

# Em Análise Nº 41

# EAPN Portugal

Da Agenda do Trabalho Digno  
à Lei n.º 13/2023

Junho  
2023



# DA AGENDA DO TRABALHO DIGNO À LEI N.º 13/2023

---

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Trabalho Digno resume as aspirações das pessoas na sua vida profissional. Implica oportunidades de trabalho produtivo e que proporcione um rendimento justo, segurança no local de trabalho e proteção social para todos, melhores perspetivas de desenvolvimento pessoal e integração social, liberdade para as pessoas expressarem as suas preocupações, organizarem-se e participarem nas decisões que afetam as suas vidas e igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens.<sup>1</sup>

A Agenda do Trabalho Digno da OIT<sup>2</sup> tem como quatro pilares centrais: promover o emprego e as empresas, garantir direitos laborais, alargar a proteção social e promover o diálogo social. O género é um tema transversal. Todos estes temas são essenciais para o progresso da Agenda do Desenvolvimento Sustentável.

Os Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030<sup>3</sup> integram os quatro pilares da Agenda do Trabalho Digno, os quais estão incorporados nas metas dos 17 Objetivos, e particularmente destacados através do Objetivo 8, que apela à promoção do crescimento económico inclusivo e sustentável, do emprego pleno e produtivo e do trabalho digno.

O trabalho digno constitui assim um objetivo universal e está integrado nas principais declarações de direitos humanos, resoluções das Nações Unidas e documentos finais de grandes conferências, incluindo o artigo 23.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Neste documento, pretendemos analisar particularmente as alterações introduzidas na legislação laboral em Portugal através da Lei n.º 13/2023, apresentando, para uma melhor contextualização, os instrumentos internacionais e nacionais que enquadram e concretizam as preocupações com o emprego para todos e o trabalho digno.

## A Agenda do Trabalho Digno – enquadramento internacional

Nos próximos anos, vamos assistir a transformações profundas na forma como trabalhamos, devido às mudanças demográficas, ambientais e tecnológicas que atravessamos. A **Agenda 2030** destaca a **centralidade de um trabalho digno para todos e o objetivo de justiça social da Organização Internacional do Trabalho** para as políticas de crescimento e desenvolvimento sustentável e inclusivo. Há uma preocupação com a criação de emprego digno nas pequenas empresas e negócios; em abranger todos (mulheres e homens, incluindo jovens e pessoas com deficiência, e pagamento igual por trabalho de igual valor); tomar medidas efetivas para erradicar o trabalho forçado, a escravatura moderna e o tráfico de seres humanos e eliminar o trabalho infantil em todas as suas formas; promover saúde e segurança no trabalho para todos (incluindo trabalhadores migrantes, particularmente mulheres e os que se encontram em empregos precários).<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> [Trabalho Digno \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/)

<sup>2</sup> [Decent work \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/)

<sup>3</sup> [ODS • Objetivos Desenvolvimento Sustentável • BCSO Portugal](https://www.bcsd.org/pt/ods)

<sup>4</sup> Organização Internacional do Trabalho: “Decent work and the 2030 Agenda for Sustainable Development”. Disponível em [wcms\\_436923.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dca/roam/documents/publication/wcms_436923.pdf)

Para acompanhar o crescimento da população em idade ativa é necessário criar mais de 600 milhões de novos empregos até 2030. São necessárias políticas centradas nas pessoas e que reduzam as desigualdades. Estas incluem medidas de proteção social, salários, fortalecimento da inspeção das condições de trabalho, fomentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e proteger a negociação coletiva. Um crescimento económico centrado no emprego promove um círculo virtuoso que é benéfico para a economia e para as pessoas e que contribui para o desenvolvimento sustentável.<sup>5</sup>

De entre os 17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável, que transversalmente integram estas preocupações, o Objetivo 8 é especificamente sobre a promoção de um crescimento económico inclusivo e sustentável, bem como emprego e trabalho digno para todos.

Segundo o Relatório “Sustainable development in the European Union – Monitoring Report on the progress towards the SDGs in an EU context” (edição de 2023)<sup>6</sup>, e como ilustrado na figura abaixo, a União Europeia tem feito progressos significativos no âmbito do Objetivo 8 no conjunto dos últimos 5 anos. A economia da União Europeia cresceu, o que contribuiu para uma melhoria em geral da situação de emprego. O relatório acrescenta que as condições de trabalho também melhoraram, com menos acidentes fatais e menos pessoas em situação de pobreza no trabalho.



Figura 1: Imagem retirada do Relatório “Sustainable development in the European Union – Monitoring Report on the progress towards the SDGs in an EU context” (edição de 2023)<sup>7</sup>, página 149.

<sup>5</sup> *Idem.*

<sup>6</sup> Eurostat (2023). Sustainable development in the European Union - Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context (2023 edition). Disponível em [Sustainable development in the European Union – Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context – 2023 edition - Products Flagship publications - Eurostat \(europa.eu\)](https://www.eurostat.europa.eu/en/products/flagship-publications)

<sup>7</sup> *Idem.*

Na Cimeira Social de Gotemburgo, em 2017, foi proclamado o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (PEDS)<sup>8</sup>, compromisso este que foi reafirmado na Cimeira Social do Porto, em 2021, tendo a Comissão apresentado o Plano de Ação do PEDS, cujas medidas se encontram em implementação. Em 26 e 27 de maio deste ano, decorreu o Fórum Social do Porto, evento com os objetivos de reafirmar o papel da Europa Social e dar continuidade aos compromissos assumidos na Cimeira Social do Porto, entre a Presidência do Conselho da UE, a Comissão Europeia, o Parlamento Europeu, parceiros sociais e sociedade civil.

Em março deste ano, a EAPN realizou a Cimeira das Pessoas, momento que juntou mais de duzentas pessoas para debater o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, com a participação direta de pessoas em situação de pobreza, entidades da sociedade civil e peritos da área a nível nacional e europeu. As conclusões resultantes deste evento foram apresentadas no referido Fórum Social do Porto<sup>9</sup>.

O PEDS tem como metas aumentar a taxa de emprego das pessoas com idades entre os 20 e os 64 anos para pelo menos 78% e reduzir a proporção de jovens entre os 15 e os 29 anos que não estão empregados, nem a estudar, nem em formação para menos de 9% até 2030.

Este documento estrutural das políticas sociais da União Europeia desenvolve-se em torno de três capítulos principais:

- Igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho, cujos princípios são: educação, formação e aprendizagem ao longo da vida; igualdade entre homens e mulheres; igualdade de oportunidades; e apoio ativo ao emprego.
- Condições de trabalho justas, com os princípios: emprego seguro e adaptável; salários; informações sobre as condições de emprego e proteção em caso de despedimento; diálogo social e proteção dos trabalhadores; equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada; e ambiente de trabalho são, seguro e bem-adaptado e proteção de dados.
- Proteção e inclusão social (não enumeramos aqui os princípios subjacentes, por não se prenderem diretamente com a temática em apreço).

De entre as medidas que já estão em curso e que contribuem para a prossecução dos objetivos e preocupações relacionadas com a Agenda do Trabalho Digno, destacamos:

- O Pacto para as Competências<sup>10</sup>, sendo um elemento central da Agenda de Competências para a Europa<sup>11</sup>;
- O Ano Europeu das Competências em 2023<sup>12</sup>;
- A Estratégia Europeia para a Igualdade de Género<sup>13</sup>;

---

<sup>8</sup> União Europeia: Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Disponível em [social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_pt.pdf \(europa.eu\)](#)

<sup>9</sup> EAPN Portugal e EAPN Europa (2023). Conclusões da Cimeira Das Pessoas: Não Há Europa Social Sem Direitos Sociais. Disponível em [Conclusões da Cimeira das Pessoas: não há Europa Social sem Direitos Sociais - EAPN](#)

<sup>10</sup> [Homepage of Pact for skills \(europa.eu\)](#)

<sup>11</sup> [European Skills Agenda - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](#)

<sup>12</sup> [European Year of Skills \(europa.eu\)](#)

<sup>13</sup> [Estratégia para a Igualdade de Género \(europa.eu\)](#)

- A Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores<sup>14</sup>;
- O Plano de Ação contra o Racismo 2020-2025<sup>15</sup>;
- A Estratégia para a Igualdade de Tratamento das Pessoas LGBTIQ<sup>16</sup>;
- O Quadro Estratégico da União Europeia para a igualdade, inclusão e participação das pessoas ciganas<sup>17</sup>;
- A Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030<sup>18</sup>;
- O pacote de Apoio ao Emprego dos Jovens<sup>19</sup>, apresentado em julho de 2020 pela Comissão, que inclui uma atualização da Garantia para a Juventude, uma Recomendação para modernizar o ensino e a formação profissionais, para que se tornem mais atrativos e flexíveis, e um novo impulso para os programas de aprendizagem;
- A Diretiva relativa a salários mínimos adequados na União Europeia<sup>20</sup>;
- A Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais<sup>21</sup>;
- O Quadro Estratégico da EU para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027<sup>22</sup>;
- A Comunicação sobre o trabalho digno em todo o mundo para uma transição mundial justa e uma recuperação sustentável<sup>23</sup>, que reafirmou o compromisso da União Europeia neste sentido;
- A Resolução do Parlamento Europeu relativa ao fortalecimento do diálogo social na União Europeia<sup>24</sup>, adotada no dia 1 de junho de 2023;
- A Decisão do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados Membros, atualizada em 2022<sup>25</sup>, que se foca no contexto pós COVID-19, numa transição verde socialmente justa e medidas de resposta à agressão russa contra a Ucrânia;

---

<sup>14</sup> Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho. Disponível em [DIRETIVA \(UE\) 2019/ 1158 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO - de 20 de junho de 2019 - relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/ 18/ UE do Conselho \(europa.eu\)](#)

<sup>15</sup> [EU Anti-racism Action Plan 2020-2025 \(europa.eu\)](#)

<sup>16</sup> [LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025 \(europa.eu\)](#)

<sup>17</sup> [The new EU Roma strategic framework for equality, inclusion and participation \(full package\) \(europa.eu\)](#)

<sup>18</sup> [Publications catalogue - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](#)

<sup>19</sup> [Comissão lança apoio ao emprego dos jovens \(europa.eu\)](#)

<sup>20</sup> [Conselho adota legislação da UE sobre salários mínimos adequados - Consilium \(europa.eu\)](#)

<sup>21</sup> [IMMC.COM%282021%29762%20final.POR.xhtml.1\\_PT\\_ACT\\_part1\\_v2.docx \(europa.eu\)](#)

<sup>22</sup> [Saúde e segurança no trabalho num mundo do trabalho em evolução \(europa.eu\)](#)

<sup>23</sup> COM(2022) 66 final, Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu sobre o trabalho digno em todo o mundo para uma transição mundial justa e uma recuperação sustentável. Disponível em [eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0066](#)

<sup>24</sup> P9\_TA(2023)0218. Strengthening social dialogue. European Parliament resolution of 1 June 2023 on strengthening social dialogue (2023/2536(RSP)). Disponível em [TA MEF \(europa.eu\)](#)

<sup>25</sup> P9\_TA(2022)0359. Orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros. Resolução legislativa do Parlamento Europeu, de 18 de outubro de 2022, sobre a proposta de decisão do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros (COM(2022)0241 — C9-0199/2022 — 2022/0165(NLE)). Disponível em [Resolução legislativa do Parlamento Europeu, de 18 de outubro de 2022, sobre a proposta de decisão do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros \(COM\(2022\)0241 — C9-0199/2022 — 2022/0165\(NLE\)\) \(europa.eu\)](#)

- A Recomendação do Conselho relativa ao acesso a proteção social por parte dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria<sup>26</sup>, que alarga a cobertura dos sistemas de proteção social por toda a União Europeia;
- A Recomendação do Conselho relativa à integração dos desempregados de longa duração no mercado de trabalho<sup>27</sup>;
- O Fundo Social Europeu<sup>28</sup> e a Iniciativa para o Emprego dos Jovens<sup>29</sup>, que pretendem apoiar o emprego de qualidade, fomentar a educação e estágios de qualidade;
- O Fundo Social Europeu Mais<sup>30</sup>, que pretende promover o emprego jovem através da alocação de fundos.

Todas estas medidas contribuem para a implementação da Agenda do Trabalho Digno e do PEDS, que se pretende que sejam aplicados em todos os Estados Membros. No entanto, importa notar que, no dia 11 do passado mês de maio, o Parlamento Europeu aprovou uma **Resolução sobre um Roteiro para uma Europa Social - dois anos após a Cimeira Social do Porto**<sup>31</sup>, que se afigura resultar da perceção de que a implementação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais está aquém das expectativas e que pretende reforçar o apelo a que os direitos sociais adquiram um papel de centralidade nas próximas políticas europeias, destacando-se objetivos sociais que promovam a contratação coletiva, o respeito pelos direitos dos trabalhadores e a garantia de melhores condições de trabalho.

No âmbito do terceiro capítulo do PEDS, que é relativo à “Proteção e inclusão sociais”, e apesar de não estarem tão diretamente relacionadas com o tema em apreço neste documento, também merecem referência medidas como a Recomendação do Conselho relativa a um rendimento mínimo adequado e que garanta uma inclusão ativa<sup>32</sup>, a Estratégia Europeia de Cuidados<sup>33</sup>, a Garantia Europeia para a Infância<sup>34</sup> ou a Plataforma europeia de luta contra a situação de sem-abrigo<sup>35</sup> - as quais consubstanciam medidas fundamentais para a proteção e promoção do bem estar dos cidadãos.

---

<sup>26</sup> RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO de 8 de novembro de 2019 relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria (2019/C 387/01). Disponível em [eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H1115\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H1115(01))

<sup>27</sup> Resolução do Parlamento Europeu, de 29 de outubro de 2015, sobre a recomendação do Conselho sobre a integração dos desempregados de longa duração no mercado de trabalho (2015/2820(RSP)). Disponível em [TA \(europa.eu\)](https://www.europa.eu)

<sup>28</sup> [European Social Fund - European Commission \(europa.eu\)](https://www.europa.eu)

<sup>29</sup> [Youth Employment Initiative \(YEI\) - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](https://www.europa.eu)

<sup>30</sup> [Fundo Social Europeu \(FSE+\) | Eurocid - Informação europeia ao cidadão \(mne.gov.pt\)](https://www.mne.gov.pt)

<sup>31</sup> Resolução do Parlamento Europeu, de 11 de maio de 2023, sobre um roteiro para uma Europa social - dois anos após a Cimeira Social do Porto (2023/2586(RSP)). Disponível em [TA \(europa.eu\)](https://www.europa.eu)

<sup>32</sup> Resolução do Parlamento Europeu, de 15 de março de 2023, sobre um rendimento mínimo adequado que garanta a inclusão ativa (2022/2840(RSP)). Disponível em [TA \(europa.eu\)](https://www.europa.eu)

<sup>33</sup> [Uma Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados \(europa.eu\)](https://www.europa.eu)

<sup>34</sup> [Ação da Comissão para defender os direitos da criança \(europa.eu\)](https://www.europa.eu)

<sup>35</sup> [Lançamento de uma Plataforma Europeia de luta contra a situação de sem-abrigo \(europa.eu\)](https://www.europa.eu)

## A Agenda do Trabalho Digno em Portugal

A **Agenda do Trabalho Digno e Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho**<sup>36</sup> foi apresentada em agosto de 2021 e congrega um conjunto de eixos de intervenção prioritários. Parte de uma análise das circunstâncias económicas do momento e do contexto laboral, bem como de uma avaliação negativa relativamente aos resultados da tendência mais liberalizante que se verificou nas últimas décadas.

As medidas que constituem esta Agenda desenvolvem-se em torno dos seguintes eixos/objetivos:

- Combater a precariedade e promover a valorização dos salários;
- Valorizar os jovens no mercado de trabalho;
- Promover melhor conciliação profissional, pessoal e familiar e promover igualdade no mercado de trabalho entre homens e mulheres;
- Dinamizar a negociação coletiva e a participação dos trabalhadores;
- Reforçar mecanismos de fiscalização.

No dia 3 de abril de 2023, foi publicada a **Lei n.º 13/2023**, que altera o Código do Trabalho e legislação conexas (código do processo de trabalho, regime das contraordenações laborais, estatuto da Autoridade para as Condições do Trabalho, legislação que regula o trabalho temporário e que rege o serviço doméstico), tendo entrado em vigor no dia 1 de maio.

No âmbito do **combate à precariedade e apoio aos jovens trabalhadores**, verificam-se as seguintes alterações:

- A duração dos contratos temporários passa a ter limites máximos, considerando que seja desempenhada a mesma função, mesmo em casos em que a entidade empregadora seja diferente;
- O número de renovações dos contratos temporários é reduzido para quatro;
- No caso de jovens que já tenham tido contratos a termo na mesma área de atividade, mesmo que com outro empregador, o período experimental é reduzido;
- Durante um ano após um despedimento coletivo ou um despedimento por extinção do posto de trabalho, passa a ser proibido o recurso a *outsourcing*;
- As bolsas de estágio IEFP para licenciados passam a ter o valor de 960€;
- Os estágios profissionais passam a ser remunerados, no mínimo, em 80% do salário mínimo nacional;
- O valor da compensação pela cessação de contratos a termo é aumentado para 24 dias;
- Houve alterações nas situações de redução ou exclusão do período experimental e deixa de ser permitido recorrer à aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho;
- Os créditos de trabalhador não são suscetíveis de extinção por meio de remissão abdicativa, salvo através de transação judicial;
- O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos de legislação específica, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio;

---

<sup>36</sup> [PowerPoint Presentation \(portugal.gov.pt\)](https://www.portugal.gov.pt)

- Os jovens trabalhadores-estudantes passam a poder acumular abono de família e bolsas de estudo com os salários;
- No trabalho suplementar, foi aprovado o aumento do valor das horas extraordinárias a partir das 100 horas anuais (o valor das horas extra passa de 25% para 50% na primeira hora ou fração desta, de 37,5% para 75% por hora ou fração subsequente, em dia útil, e de 50% para 100% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado).

Relativamente a medidas de **combate ao trabalho temporário injustificado**:

- As empresas de trabalho temporário passam a ser obrigadas a ter um quadro de pessoal permanente e é reduzido para quatro o número máximo de renovações dos contratos de trabalho temporário (antes era seis);
- As empresas de trabalho temporário veem ainda estabelecidas regras mais exigentes e rigorosas, nomeadamente no que concerne a obrigação de certificação, aumento da responsabilização e exclusão de sócios, gerentes ou diretores que tenham sido condenados por contraordenações laborais.

Os **trabalhadores das plataformas** passam a ser considerados trabalhadores por conta de outrem, adquirindo todos os direitos como qualquer trabalhador e as plataformas passam a ter o dever de informação e transparência relativamente ao uso de algoritmos e mecanismos de inteligência artificial nos processos de seleção e dispensa dos trabalhadores.

De referir ainda que no **trabalho doméstico**, a não declaração de trabalhador à Segurança Social no prazo de seis meses passa a ser crime, prevendo pena de prisão até três anos ou multa até 360 dias.

São demonstradas também preocupações com situações de **discriminação**, esclarecendo-se que o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho também se aplica no caso de tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial, bem como preocupações com a informação prestada aos trabalhadores.

No âmbito da **promoção de melhor conciliação profissional, pessoal e familiar e igualdade no mercado de trabalho entre homens e mulheres**:

- A licença de parentalidade exclusiva do pai é alargada de 20 para 28 dias consecutivos;
- Verifica-se um aumento do subsídio atribuído quando as licenças parentais são partilhadas de forma igual entre pai e mãe;
- A partir dos 120 dias, a licença pode ser utilizada em part-time por ambos os progenitores, aumentando desta forma a sua duração total;
- Verifica-se a criação de uma licença por luto gestacional, que pode ir até 3 dias;
- A licença por falecimento do cônjuge é alargada de 5 para 20 dias;
- Os pais de crianças com deficiência, doença crónica ou doença oncológica passam a ter direito a teletrabalho, sem necessidade de acordo e são esclarecidos os limites na duração do trabalho;
- As dispensas e as licenças atribuídas a quem pretende adotar ou ser família de acolhimento também são alargadas;
- No âmbito das baixas médicas, passa a ser possível solicitar baixa médica através do serviço SNS 24, isto é, sem necessidade de recorrer a uma consulta no hospital ou centro de saúde; estas baixas são emitidas mediante compromisso de honra de quem as



solicita, sendo o período máximo de duração de três dias e sendo possível efetuar este pedido no máximo duas vezes por ano.

Relativamente aos **cuidadores informais**:

- Passam a ter direito a uma licença de cinco dias;
- Direito a quinze dias de faltas justificadas (também para o cuidador informal não principal);
- Passam a ter direito a realizar teletrabalho, usufruir de horário flexível ou trabalhar a tempo parcial;
- Passam a estar abrangidos por uma proteção contra o despedimento e discriminação;
- Estão dispensados da prestação de trabalho suplementar.

No que respeita à **dinamização da negociação coletiva e a participação dos trabalhadores**, de referir:

- A introdução de medidas de discriminação positiva para empresas com contratação coletiva dinâmica no acesso a apoios públicos nacionais e europeus, bem como ao nível de incentivos financeiros e fiscais;
- A contratação coletiva passa a abranger trabalhadores em *outsourcing* e trabalhadores independentes economicamente dependentes, com vista a promover uma participação ativa mais alargada no diálogo social;
- É aprovado um mecanismo de arbitragem para evitar a existência de vazios/lacunas na contratação coletiva, com vista a fomentar uma negociação dinâmica entre empregadores e trabalhadores;
- Houve ainda alterações na regulamentação da arbitragem necessária, alterações relativas às comissões de trabalhadores e na constituição e organização de associações, bem como alterações relativas à atividade sindical.

### **Analisando algumas das alterações introduzidas**

O Código do Trabalho foi desenvolvido num contexto socioeconómico e laboral muito diferente do atual, e a última grande reforma aconteceu em 2003, pelo que se mostra necessária e urgente uma revisão que possa dar resposta às necessidades e circunstâncias atuais. Acresce que, ao longo dos últimos anos, foram implementadas alterações que promoviam uma maior flexibilidade e adaptabilidade nas relações individuais e coletivas de trabalho. Estas medidas acabaram por contribuir para a precarização das relações de trabalho e uma fragilização da posição dos trabalhadores. No âmbito do regime geral de despedimentos, houve, num passado recente, uma tendência para maior flexibilidade nos despedimentos e redução dos valores das compensações. Importava, nesta alteração, reverter esta tendência.<sup>37</sup>

Conforme abordado no documento produzido pelo Colabor, “Políticas em Análise: Da Agenda do Trabalho Digno ao Programa do Governo: anatomia de uma reforma por fazer”<sup>38</sup>, a Agenda

---

<sup>37</sup> COLABOR (2022). Políticas em Análise: Da Agenda do Trabalho Digno ao Programa do Governo: anatomia de uma reforma por fazer. Disponível em [Da-Agenda-do-Trabalho-Digno-ao-Programa-do-Governo\\_anatomia-de-uma-reforma-por-fazer.pdf \(colabor.pt\)](#)

<sup>38</sup> *Idem*.

do Trabalho Digno procura promover maior justiça nas relações de trabalho, no entanto, há matérias essenciais no âmbito da segurança laboral e dignidade do trabalho que permanecem omissas. Há omissões em matérias de retribuição e de implementação de sistemas de avaliação – importaria que a avaliação tivesse repercussões, nomeadamente ao nível da retribuição. Todavia, a discussão em torno dos sistemas de avaliação poderá também ser desenvolvida em sede de negociação coletiva, mas, cabe ao Governo o estabelecimento de critérios essenciais que devem servir de base a esta discussão, com vista a assegurar níveis de trabalho digno. No âmbito dos serviços públicos de administração do trabalho, importa que aos mesmos sejam providenciados os meios e as condições necessárias para desempenhar as funções de fiscalização e prevenção do incumprimento de normas. Por outro lado, importa ressaltar uma importante inovação introduzida através desta Agenda, que se prende “com o estudo e constituição de programas piloto para análise e testagem de novos modelos de organização do trabalho, nomeadamente a introdução da semana de quatro dias em diferentes setores e o uso de modelos híbridos de trabalho presencial e teletrabalho”<sup>39</sup>.

A Agenda do Trabalho Digno, no que respeita à revisão do regime jurídico em matéria de negociação coletiva, pretende contrariar a estagnação que se tem verificado nos recentes anos na articulação e negociação entre sindicatos e empresas, procurando revitalizar estes processos, no entanto, para tal é fundamental realizar uma avaliação do sistema de relações coletivas de trabalho e do enquadramento legal que está na sua base. Pode-se concluir, pelo menos, pela existência de um esforço de valorização do trabalho. Inicialmente, a contratação coletiva em Portugal era pensada em termos sectoriais, e atualmente, as políticas públicas procuram promover mais a negociação coletiva ao nível de empresa. Será pertinente que, no nosso contexto, a negociação ao nível empresarial esteja sempre em comunicação com a negociação sectorial e que esta última seja sempre tida como referencial mínimo de condições de trabalho a partir do qual a negociação ao nível empresarial possa construir. Antes de 2003, havia uma preponderância do papel dos sindicatos na negociação coletiva. Em 2003, bem como em 2006, 2009 e 2012 aconteceram alterações legislativas que afetaram esta tendência. Após 2003, verificaram-se efeitos acentuados na capacidade de negociação dos sindicatos com as entidades patronais, existindo um enfraquecimento muito visível dos representantes dos trabalhadores. A negociação coletiva constitui um efetivo envolvimento na definição de regras por parte dos elementos que serão sujeitos às mesmas. Este tipo de participação das partes pode contribuir para o alcance de soluções mais adequadas para desafios que surjam, podendo ser um instrumento importante na supressão de lacunas existentes na legislação laboral. Assim, a negociação coletiva é uma ferramenta muito útil, podendo contribuir para prevenir situações de instabilidade e conflito entre trabalhadores e entidades patronais, por exemplo em áreas como a progressão nas carreiras, organizações de tempos de trabalho, entre outras. A criação de regras em determinado setor através da negociação coletiva, as quais deverão funcionar com orientadores para todos os intervenientes naquela atividade económica, contribui para promover maior equilíbrio ao mercado.<sup>40</sup> Já no momento atual, e para o futuro, afigura-se fundamental “trabalhar os conteúdos dos instrumentos de regulamentação coletiva, promovendo o tratamento de matérias relacionadas com a inteligência artificial ou a digitalização, antecipando tendências e regulamentando realidades cuja aproximação é inegável. Ao mesmo tempo, é determinante saber antecipar os efeitos dessas novas realidades no sentido de adequar as necessidades setoriais e/ou empresariais a eventuais choques, por

---

<sup>39</sup> *Ibidem*, p. 8.

<sup>40</sup> COLABOR (2022). Políticas em Análise: Trabalho Digno e Negociação Coletiva. Disponível em [Trabalho-digno-e-negociacao-coletiva.-Politicass-em-Analise-No8.-CoLABOR.pdf](#)

exemplo, recorrendo a determinados mecanismos de flexibilidade, usando-os como ferramentas para potenciar a segurança no emprego e eventuais reconversões da atividade dos trabalhadores que possam surgir em virtude dessas novas tecnologias”<sup>41</sup>.

A Organização Internacional do Trabalho defende a importância da negociação e contratação coletiva e do diálogo social, bem como a necessidade de criar instrumentos de regulamentação coletiva por via administrativa.<sup>42</sup> Analisando um pouco a relação entre a negociação coletiva e outros aspetos considerados nesta reformulação legislativa, recorrendo ao Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2022<sup>43</sup>, elaborado pelo Centro de Relações Laborais e publicado este mês, podemos verificar que o teletrabalho ganhou expressão, tendo sido tratado em 27 (11,3%, sendo que no ano anterior tinham sido 2,9%) das 240 convenções publicadas relativas ao ano em apreço; por outro lado, o direito à desconexão (Direito a desligar – dever de o empregador se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, introduzido na lei quadro do teletrabalho – Lei 83/2021, em vigor desde 1 de janeiro de 2022, no entanto, aplicando-se à generalidade dos trabalhadores) apenas foi tratado em 8 convenções (3,3%; no ano anterior, tinham sido 2,4%), ou seja, não está presente entre as preocupações manifestadas que por empregadores quer pelos sindicatos. Outro dos aspetos tratados foram os salários, sendo estes objeto de negociação em 98% das 240 convenções. A maioria das convenções pratica também valores de pagamento do trabalho suplementar acima do que está previsto no Código do Trabalho e prevê subsídios de turno e de disponibilidade.

Em Portugal, notoriamente, deparamo-nos com um cenário de salários baixos, situação que agora se agravou com o atual contexto policrise (efeitos pós pandemia COVID-19, efeitos da crise inflacionária, crise energética, crise da guerra na Ucrânia). Nesta revisão legislativa, foi revisto o pagamento por horas suplementares. A discussão sobre a retribuições e questões conexas corre paralelamente, nomeadamente através do Acordo de médio prazo de melhoria dos rendimentos, dos salários e da competitividade<sup>44</sup>.

Nas alterações trazidas pela Lei n.º 13/2023, constatamos a atenção aos trabalhadores com filhos e cuidadores. No entanto, não parece haver alterações que considerem as necessidades específicas de alguns tipos de trabalhadores, como os trabalhadores com deficiência ou trabalhadores com patologias específicas.

No que respeita à situação dos trabalhadores-estudantes, houve uma melhoria que permite a acumulação do abono de família, pensões de sobrevivência e bolsas de estudo com os salários (exceto nos casos em que se declarar trabalho independente ou se a remuneração ultrapassar 14 vezes o salário mínimo/ano), no entanto, há aspetos que permanecem por abordar. Um estudante que exerça atividade profissional tem, em geral, os mesmos direitos e deveres que qualquer outro trabalhador, pelo que, qualquer rendimento que seja declarado por um estudante implica que o mesmo efetue inscrição na Segurança Social, efetuando os respetivos descontos dos rendimentos. À partida, um trabalhador-estudante trabalhará em part-time – no primeiro ano de trabalho há isenção de descontos, pelo que compensará esperar para efetuar esse primeiro ano de declaração de rendimentos num ano de trabalho a tempo inteiro; estando

---

<sup>41</sup> *Idem*, p. 19.

<sup>42</sup> International Labour Organization (2014). Tackling the job crisis in Portugal. ILO publications. Disponível em [wcms\\_228208.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcms/2/28/208.pdf)

<sup>43</sup> Centro de Relações Laborais (2023). Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2022. Disponível em [2e773f25-a3a2-4fbc-814b-9f89cdc68496 \(crlaborais.pt\)](https://www.crlaborais.pt/2e773f25-a3a2-4fbc-814b-9f89cdc68496)

<sup>44</sup> Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade (2022). Disponível em [ficheiro.aspx \(portugal.gov.pt\)](https://www.portugal.gov.pt/ficheiro.aspx)

inscrito na Segurança Social, perde o seguro de saúde dos dependentes de profissionais com cargos públicos (ADSE); as medidas do IEFP de Compromisso Emprego Sustentável e ATIVAR.PT não se destinam a pessoas que tenham registo na Segurança Social nos 12 meses precedentes, pelo que trabalhadores estudantes ficam excluídos. Estes aspetos podem desincentivar que o trabalho seja declarado, acabando assim por contribuir para uma economia paralela.

Relativamente à licença adicional de cinco dias concedida aos cuidadores informais, verifica-se que estes dias devem ser gozados de modo consecutivo, uma vez por ano, sendo necessário informar com dez dias úteis de antecedência e com declaração de que outros membros do agregado não gozam da mesma licença no mesmo período ou estão impossibilitados de prestar assistência. Importa ressaltar o seguinte: se esta licença de cinco dias se destina à prestação de assistência, como se depreende da necessidade da referida declaração, então a obrigatoriedade de aviso com antecedência de dez dias afigura-se despropositada, uma vez que uma necessidade de reforço da assistência será, em princípio, inesperada e urgente, sendo igualmente imprevisível a sua duração (por exemplo, o trabalhador poderia ter necessidade de faltar, por motivos urgentes de assistência por um número de dias inferior a cinco e precisar desses dias noutro momento).

Em 2016, a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económicos (OCDE) publicou uma Recomendação relativa à implementação de políticas de saúde mental nos locais de trabalho<sup>45</sup>, tendo Portugal aderido, tal como todos os Estados Membros. No entanto, os progressos têm sido bastante limitados, segundo Christopher Prinz, analista sénior da OCDE. O analista aponta como aspetos importantes: a melhoria dos salários nos empregos essenciais, de forma a torná-los mais atrativos; a criação de ambientes de trabalho mais favoráveis para os trabalhadores do ponto de vista psicossocial; o apoio ao regresso ao trabalho após uma baixa prolongada; a importância de uma boa gestão. Especificamente em relação a Portugal, não é possível perceber que programas e estratégias terão sido implementados nesta área, uma vez que foi um dos poucos países que não reportaram à OCDE.<sup>46</sup> Não podemos deixar de mencionar este tema que parece ter merecido também pouca atenção nesta alteração legislativa, apesar de ser uma preocupação crescente e de os estudos feitos neste âmbito reforçarem a sua centralidade e pertinência.

### **Considerações finais**

A questão do trabalho digno está intrinsecamente ligada à pobreza e exclusão social. Sabemos que ao nível europeu as preocupações com a dimensão do trabalho existem há várias décadas. Em comparação com os países do resto do mundo, a Europa tem os melhores níveis de proteção social e ocupa um lugar de destaque em termos de qualidade de vida e bem-estar. No entanto, enfrenta agora uma vasta gama de desafios. Os efeitos da crise económica são ainda profundamente sentidos em muitos dos Estados-Membros e, embora a situação tenha melhorado em muitos destes países, grandes disparidades permanecem dentro da União Europeia (UE). As taxas de desemprego estão no geral a diminuir por toda a Europa, mas com fortes variações nos países da UE. As baixas taxas de natalidade e o envelhecimento da

---

<sup>45</sup> Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económicos (2022). Recommendation of the Council on OECD Legal Instruments Integrated Mental Health, Skills and Work Policy. Disponível em [OECD Legal Instruments](#)

<sup>46</sup> [“Pergunto-me por que pessoas com bom nível de educação, como eu, têm de ganhar três vezes mais do que trabalhadores efetivamente essenciais” - Expresso](#)

população são, de igual modo, um desafio para a sustentabilidade dos sistemas de segurança social.

A própria **vida profissional** está a sofrer uma transformação devido à inovação tecnológica, à globalização e à ascensão do setor dos serviços. Os novos modelos de negócios na economia partilhada, com formas mais flexíveis de trabalho, estão a tornar-se mais importantes. Por sua vez, a globalização traz consigo uma maior concorrência entre as empresas, o que pode resultar em encerramentos e perdas de postos de trabalho. Os sectores mais vulneráveis da UE caracterizam-se por uma predominância de empregos pouco qualificados: têxteis, vestuário, calçado e couro, metais de base e produtos metálicos transformados e indústrias transformadoras.<sup>47</sup> A indústria transformadora está mais exposta à externalização devido à concorrência dos países com baixos salários. Segundo os últimos dados disponibilizados pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), em janeiro de 2023, a taxa de risco de pobreza da população empregada era de 10.3%.<sup>48</sup> O trabalho é um aspeto central na vida das pessoas, sendo que as alterações que se implementarem na regulação das relações laborais terão implicações muito além das circunscritas ao mercado de trabalho ou à vida profissional de cada cidadão.

Remetendo novamente para a informação disponibilizada pelo INE, de janeiro deste ano, relativa aos Rendimentos e Condições de Vida, a taxa de risco de pobreza diminuiu para 16,4%, em 2021 (menos 2,0 pontos percentuais - p.p. - do que em 2020). O risco de pobreza para a população desempregada ficou em 43,4% (em 2020 era de 46,5%) e para a população empregada ficou em 10,3% (em 2020 era de 11,2%). Em 2022 (rendimentos de 2021), 2 006 milhares de pessoas encontravam-se em risco de pobreza ou exclusão social (pessoas em risco de pobreza ou a viver em agregados com intensidade laboral per capita muito reduzida ou em situação de privação material e social severa). Consequentemente, a taxa de pobreza ou exclusão social foi 19,4% (menos 3,0 p.p. do que no ano anterior). A taxa de risco de pobreza em 2021 corresponde à proporção de habitantes com rendimentos monetários líquidos anuais por adulto equivalente inferiores a 6 608 euros (551 euros por mês). Este limiar, ou linha de pobreza relativa, corresponde a 60% da mediana (11 014 euros) da distribuição dos rendimentos monetários líquidos equivalentes, que registou um decréscimo de 0,7% em relação ao ano anterior (11 089 euros). Em 2021, existiam 1 696 milhares de residentes em risco de pobreza, menos 197 milhares do que no ano anterior (1 893 milhares de pessoas em 2020).<sup>49</sup>

Importa também notar particularmente que, em muitas regiões do mundo, as mulheres desempenham funções desvalorizadas e com retribuições baixas, têm menos acesso a educação, formação e recrutamento. Têm pouco poder de decisão e de negociação e são responsáveis pela maior parte do trabalho de cuidados. A nível global, apenas cerca de 50% das mulheres estão no mercado de trabalho (proporção que atinge quase os 80% na população masculina), sendo que as mulheres recebem em média menos 23% do que os homens, sendo as mulheres com filhos as mais afetadas.<sup>50</sup> Por outro lado, as pessoas que desistiram cedo da escolaridade são as que têm mais probabilidade de ficar em trabalhos onde os seus direitos não são respeitados, trabalhando em condições de insegurança e pobreza.<sup>51</sup>

---

<sup>47</sup> [Impacto da globalização no emprego e na UE | Atualidade | Parlamento Europeu \(europa.eu\)](#)

<sup>48</sup> [Portal do INE](#)

<sup>49</sup> *Idem.*

<sup>50</sup> Organização Internacional do Trabalho: “Decent work and the 2030 Agenda for Sustainable Development”. Disponível em [wcms\\_436923.pdf \(ilo.org\)](#)

<sup>51</sup> *Idem.*

Trabalho digno para todos reduz as desigualdades e aumenta a resiliência. Paralelamente, políticas de desenvolvimento através do diálogo social ajudam as pessoas e as comunidades a lidar com o impacto das alterações climáticas e facilitam a transição para uma economia mais sustentável. Acresce que o sentido de justiça social associado a condições dignas de trabalho é também promotor de paz social.

As alterações introduzidas no enquadramento legislativo laboral a nível nacional são necessárias e pertinentes e a expectativa é de que contribuirão para uma melhoria das condições de vida dos trabalhadores em Portugal. No entanto, não podemos deixar de constatar a progressiva dispersão da legislação laboral nacional, resultando numa maior dificuldade da sua interpretação, aplicação e fiscalização. Importaria que as alterações implementadas ajudassem a clarificar a intenção do legislador na legislação laboral, conduzindo a uma diminuição das divergências de interpretação e litigância nos tribunais. Estas mudanças legislativas exigem esclarecimento e formação junto dos recursos humanos das organizações e empresas para que possam cumprir a lei e para tal importa que os serviços públicos de emprego e segurança social estejam também devidamente capacitados para prestar informação de forma acessível.

As importantes mudanças legislativas anunciadas em maio e que assumem corpo de lei exigem para a sua boa concretização acima de tudo um compromisso de todos os atores envolvidos (patronato, centrais sindicais e Governo) e um diálogo civil e negociação coletiva permanente. Os próximos orçamentos de Estado têm de incluir necessariamente estas alterações, até porque o Estado é um grande empregador.

Por fim, parece-nos pertinente frisar, não descurando todas as dimensões do Trabalho Digno, a importância de valorizar e capacitar os trabalhadores que desempenham funções nos serviços de proteção social e nos serviços de emprego, bem como os trabalhadores das Instituições Particulares de Solidariedade Social que desenvolvem um trabalho crucial de apoio aos mais vulneráveis em várias áreas de atuação designadamente crianças e jovens, pessoas com deficiência, apoio a pessoas idosas, entre outros<sup>52</sup>.

---

<sup>52</sup> EAPN Portugal (2023). Mensagem da EAPN Portugal para o Dia do Trabalhador – 1 de maio de 2023. Disponível em [DIA DO TRABALHADOR - EAPN](#)

## Bibliografia

Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade (2022). Disponível em [ficheiro.aspx \(portugal.gov.pt\)](#)

Centro de Relações Laborais (2023). Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2022. Disponível em [2e773f25-a3a2-4fbc-814b-9f89cdc68496 \(crlaborais.pt\)](#)

COLABOR (2022). Políticas em Análise: Da Agenda do Trabalho Digno ao Programa do Governo: anatomia de uma reforma por fazer. Disponível em [Da-Agenda-do-Trabalho-Digno-ao-Programa-do-Governo\\_anatomia-de-uma-reforma-por-fazer.pdf \(colabor.pt\)](#)

COLABOR (2022). Políticas em Análise: Trabalho Digno e Negociação Coletiva. Disponível em [Trabalho-digno-e-negociacao-coletiva.-Políticas-em-Analise-No8.-COLABOR.pdf](#)

COM (2022) 66 final, Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu sobre o trabalho digno em todo o mundo para uma transição mundial justa e uma recuperação sustentável. Disponível em [eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0066](#)

Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho. Disponível em [DIRETIVA \(UE\) 2019/ 1158 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO - de 20 de junho de 2019 - relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/ UE do Conselho \(europa.eu\)](#)

EAPN Portugal (2023). Mensagem da EAPN Portugal para o Dia do Trabalhador – 1 de maio de 2023. Disponível em [DIA DO TRABALHADOR - EAPN](#)

EAPN Portugal e EAPN Europa (2023). Conclusões da Cimeira Das Pessoas: Não Há Europa Social Sem Direitos Sociais. Disponível em [Conclusões da Cimeira das Pessoas: não há Europa Social sem Direitos Sociais - EAPN](#)

Eurostat (2023). Sustainable development in the European Union - Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context (2023 edition). Disponível em [Sustainable development in the European Union – Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context – 2023 edition - Products Flagship publications - Eurostat \(europa.eu\)](#)

International Labour Organization (2014). Tackling the job crisis in Portugal. ILO publications. Disponível em [wcms\\_228208.pdf \(ilo.org\)](#)

International Labour Organization. “Decent work and the 2030 Agenda for Sustainable Development”. Disponível em [wcms\\_436923.pdf \(ilo.org\)](#)

Organisation for Economic Co-operation and Development (2022). Recommendation of the Council on OECD Legal Instruments Integrated Mental Health, Skills and Work Policy. Disponível em [OECD Legal Instruments](#)

P9\_TA (2022) 0359. Orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros. Resolução legislativa do Parlamento Europeu, de 18 de outubro de 2022, sobre a proposta de decisão do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros (COM (2022)0241 — C9-0199/2022 — 2022/0165(NLE)). Disponível em [Resolução legislativa do Parlamento Europeu, de 18 de outubro de 2022, sobre a proposta de decisão do Conselho](#)



[relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros \(COM\(2022\)0241 — C9-0199/2022 — 2022/0165\(NLE\)\) \(europa.eu\)](#)

P9\_TA (2023)0218. Strengthening social dialogue. European Parliament resolution of 1 June 2023 on strengthening social dialogue (2023/2536(RSP)). Disponível em [TA MEF \(europa.eu\)](#)

Recomendação do Conselho de 8 de novembro de 2019 relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria (2019/C 387/01). Disponível em [eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H1115\(01\)](#)

Resolução do Parlamento Europeu, de 11 de maio de 2023, sobre um roteiro para uma Europa social - dois anos após a Cimeira Social do Porto (2023/2586(RSP)). Disponível em [TA \(europa.eu\)](#)

Resolução do Parlamento Europeu, de 15 de março de 2023, sobre um rendimento mínimo adequado que garanta a inclusão ativa (2022/2840(RSP)). Disponível em [TA \(europa.eu\)](#)

Resolução do Parlamento Europeu, de 29 de outubro de 2015, sobre a Recomendação do Conselho sobre a integração dos desempregados de longa duração no mercado de trabalho (2015/2820(RSP)). Disponível em [TA \(europa.eu\)](#)

União Europeia: Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Disponível em [social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_pt.pdf \(europa.eu\)](#)

#### INFORMAÇÃO INSTITUCIONAL

EAPN Portugal  
Rua de Costa Cabral 2368 | 4200-218 Porto  
225 420 800  
[geral@eapn.pt](mailto:geral@eapn.pt)  
[www.eapn.pt](http://www.eapn.pt)