabalhador-estudante tem direito, na medida em que seja legalmente admissível, a uma época especial de exame em todas as disciplinas.

3 - O estabelecimento de ensino com horário pós-laboral deve assegurar que os exames e as provas de avaliação, bem como um serviço mínimo de apoio ao trabalhador-estudante decorram, na medida do possível, no mesmo horário.

4 - O trabalhador-estudante tem direito a aulas de compensação ou de apoio pedagógico que sejam consideradas imprescindíveis pelos órgãos do estabelecimento de ensino.

5 – O disposto nos números anteriores não é cumulável com qualquer outro regime que vise os mesmos fins.

Capítulo IV

Formação profissional

Artigo 13.º

Plano de formação

1 - O empregador deve elaborar o plano de formação, anual ou plurianual, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores.

2 - O plano de formação deve especificar, nomeadamente, os objectivos, as entidades formadoras, as acções de formação, o local e o horário de realização destas.

3 - Os elementos que o plano de formação não possa especificar devem ser comunicados logo que possível aos trabalhadores interessados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical, à comissão sindical ou aos delegados sindicais.

4 – O disposto nos números anteriores não se aplica às microempresas.

5 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

Artigo 14.º

Informação e consulta sobre o plano de formação

- 1 - O empregador deve dar conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação e do projecto de plano de formação a cada trabalhador, na parte que lhe respeita, bem como à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical, à comissão sindical ou aos delegados sindicais.
- 2 - Os trabalhadores, na parte que a cada um respeita, os representantes dos trabalhadores a que se refere o número anterior podem emitir parecer sobre o diagnóstico de necessidades de qualificação e o projecto de plano de formação, no prazo de 15 dias.
- 3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 15.º

Informação sobre a formação contínua

O empregador deve incluir os elementos sobre a formação contínua assegurada em cada ano no quadro da informação sobre a actividade social da empresa.

Capítulo V

Período de funcionamento

Artigo 16.º

Período de laboração

- 1 - O período de laboração é o compreendido entre as sete e as 20 horas, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 2 – O membro do Governo responsável pela área laboral, ouvidas as entidades públicas competentes, pode autorizar períodos de laboração do estabelecimento com amplitude superior à definida no número anterior, por motivos económicos e tecnológicos.

3 – Os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de actividade em causa podem, mediante despacho conjunto, autorizar a laboração contínua do estabelecimento por motivos económicos ou tecnológicos.

4 – Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, o empregador deve apresentar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, a quem compete a direcção da instrução do processo, requerimento devidamente fundamentado, acompanhado de:

- a) Parecer da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais ou, 10 dias após a consulta, comprovativo do pedido de parecer;
- b) Projecto de horário de trabalho a aplicar;
- c) Comprovativo do licenciamento da actividade da empresa;
- d) Declarações emitidas pelas autoridades competentes comprovativas de que tem a situação contributiva regularizada perante a administração tributária e segurança social.

5 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3.

Capítulo VI

Verificação da situação de doença

Artigo 17.º

Verificação da situação de doença por médico designado pela segurança social

1 - Para efeitos de verificação de incapacidade temporária para o trabalho por doença do trabalhador, o empregador requer a sua submissão à comissão de verificação de incapacidade temporária (CVIT) da segurança social da área da residência habitual do trabalhador.

2 - O empregador informa, na mesma data, o trabalhador do requerimento referido no número anterior.

3 – A deliberação da CVIT realizada a requerimento do empregador produz efeitos no âmbito da relação jurídica prestacional do sistema de segurança social de que o trabalhador é titular.

4 - Os serviços da segurança social devem, no prazo de 48 horas a contar da recepção do requerimento:

- a) Convocar o trabalhador para apresentação à CVIT, indicando o dia, hora e local da sua realização, que deve ocorrer num dos três dias úteis seguintes;
- b) Comunicar ao empregador a convocação efectuada;
- c) Informar o trabalhador de que:
 - i) Deve apresentar, aquando da sua observação, informação clínica e os elementos auxiliares de diagnóstico de que disponha, comprovativos da sua incapacidade;
 - ii) Em caso de impossibilidade de comparência por motivo atendível, deve comunicar o facto nas 24 horas seguintes à recepção da convocatória;
 - iii) A sua não comparência, sem motivo atendível, tem como consequência que os dias de alegada doença podem ser considerados faltas injustificadas ou que, caso ocorram em período de férias, são considerados na duração do gozo destas.

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.

6 - Consoante o impedimento do trabalhador, os serviços da segurança social marcam nova data para o exame médico pela CVIT, a ter lugar nas 48 horas seguintes e, se necessário, no domicílio do trabalhador, dando ao mesmo tempo conhecimento do facto ao empregador.

7 – Os serviços da segurança social devem comunicar ao empregador e ao trabalhador se este está ou não apto para desempenhar a actividade, nas 24 horas subsequentes à realização do exame médico pela CVIT.

8 - Os serviços da segurança social devem comunicar ao empregador:

- a)* A impossibilidade de submeter o trabalhador à CVIT nos termos da alínea *a)* do n.º 4, sendo caso disso, nas 24 horas seguintes à recepção do requerimento;
- b)* A não realização do exame médico, designadamente por falta de comparência do trabalhador com indicação do motivo impeditivo alegado por este, ou por estar a decorrer um período de incapacidade temporária para o trabalho por doença já anteriormente verificada por CVIT, sendo este o caso, nas 24 horas seguintes à recepção do requerimento.

Artigo 18.º

Verificação da situação de doença por médico designado pelo empregador

1 - O empregador pode designar um médico para verificar a situação de doença do trabalhador:

- a)* Caso seja informado da impossibilidade de realização de CVIT, ou se decorridas 48 horas após o requerimento sem que tenha recebido comunicação dos serviços da segurança social da convocação do trabalhador para apresentação à CVIT;
- b)* Caso seja informado de que o exame médico pela CVIT não se realizou no prazo a que se refere a alínea *a)* do n.º 4 ou o n.º 6 do artigo anterior.

2 – Ao processo de verificação da situação de doença por médico designado pelo empregador é aplicável o disposto nas alíneas *a)* e *c)* do n.º 4 e nos n.ºs 5 a 7 do artigo anterior, com as necessárias adaptações.

Artigo 19.º

Reavaliação da situação de doença

1 – Quando a deliberação da CVIT ou parecer de médico designado pelo empregador diverja da declaração ou atestado apresentado pelo trabalhador para prova da situação de doença, qualquer das partes pode requerer aos serviços da segurança social da área da residência habitual do trabalhador que o caso seja apreciado por comissão de reavaliação.

2 - A comissão de reavaliação é em regra constituída por três médicos, um designado pelos serviços da segurança social, que preside com voto de qualidade e que deve ser um dos médicos que integrou a CVIT e que procedeu à verificação da incapacidade temporária ao abrigo do artigo 17.º, caso esta tenha existido, um designado pelo trabalhador e outro pelo empregador.

3 - A comissão de reavaliação é constituída por apenas dois médicos em caso de:

- a) O trabalhador ou o empregador não ter designado médico;
- b) O trabalhador e o empregador não terem procedido às designações que lhes competem, cabendo aos serviços de segurança social a designação de outro médico.

4 – A verificação da situação de doença pela comissão de reavaliação produz efeitos no âmbito da relação jurídica prestacional do sistema de segurança social

Artigo 20.º

Procedimento para reavaliação

1 – A reavaliação situação de incapacidade temporária para o trabalho por doença pode ser requerida nas 24 horas subsequentes ao conhecimento do resultado da verificação da mesma, devendo, na mesma data, ser comunicado o pedido à contraparte.

2 – O requerimento deve conter a designação do médico referido no n.º 2 do artigo anterior, ou declaração de que o requerente prescinde dessa faculdade.

3 – A contraparte pode designar o médico nas 24 horas seguintes ao conhecimento do pedido.

4 - Ao procedimento para reavaliação é aplicável o disposto nas alíneas *a)* e *c)* do n.º 4 e nos n.ºs 5 e 7 do artigo 17.º

5 - No prazo de oito dias a contar da recepção do requerimento, a comissão deve proceder à reavaliação da situação de doença do trabalhador e comunicar o resultado da mesma a este e ao empregador, nos termos do n.º 7 do artigo 17.º

Artigo 21.º

Comunicações

As comunicações previstas no presente capítulo devem ser efectuadas por meio célere, designadamente telegrama, telefone, telefax ou correio electrónico.

Artigo 22.º

Eficácia do resultado da verificação da situação de doença

O empregador não pode fundamentar qualquer decisão desfavorável para o trabalhador no resultado da verificação da situação de incapacidade temporária para o trabalho por doença, efectuada nos termos do artigo 17.º ou 18.º, enquanto decorrer o prazo para requerer a reavaliação ou, se esta for requerida, até à decisão final.

Artigo 23.º

Encargo da verificação ou reavaliação da situação de doença

O requerimento de submissão a CVIT da segurança social ou da intervenção da comissão de reavaliação está sujeito a taxa, regulada em portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pela área laboral.

Artigo 24.º

Direito subsidiário

Em tudo o que não se encontrar especialmente regulado no presente Capítulo, e desde que o não contrarie, aplica-se subsidiariamente, e com as necessárias adaptações, o disposto no Decreto-Lei n.º 360/97, de 17 de Dezembro.

Capítulo VII

Protecção do trabalhador em caso de não pagamento pontual da retribuição

Artigo 25º

Casos especiais de direito a prestações de desemprego

- 1 – O trabalhador que suspenda o contrato de trabalho com fundamento em não pagamento pontual da retribuição tem direito a prestações de desemprego durante o período da suspensão.
- 2 - As prestações de desemprego podem também ser atribuídas em relação ao período a que respeita a retribuição em mora, desde que tal seja requerido e o empregador declare, a pedido do trabalhador, no prazo de cinco dias, ou em caso de recusa, mediante declaração do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, o incumprimento da prestação no período em causa, não podendo, porém, o seu quantitativo ser superior a um subsídio por cada três retribuições mensais não recebidas.
- 3 - Confere igualmente direito a prestações de desemprego o não pagamento pontual:
 - a) Da retribuição devida em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador ou encerramento da empresa ou estabelecimento por período igual ou superior a 15 dias;
 - b) Da compensação retributiva em situações de crise empresarial.

4 - A atribuição das prestações de desemprego a que se referem os números anteriores está sujeita ao cumprimento dos prazos de garantia, às demais condições exigidas e aos limites previstos no regime de protecção no desemprego.

Artigo 26.º

Suspensão de execução fiscal

1 - O processo de execução fiscal suspende-se quando o executado, sendo trabalhador com retribuições em mora por período superior a 15 dias, provar que de tal facto resulta o não pagamento da quantia exequenda.

2 - A suspensão referida no número anterior mantém-se até dois meses após a regularização das retribuições em dívida.

Artigo 27.º

Venda de bens penhorados ou dados em garantia

1 - A venda, judicial ou extrajudicial, de bens a que se refere o número seguinte penhorados ou dados em garantia justificada por falta de pagamento de dívidas relacionadas com a aquisição desses bens suspende-se quando o executado prove que o incumprimento se deve a ter retribuições em mora por período superior a 15 dias.

2 - O número anterior aplica-se a imóvel que constitua a residência permanente do trabalhador e a outros bens imprescindíveis à economia doméstica que naquele se encontrem.

Artigo 28.º

Execução de sentença de despejo

A execução de sentença de despejo em que a causa de pedir tenha sido a falta de pagamento das rendas suspende-se quando o executado prove que a mesma se deveu a ter retribuições em mora por período superior a 15 dias.

Artigo 29.º

Salvaguarda dos direitos do credor

O tribunal notifica o Fundo de Socorro Social do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I. P., da decisão que ordene a suspensão da execução da sentença de despejo, bem como da identidade do credor e do montante das prestações ou rendas em mora, a fim de que aquela assegure o respectivo pagamento, nos termos previstos em legislação especial.

Artigo 30.º

Cessação da suspensão da instância

- 1 - Sempre que o pagamento das prestações ou rendas não tenha sido assegurado pela entidade responsável pelas prestações de desemprego, a suspensão da instância cessa oito dias após o recebimento, pelo trabalhador, das retribuições em mora.
- 2 - Se o trabalhador não tiver recebido as retribuições em mora, a suspensão cessa decorrido um ano sobre o seu início, salvo se provar que se encontra pendente acção judicial destinada ao pagamento dessas retribuições, caso em que a suspensão cessa na data em que se verifique o pagamento coercivo das mesmas ou a impossibilidade do pagamento.
- 3 - Requerido o prosseguimento dos autos, o executado é notificado para, no prazo de 10 dias, provar o pagamento ou depósito, em singelo, das prestações ou rendas em mora.

Artigo 31.º

Sub-rogação legal nos direitos do trabalhador

1 – O serviço responsável pelas prestações de desemprego fica sub-rogado nos direitos do trabalhador perante o empregador no montante correspondente às prestações que tiver pago nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 25.º e do artigo 29.º, acrescidas dos juros de mora, não sendo liberatório o pagamento da quantia correspondente a entidade diferente, designadamente o trabalhador.

2 - Para efeitos do número anterior, o serviço responsável pelas prestações de desemprego deve, ao mesmo tempo, notificar o empregador dos pagamentos que efectuar.

Capítulo VIII

Informação sobre a actividade social da empresa

Artigo 32.º

Prestação anual de informação sobre a actividade social da empresa

1 - O empregador deve prestar anualmente informação sobre a actividade social da empresa, nomeadamente, sobre remunerações, duração do trabalho, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal.

2 – A informação a que se refere o número anterior é apresentada por meio informático, com conteúdo e prazo regulados em portaria dos ministros responsáveis pelas áreas laboral e da saúde.

3 – A informação a prestar pode incluir outros aspectos da actividade social da empresa que sejam previstos em convenção colectiva ou resultem de consulta à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical ou aos delegados sindicais, bem como aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na parte relativa às matérias da sua competência.

4 – A informação que, de acordo com a portaria referida no n.º 2, seja prestada de modo individualizado deve ser previamente dada a conhecer aos trabalhadores em causa, os quais podem suscitar a correcção de irregularidades, no prazo de 15 dias.

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:

- a)* O serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral;
- b)* Os sindicatos representativos de trabalhadores da empresa que a solicitem, a comissão de trabalhadores, bem como os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na parte relativa às matérias da sua competência;
- c)* As associações de empregadores representadas na Comissão Permanente de Concertação Social que a solicitem.

6 – Os sindicatos e associações de empregadores podem solicitar a informação até 10 dias antes do início do prazo para entrega da mesma.

7 – O serviço a que se refere a alínea *a)* do n.º 5 deve remeter a informação ao serviço do mesmo ministério competente para proceder ao apuramento estatístico da informação no quadro do sistema estatístico nacional e em articulação com o Instituto Nacional de Estatística, I. P.

8 – A informação prestada aos representantes dos empregadores ou dos trabalhadores, com excepção das remunerações em relação aos sindicatos, e ao serviço competente para proceder ao apuramento estatístico deve ser expurgada de elementos nominativos.

9 – O empregador deve conservar a informação enviada durante cinco anos.

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 no n.º 5 e contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 4 e 9.

Capítulo X

Disposições finais e transitórias

Artigo 33.º

Informação sobre prestadores de serviço

A informação anual sobre a actividade social da empresa a que se refere o artigo anterior deve abranger quem esteja vinculado ao empregador mediante contrato de prestação de serviço, relativamente às matérias especificadas na portaria prevista no n.º 2 do artigo anterior.

Artigo 34.º

Norma revogatória

A revogação do artigo 166.º, dos n.ºs 3 e 4 do artigo 167.º, dos artigos 170.º, 259.º, 452.º a 464.º e 480.º, do n.º 3 do artigo 484.º e dos artigos 490.º e 491.º, determinada pelo n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, produz efeitos no início do primeiro ano abrangido pelo regime da informação relativa à actividade social da empresa a que se refere o artigo anterior.

Artigo 35.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 7 de Maio de 2009

O Primeiro-Ministro

O Ministro da Presidência

O Ministro dos Assuntos Parlamentares