

AGENDA DO TRABALHO DIGNO



2023



## Introdução

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 refletir sobre um assunto que para nós é fundamental: A Agenda do Trabalho Digno. Pretendemos assim 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. Pretende igualmente apresentar as principais reflexões desenvolvidas pelos vários atores envolvidos, desde as entidades patronais aos trabalhadores, no Seminário “As Pessoas no Centro”, realizado a 20 de junho deste ano.

---

<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 • BCSD Portugal](https://www.bcsd.org/)



## A Agenda do Trabalho Digno – breve enquadramento

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 escravidão 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>

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.

<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/-/wcms_436923.pdf)

<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://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)



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.

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>.

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

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



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>;
- 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

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

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

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

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

<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 \(europa.eu\)](https://europa.eu)

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

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

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

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

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



## AGENDA DO TRABAHO DIGNO 2023

EAN  
PORTUGAL  
REDE EUROPEIA ANTI-POBREZA

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;
- 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, que se pretende que seja aplicada 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

<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\(NLE\)\) \(europa.eu\)](#)

<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\(01\)](#)

<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 \(europa.eu\)](#)

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

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

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

<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 \(europa.eu\)](#)



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.

### 1.1 - 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 conexa (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;

<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://europa.eu)

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

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

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

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



## AGENDA DO TRABAHO DIGNO 2023

EAN PORTUGAL  
REDE EUROPEIA ANTI-POBREZA

- 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;
- 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 três dias;
- A licença por falecimento do cônjuge é alargada de cinco para vinte 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 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

<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*.

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



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 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 de 2023, constatamos a atenção aos trabalhadores com filhos e cuidadores. No entanto, não parece haver alterações que considerem as necessidades

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

<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 \(ilo.org\)](#)

<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 \(crlaborais.pt\)](#)

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



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 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 a 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.

<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](#)

Seminário

# AS PESSOAS NO CENTRO

AGENDA DO TRABALHO DIGNO



20 JUN '23

ATMOSFERA M - PORTO

**EAPN**  
PORTUGAL  
REDE EUROPEIA ANTI-POBREZA



## Enquadramento do seminário

Com a entrada em vigor a partir do dia 1 de maio de 2023 da Lei 13/2023 de 3 de abril, que altera o Código do Trabalho e a legislação conexas, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, o Estado Português – pelo menos ao nível formal - deu um importante passo para o combate à pobreza no mundo laboral.

Trabalho digno pressupõe emprego. E o emprego é um conceito que detém um duplo valor nas nossas sociedades. Por um lado, é um recurso, proporcionando à economia uma força de trabalho capaz e sustentável e, por outro lado, é um veículo para a inclusão e a integração. É fundamental para romper o isolamento e proporcionar às pessoas o rendimento necessário para viver, e para o cumprimento das suas necessidades para que possam dar um contributo para a sociedade a este nível. Neste evento, ao refletir sobre a Agenda do Trabalho Digno, concentramo-nos principalmente nesta segunda dimensão, e como o melhor emprego pode responder a esse direito humano e social, que consiste na aspiração a uma vida digna, livre de pobreza e exclusão.

A Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho inclui 70 medidas ao serviço dos Trabalhadores e das Empresas, e assenta em 5 eixos principais: 1. combater a precariedade; 2. valorizar os jovens no mercado de trabalho; 3. promover a melhor conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e promover igualdade no mercado de trabalho entre homens e mulheres 4. dinamizar a negociação coletiva e a participação dos trabalhadores e, por fim, 5. reforçar mecanismos de fiscalização. Não vamos detalhar estas medidas, nem discutir o alcance que elas terão num futuro próximo no mercado de trabalho. Para isso, teremos este dia de trabalho com especialistas na área para debater e refletir. No entanto, gostaríamos de destacar aquelas que são as grandes mensagens que a EAPN Portugal pretende colocar na agenda de reflexão deste dia:

- **É urgente combater a pobreza no mundo laboral.** Portugal tem uma taxa elevada de trabalhadores pobres que necessitam de medidas auxiliares de proteção social para fazer face às necessidades das suas famílias. Segundo os dados mais recentes do Eurostat, 12,2% da população empregada estava em risco de pobreza e exclusão social em 2022. Não estamos a falar de pessoas que necessitam de auxílio porque não têm trabalho, estamos a falar de pessoas que têm trabalho, que fazem descontos e pagam os seus impostos, que contribuem para a economia nacional. Podemos dizer – citando mais uma vez o Papa Francisco – que são “*sobras e resíduos*”? Não podem ter acesso a um salário digno?
- É preciso **promover empregos de qualidade e compatíveis com as habilitações e qualificações das pessoas que entram no mercado de trabalho.** Temos neste momento a geração mais qualificada de sempre, mas não promovemos empregos compatíveis com as suas qualificações. Poderemos estar a comprometer uma geração, incluindo a sustentabilidade da segurança social no futuro ao continuarmos com este modelo de “*uberização do trabalho jovem*”, empurrando uma geração para a emigração, particularmente os mais qualificados. Todos perdemos. Perdem os jovens que se vêm obrigados a emigrar. Perde o país que não capta gente qualificada e perdem as empresas que têm dificuldades em contratar mão de obra qualificada.



## AGENDA DO TRABAHO DIGNO 2023

EAPN PORTUGAL  
REDE EUROPEIA ANTI-POBREZA

- **Precisamos de encontrar soluções alternativas para substituir o modelo de baixos salários em Portugal, que para além do seu reduzido valor encontram-se em queda real devido ao aumento do custo de vida.** O modelo não pode ser baseado na precariedade. Os longos e desregulados horários de trabalho, a inexistente ou insuficiente proteção no desemprego e a pobreza, não podem continuar a ser a realidade do dia-a-dia de muitos que trabalham.
- **Precisamos de combater a precariedade que se mantém como uma das mais elevadas da União Europeia, nomeadamente entre os jovens trabalhadores.** Cerca de 36% dos jovens com menos de 35 anos têm contratos não permanentes face a 16% entre o total dos trabalhadores, sendo especialmente atingidos os jovens trabalhadores com menos de 25 anos (60%). Os salários são em geral baixos, concentrando crescentemente a maioria dos trabalhadores nos escalões de remuneração em torno do salário mínimo nacional ou nos escalões de remuneração imediatamente acima, não havendo valorização das profissões e carreiras.
- **Precisamos de olhar para a situação desigual das mulheres no mercado de trabalho.** 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. Isto torna-as mais vulneráveis à situação de pobreza e tem um impacto considerável no momento da reforma.
- **Estando o trabalho digno ligado à pobreza e à exclusão social, precisamos de ter uma visão e intervenção holística o que implica olhar, por exemplo, para a atual crise na habitação, à degradação dos serviços de saúde, da educação e ao aumento da contestação social.** Direta ou indiretamente, a questão da qualidade de acesso aos serviços interfere com o mundo do trabalho. Por isso, são igualmente fatores a ter em conta na discussão desta Agenda.

Definir “*trabalho digno*” ou “*trabalho de qualidade*”, não é uma tarefa fácil e a resposta não pode (e não é) simples. A qualidade é multidimensional e é difícil definir e medir sem um conjunto completo de indicadores. A EAPN Portugal considera que devem ser contemplados estes princípios para assegurar que o trabalho de qualidade promova uma efetiva qualidade de vida das pessoas. *Que coloque efetivamente as pessoas no centro.*

Acreditamos que este será um grande caminho para a promoção do trabalho digno, para a criação de emprego, para a garantia da proteção social e dos direitos no trabalho, assim como o diálogo social. Por isso, aguardamos com fortes expectativas a sua implementação e estamos conscientes da importância que esta terá na vida de milhares de trabalhadores e trabalhadoras e na dignificação de uma parte considerável da vida de todos os cidadãos que passa necessariamente pelo trabalho.



## AGENDA DO TRABAHO DIGNO 2023

EAPN  
PORTUGAL  
REDE EUROPEIA ANTI-POBREZA

### ***Sessão de Boas-Vindas***

**Presidente da EAPN Portugal**

**Mons. Agostinho Jardim Moreira**

Começo por cumprimentar o Dr. Fernando Paulo, Vereador dos Pelouros da Educação e da Coesão Social da Câmara Municipal do Porto, um parceiro importante na garantia dos direitos e da dignidade de todos os cidadãos.

Saúdo igualmente todos os palestrantes, os representantes dos parceiros sociais, da academia, os profissionais e demais participantes neste seminário.

Este evento pretende refletir sobre um assunto que, para nós, é fundamental: A Agenda do Trabalho Digno. Neste encontro, colocamos As Pessoas no Centro. Em última análise, é disto que se trata: as pessoas são o centro de toda e qualquer atividade humana. O emprego é um instrumento de valorização da pessoa e que possibilita um meio para viver em família, e qualquer que seja a ótica, as Pessoas devem ser o verdadeiro *focus* da sociedade, da política, da economia e do trabalho.

É incontornável que a questão do **trabalho digno está intrinsecamente ligada à pobreza e exclusão social**. E 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 das **múltiplas crises** com que nos deparamos (o pós- pandemia COVID-19; a crise energética; os aumentos nos custos da habitação, da alimentação, dos serviços essenciais) são profundamente sentidos em muitos dos Estados-Membros.
- Os **salários em Portugal são baixos**, o que resulta numa **elevada taxa de trabalhadores pobres que necessitam de medidas auxiliares de proteção social para fazer face às necessidades das suas famílias**. Segundo os dados do Eurostat que saíram na semana passada, 12,2% da população empregada estava em risco de pobreza e exclusão social em 2022.
- Devido à elevada inflação verificada em 2022, **os salários reais diminuíram pela primeira vez desde 2013 e de forma muito pronunciada, em particular, entre os jovens qualificados**. Esta queda mais acentuada levou a que os ganhos salariais do ensino superior face ao secundário diminuíssem abruptamente. Mais de 50% dos trabalhadores recebiam em 2022 ordenados brutos inferiores a €1000. Entre os jovens, este número é de 65%.
- A dimensão do trabalho **precário** mantém-se como uma das mais elevadas da União Europeia, nomeadamente entre os jovens trabalhadores. Em Portugal, quase 74% dos jovens trabalhadores entre os 25 e os 30 anos tinham contratos a prazo em 2020, face a 36,7% na média da União Europeia.
- Apesar de alguma evolução, assistimos ainda a profundas desigualdades de género. **As mulheres desempenham funções desvalorizadas e com retribuições baixas, têm menos acesso a educação, formação e recrutamento**. Têm menos poder de decisão e de negociação e são responsáveis pela maior parte do trabalho de cuidados.





- **Pessoas que desistiram cedo da escolaridade** – tendencialmente provenientes de meios mais desfavorecidos, com menos oportunidades – **são as que têm mais probabilidade de ficar em trabalhos onde os seus direitos não são respeitados, trabalhando em condições de insegurança e pobreza.**
- Portugal continua a estar **na cauda da Europa nas qualificações dos adultos.**
- Temos **muitos trabalhadores com qualificações abaixo do necessário.** 4 em cada 10 adultos portugueses não têm competências digitais básicas e as competências digitais dos estudantes dependem do seu estatuto socioeconómico. Por outro lado, a digitalização das empresas tem sido transversal a todos os setores e é mais notória em empresas mais produtivas e com gestores e trabalhadores mais qualificados. O emprego dos especialistas em Tecnologia de Informação e Comunicação cresceu a um ritmo 5 vezes superior ao do emprego geral entre 2014 e 2022. Mas 6 em cada 10 empresas interessadas nestes especialistas reportam dificuldades de recrutamento.
- Por outro lado, temos **a geração mais qualificada de sempre, mas estes jovens enfrentam dificuldades na transição para o mercado de trabalho, quer em termos de oportunidades de emprego quer de qualidade do emprego.** O mercado de trabalho português não tem capacidade para integrar estes trabalhadores qualificados. Empurrados pela falta de oportunidades, os licenciados estão cada vez mais em posições antes ocupadas por não graduados. De acordo com o Gabinete de Estratégia e Planeamento do governo, a maioria dos jovens trabalha no comércio, na indústria transformadora, em hotelaria, na restauração e no sector administrativo.
- Apesar de tudo isto, há **empresas que continuam a ter dificuldades a encontrar mão de obra qualificada.** Verificamos a coexistência de sobrequalificação, de desemprego e de défice de mão de obra. Este é o paradoxo da economia portuguesa.
- Estas dificuldades são visíveis num **desemprego jovem cronicamente superior ao da população em geral.** No final de 2022, o INE colocava a taxa de desemprego em 6%. Entre os jovens era de 19%. Por estes motivos, o resultado é a **emigração.** O Observatório da Emigração estima que 60 mil portugueses tenham deixado o país em 2022. Em média, um trabalhador português auferia 19.301 euros anualmente, um valor que fica muito abaixo da média europeia, que é de 33.511 euros.

#### Mas como se superam estes desafios?

Entendemos que estes problemas **não se resolvem simplesmente pela via legislativa.** Estes são desafios estruturais da nossa economia, que não se conseguem ultrapassar de um dia para o outro, nem por decreto.

- O papel dos Estado e dos Sindicatos é essencial, mas tem de haver da parte das empresas a necessidade e também a responsabilidade social de reter as pessoas. Só pela via das empresas, do comércio, dos serviços se conseguirá alterar a qualidade de emprego. **O papel central é do empregador.**
- É essencial que a análise e **intervenção nas diferentes dimensões sejam articuladas** para evitar que o progresso se resuma a resultados na área da educação, sem o alinhamento com o mercado de trabalho.



Continua a haver um enorme potencial de **digitalização**. Uma economia e emprego mais digital contribuem para a competitividade e o crescimento económico e para empregos de maior qualidade para os trabalhadores.

Para reforçar a digitalização precisamos também de reforçar o papel dos serviços de emprego e das empresas na formação nesta área. É necessário equipar as escolas com recursos adequados, reforçar a formação dos professores nesta área, rever métodos de ensino e evitar que as tecnologias digitais contribuam para desigualdades sociais.

Falta também investir mais na **aprendizagem ao longo da vida** e num sistema de requalificação dos trabalhadores que tenha em conta as suas competências.

- É importante permitir que os **jovens contactem com o mercado de trabalho mais cedo**, apostando na ligação entre as universidades e as empresas.
- E é essencial criar condições para o aumento da produtividade das empresas e **promover estrategicamente o emprego em setores mais produtivos**, garantindo o aproveitamento e retorno das qualificações dos jovens, bem como desenvolver mecanismos para **acompanhar e antecipar as dinâmicas e necessidades do mercado**.

O futuro profissional e o bem-estar dos portugueses dependem da capacidade do país para formar, reter e desenvolver o talento dos jovens e dos adultos, de forma integrada com o mercado de trabalho e com os desafios do futuro. São fundamentais intervenções articuladas e estratégicas em vários domínios e uma transformação da estrutura económica do país.

Estamos conscientes da importância deste caminho na vida de milhares de trabalhadores e trabalhadoras e na dignificação de uma parte considerável da vida de todos os cidadãos que passa necessariamente pelo trabalho.

Desejo a todos um bom dia de trabalho e que hoje seja um momento de reflexão e de construção desse caminho efetivo de Trabalho Digno para todos os cidadãos!

#### **Vereador dos Pelouros da Educação e da Coesão Social da Câmara Municipal do Porto**

##### **Dr. Fernando Paulo**

Agradeceu o convite da EAPN Portugal e cumprimentou todos os presentes, destacando a pertinência deste seminário no atual contexto nacional e internacional.

Salientou alguns desafios globais com que se defrontam as sociedades contemporâneas: as alterações demográficas e climáticas, a pobreza, as desigualdades e a exclusão social, conflitos e instabilidade política, questões de saúde global e outros.

Referiu também que existe a necessidade de uma atitude construtiva no alcance de soluções, nomeadamente no estabelecimento de parcerias e redes de colaboração, de investimento na cidadania, direitos humanos e educação, solidariedade e promoção da paz.

*“Este seminário, ao dar oportunidade e voz a diferentes perspetivas e visões académicas, empresárias, trabalhadores, instituições, organizações, políticos, irá proporcionar momentos de partilha de conhecimento, reflexão e debate plural em torno de ideias, conhecimentos dos países, das comunidades, que são determinantes na construção do nosso futuro comum”.*

Deixou ainda uma nota crítica em relação à descentralização de competências e o que designou como o *“descartar de responsabilidades”*, por parte das entidades governativas.



## AGENDA DO TRABAHO DIGNO 2023

EAPN  
PORTUGAL  
REDE EUROPEIA ANTI-POBREZA

### Conferência de Abertura

#### A AGENDA DO TRABALHO DIGNO: CONTRIBUTOS PARA A AMUDANÇA DAS RELAÇÕES LABORAIS EM PORTUGAL

***Moderação: Maria José Vicente – EAPN Portugal***

Breve apresentação do tema e dos objetivos do seminário.

**Hermes Costa**

**Centro de Estudos Socias da Universidade de Coimbra**

Começou por salientar uma dimensão histórica acerca do mundo do trabalho: a necessidade de referência da importância do trabalho digno e o contexto da revolução industrial, porque é a partir desse espaço, da massificação da produção, da migração da população do espaço rural para o espaço urbano, que essa herança histórica é fundamental, nomeadamente para reconhecermos um conjunto de raízes do trabalho digno: a conquista das 8h de trabalho diárias, 48h semanais, a criação da OIT e “depois um outro conjunto de marcos históricos que, de certa maneira, são raiz fundadora da discussão do trabalho digno - a declaração de Filadélfia, a Declaração dos Direitos Humanos e depois todo o edifício legislativo consignado no pós-II Guerra Mundial, como a consolidação do Estado-Providência. São momentos chave para percebermos a importância daquilo que chamaríamos o “trabalho digno””.

Destacou um conjunto de conceitos que compreendem a discussão em torno do trabalho digno: direitos humanos (pressupõe várias segmentações, um conjunto de gerações de direitos), cidadania (cidadania política, cidadania social, a capacidade dos cidadãos acederem a direitos, colocar as pessoas no centro), democracia (democracia no trabalho, democracia laboral, todo um conjunto de pressupostos associado à capacidade que cada cidadão possa ter, ou não ter, para influenciar as condições do seu trabalho, se dispõe, ou não dispõe, de autonomia e que criatividade é que tem para realizar o trabalho com gosto, com satisfação (um aspeto já salientado pelo Padre Jardim no discurso de Abertura).

Alguns Pressupostos:

- 1) O trabalho não é uma mercadoria (segundo o orador, um princípio “frequentemente posto em causa”);
- 2) A dignidade do trabalho não é negociável. De acordo com o orador, “*é um pressuposto básico*”, “*devia estar inscrito no nosso consciente*”, “*devíamos dizer que o trabalho devia ser uma fonte de dignidade*”, para o efeito tem de se apostar na via do diálogo social, que “*é a forma mais audaz de colocar as pessoas no centro*”.

Referiu ainda a necessidade de incorporar na Agenda do Trabalho Digno outras vertentes que não apenas as relacionadas com a auferição salarial, como por exemplo, a proteção de dados pessoais, a questão da conciliação do trabalho com a vida familiar, a questão do direito à desconexão, a não discriminação em função da orientação sexual, “*são temas que*



*estão identificados, mas porventura não estão tão sinalizados no contexto das relações laborais.”*

- 3) Os benefícios que decorrem do diálogo social e que passam por ajudar a prevenir conflitos, legitimar políticas públicas, incentivo à democracia participativa, contribuir para a igualdade de género e para a luta contra a discriminação.

Referiu, no entanto, que as relações laborais são *“desequilibradas. Há perspectivas em confronto, que não são necessariamente compatíveis”*.

Perante a pergunta que serve de mote a este painel, “a Agenda do Trabalho Digno contribui para a mudança das relações laborais em Portugal?”, Hermes Costa respondeu afirmativamente, “mas há perspectivas diferenciadas. Há perspectivas que veem a mudança num sentido mais transformador, mais radical e há quem o veja no sentido mais moderado. Portanto, há visões de conflito.”

Salientou ainda dois exemplos onde a *“Agenda do Trabalho Digno está muito posta à prova”*, relacionados com *uberização* do trabalho, isto é, com trabalho mediado por plataformas digitais:

- 1) Motoristas TVDE (reivindicações: queixam-se do imenso poder das plataformas, lutam por um contrato de trabalho, capaz de garantir um rendimento mínimo aos profissionais que desempenham estas atividades a tempo inteiro, lamentam-se pelo fato da política tarifária das plataformas não compensar os custos da atividade)
- 2) Estafetas entregadores de comidas (reivindicações: queixam-se de horários longos, crescente custo dos meios e instrumentos de trabalho, gestão algorítmica da atividade, condições da segurança laboral espelhadas em acidentes de trabalho).

O orador, dentro deste âmbito, percebe mais aspetos perversos do que virtuosos, como indicam expressões e condições associadas ao *“controlo algoritmo”*, à *“autonomia controlada”*, à relação trabalhador-empregador mediada por interfaces digitais (em vez de uma relação laboral direta), à ausência de proteção social, aos horários de trabalho longos, à ausência de salário mínimo, à ausência de férias remuneradas, às taxas cobradas pelas plataformas, às plataformas invisíveis.

Hermes Costa salientou ainda a importância da regulação. A Agenda do Trabalho Digno ajuda a suprir a precaridade no domínio da *uberização*, nomeadamente no que diz respeito ao direito a um contrato de trabalho e ao acesso a critérios ou regras em que se baseiam os algoritmos. Por sua vez, as plataformas estão a procurar *“desmontar os indícios de laboralidade que possam existir”*. Segundo o orador, *“como referiu o Padre Jardim, temos leis que podem ser proveitosas, mas há depois estratégias e atores que pensam de forma diferenciada”*.

Segundo o orador, a *“Agenda do Trabalho Digno aponta-nos o caminho das boas práticas, coloca efetivamente as pessoas no centro, os espaços regulatórios são fundamentais, mas depois há aqui práticas que limitam, não criam as condições e põem ao rubro as tensões na aplicação da lei. A Agenda do Trabalho Digno está sempre a ser cumprida, mas apenas parcialmente”*.



**João Vasco Lopes**

**COLABOR – Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social**

O orador frisou que o desenvolvimento da contratação coletiva se encontra intimamente ligado à expansão do Estado Social, sendo indissociável ao conceito de democracia.

- Salientou que:

a) as desigualdades podem ser explicadas não só como resultado principal da globalização, do nível de qualificação, das mudanças do perfil tecnológico de produção, mas também do papel fundamental das instituições do mercado de trabalho e do poder de negociação sindical, visível (a partir da década de 80) na desregulamentação dos mercados de trabalho, na facilitação dos despedimentos, na expansão das formas de trabalho precário, no declínio da negociação coletiva; contribuindo para uma deterioração das condições laborais dos trabalhadores e para níveis de desigualdade sem precedentes;

b) Estamos perante a inflexão das políticas públicas na área das relações industriais, a instrumentalização do direito do trabalho na persecução de fins económicos (como realçou também Hermes Costa);

c) Foram desenvolvidas ferramentas (como o “*Livro Verde - Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI*”) que apontaram para a secundarização do papel das relações coletivas de trabalho;

O orador debruçou-se também sobre as alterações legislativas no Código do Trabalho de 2003, que – na sua perspetiva - considera que em Portugal, existiram tentativas de liberalizar os despedimentos coletivos e individuais, logo no início da década de 80 e a repercussão no equilíbrio negocial entre as associações patronais e os sindicatos, determinando a reconfiguração do modelo de negociação coletiva e a degradação das relações laborais.

Esta grande alteração em 2003, bem como as sucessivas alterações legislativas (2006, 2009 e 2012), operaram uma mudança radical em quatro eixos orientadores da negociação coletiva: o fim do monopólio sindical pela introdução das comissões de trabalhadores em determinadas condições na negociação e poderem representar e celebrar acordos com trabalhadores individualmente ; em segundo lugar o desvirtuamento do princípio da filiação através de mecanismos de representações individuais de trabalhadores em detrimento da contratação coletiva; em terceiro lugar a estipulação da exigência temporalmente limitada por meio da introdução de mecanismos de caducidade; em quarto a questão do “tratamento mais favorável” permitindo que as contratações coletivas assumissem condições menos favoráveis aos trabalhadores do que aquelas que eram garantidas pela Lei Geral. Estas quatro alterações originaram um grande enfraquecimento do mercado de trabalho em Portugal.

No que concerne à Agenda do Trabalho Digno, o orador destacou as questões das relações laborais, recorrendo, para isso, a um *Quadro comparativo - Revisão do Código de Trabalho, pela Lei n.º 13/2023, de 03/04*, elaborado pelo CoLABOR (vide <https://trabalhodigno.colabor.pt/quadro-comparativo>).



A este título, considera que *“esta Lei não é regressiva e identifica bem algumas questões que careciam de tratamento no atual enquadramento vigente. A ideia de alargar a possibilidade de revisão coletiva merece toda a simpatia e é fundamental para um sistema relações coletivas de trabalho eficientes, eficazes e saudáveis”*. Considera que apesar das *“boas intenções do legislador”* é difícil não temer algumas questões como o princípio da filiação, porque – considera – contribui para controlar a atividade sindical.

### **Carmem Pamplona**

#### **Membro do Conselho Nacional de Cidadãos da EAPN Portugal**

Começou por salientar a importância de se fazer leis COM as pessoas e inventariou uma série de problemas/desafios. Referiu que em Portugal cerca de um oitavo dos trabalhadores em Portugal são pobres, portanto, vivem abaixo dos valores considerados pelo *“limiar da pobreza”*, *“não conseguindo superar as despesas familiares, isso, causa graves transtornos a essas pessoas, citando alguém do nosso Conselho: morremos um bocadinho todos os dias...”*. Assim, muitas dessas pessoas que trabalham não conseguem pagar contas. Referiu que os rendimentos não acompanham a inflação, a desvalorização dos mais jovens, o preço da habitação, os rendimentos do trabalho não cobrem as despesas. Deu conta da questão dos jovens que ganham pouco (ordenado mínimo) o que quer dizer que não dá sequer para pagar uma habitação, que se torna *“um luxo”* para esta camada da população. Mesmo as pessoas que compraram casa não conseguem fazer face à subida das taxas de juro e muitos *“estão a desfazer-se dos seus imóveis, face à incapacidade de pagar estes valores. Considera, pois, que os rendimentos do trabalho – em muitos casos são insuficientes para os rendimentos auferidos, combinando estes condicionalismos com o facto de “estarmos numa sociedade em que o lucro está à frente de qualquer valor ...”*. Destacou a imigração de jovens *“por força da necessidade”*.

Indagou a assistência quanto à aplicabilidade efetiva da Lei n.º 13/2023, de 03/04, destacando a *“longa luta, ao longo da História, pelos direitos...”*

Destacou as principais necessidades referenciadas pelo Conselho Nacional de Cidadãos da EAPN-Portugal: atualizar os salários, reformas, pensões e prestações sociais ao ritmo da inflação; avaliar e afinar a prestação de subsídio de desemprego; apostar na prevenção do desemprego; acabar com as redes informais de recrutamento; acabar com os ciclos de recrutamento a baixo custo em prol de benefícios e suprimento das necessidades permanentes; transparência relativamente aos lucros das empresas; clareza quanto à aplicação de fundos públicos; literacia administrativa e das relações contratuais; discrepância da oferta formativa face às reais necessidades do mercado de trabalho; capacitação na área digital de pessoas maiores de idade; fim da precariedade do trabalho; preservação da vida privada no atendimento público das pessoas em situação de desemprego; criação de um grupo, comité ou delegação confiável para acompanhar as medidas implementadas e os seus efeitos; conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar; empregos para os jovens mais qualificados (evitando a fuga de mão de obra para o exterior); promover a autonomização dos jovens, incentivar e sensibilizar quanto ao papel ativo dos sindicatos na sociedade, consciencializar a comunicação social quanto ao seu papel na divulgação das políticas públicas de emprego e desconstrução de estereótipos; promover a existência de um rendimento mínimo adequado universal e assumir como prioritário o desafio do emprego e do desemprego.



## PAINEL 1 – A AGENDA DO TRABALHO DIGNO: A VISÃO DAS EMPRESAS

### **Moderadora: Cristina Parente – Universidade do Porto**

- 1) *Após um longo caminho de negociação em sede de Concertação Social, e sendo o consenso muito difícil em diversas matérias, que análise fazem da alteração legislativa que entrou em vigor no passado dia 1 de maio? Que alterações apontam como mais positivas e negativas e que alterações consideram que ficaram por fazer?*
- 2) *A Agenda do Trabalho Digno procura promover maior justiça nas relações de trabalho, no entanto, há matérias que parecem ter ficado para trás nesta alteração legislativa, como é exemplo a implementação/revisão de sistemas de avaliação e as repercussões dessa avaliação nomeadamente ao nível da retribuição aos trabalhadores. Como analisam a importância concedida a esta temática e que modelos consideram que podiam ser adequados?*

### **GRACE - Empresários Responsáveis**

#### **Alexandra Camacho**

Considerou a Agenda do Trabalho Digno, como: “um primeiro passo”, destacando as medidas em torno da conciliação entre a vida pessoal e profissional, considerando-as extremamente importantes, ajudando a prevenir fenómenos como o *burnout* e outros relacionados.

A oradora reiterou a dificuldade na captação de novos talentos, por parte do tecido empresarial, especialmente quadros jovens, atraídos por melhores salários noutros países e também com a convicção de que *“um emprego não é para a vida”*, assistimos a *“uma dinâmica diferente do mercado de trabalho”*. Considera que as empresas não podem ter apenas o propósito do lucro, as novas gerações *“chamam a atenção para a responsabilidade social e para a responsabilidade perante a comunidade”*.

Destacou também o fato das empresas terem de fazer um *reporting* quanto à sustentabilidade financeira, ambiental e social, as empresas têm de ser sustentáveis – do ponto de vista financeiro, mas também têm de ser cada vez mais capazes de *“olhar para a comunidade onde se insere, para os trabalhadores, para poder evoluir, porque o mercado de trabalho assim o exige...”*. O GRACE tem um cluster sobre o Futuro do Trabalho e uma rede de partilha de *“boas práticas”* que poderá ajudar a levar em conta a Agenda do Trabalho Digno.

Alexandra Camacho apresentou o resultado de uma auscultação realizada a várias empresas: necessidade de uma maior flexibilidade de horários; desenvolvimento de mecanismos que reduzam o fosso entre a vida pessoal e profissional; consulta aos trabalhadores, quanto às suas aspirações salariais e condições de trabalho; promoção da semana de 4 dias, que coloca a questão da produtividade, mas que *“sabemos de antemão que esta não está ligada diretamente ao tempo em que o trabalhador está no posto de trabalho”*.

Para a oradora, a *“pobreza não é uma fatalidade, é uma opção política. (...) temos de encontrar formas de criar uma economia global que seja mais justa, mais segura, mais redistributiva e mais regenerativa. (...) as organizações têm de gerar impacto e não apenas recursos”*, nomeadamente



## AGENDA DO TRABAHO DIGNO 2023

EAN PORTUGAL  
REDE EUROPEIA ANTI-POBREZA

têm de encontrar uma forma de travar a fuga de quadros jovens. Defende ainda um modelo económico que seja viável para todas as partes interessadas, trabalhadores, fornecedores, empresários, clientes, consumidores, comunidades locais, famílias, investidores e acionistas. Que seja um modelo económico próspero para todas as partes, que contribua para os objetivos do desenvolvimento sustentável. Sugere ainda a possibilidade de se estudarem e colocarem em práticas modelos alternativos à economia vigente, tal como o chamado “economia donut”, um conceito elaborado na Universidade de Oxford pela economista Kate Raworth, no seu livro *Economia Donut: Sete maneiras de pensar como um economista do século XXI*. A ideia da pensadora, considerada a John Maynard Keynes do século 21 pelo jornal *The Guardian*, foi incluir os limites planetários na conceção de um novo modelo de desenvolvimento para uma drástica mudança de paradigma. Essa mudança é considerada necessária para combater a crise financeira permanente.

### **CTP – Confederação do Turismo de Portugal**

#### **António Condé Pinto**

Relativamente à Agenda do Trabalho Digno, *“é difícil, nesta altura, estar a fazer uma avaliação sobre potenciais pontos positivos e negativos da Lei. Julgo que devemos aguardar talvez dois ou três anos, para verificarmos se os propósitos que o legislador tinha foram conseguidos. Independentemente, desta consideração, a CTP retira algumas reflexões”*.

Insurgiu-se contra o que considera ser a *“vigésima terceira alteração ao código de trabalho desde que o conhecemos, 2009. Em catorze anos, tivemos vinte e três alterações ao código de trabalho (...) com milhares de artigos, com alguns deles com redações diferentes ao longo dos anos e, portanto, com problemas de interpretação. Temos hoje um universo que está ao alcance dos especialistas, cada vez mais longe daqueles que no terreno deviam usar o Código do Trabalho, porque a relação de trabalho nasce numa relação entre pessoas nos locais de trabalho.”*

*“Atrevo-me a dizer que se houver alguém em Portugal, que consiga dominar – de uma forma integrada e coerente, este código, eu gostava de conhecer essa pessoa... porque estamos de facto a assistir neste momento é que a distância entre a relação de trabalho que se desenvolve e o patamar em que ela está a ser regulamentada é cada vez maior e isto resulta em grande medida de ao longo destes anos o princípio da subsidiariedade tem sido sistematicamente desvalorizado, e lamentamos que este caminho esteja a ser seguido, não cria condições para o diálogo, portando a Lei 13/2023 não tenha trazido nada de novo...”*

Considera que *“é uma Lei muito ambiciosa, e trata de muitos e variados temas (...) mas se fizermos uma leitura mais atenta destas medidas somos capazes de concluir o seguinte: há aqui um grupo de medidas que são no fundo a extensão de benefícios que todos aceitamos, nomeadamente estas medidas relacionadas com a família, as questões da parentalidade, as questões de alargamento do número de dias, se falta por falecimento de um familiar e outras, que todos aceitamos e que não vão trazer nenhuma mudança significativa ...”*

O orador refere ainda que *“a única área onde provavelmente teremos alguma tentativa de inovação é a questão do algoritmo. Há alguma inovação, tem a ver com aquilo que já foi referido, as plataformas, mas verdadeiramente o que está aqui em causa é tão antigo como o Código de Trabalho, que é o relacionamento entre a figura do contrato de trabalho e a figura do contrato*





## AGENDA DO TRABAHO DIGNO 2023

EAN PORTUGAL  
REDE EUROPEIA ANTI-POBREZA

*de prestação de serviços, não sendo uma relação nova e é relevante, porque se relaciona com a estabilidade da vida das pessoas, com os rendimentos, com as questões fiscais, dos apoios sociais e dos direitos e deveres, consideramos que poderia haver outro tipo de caminho para resolver este problema. O legislador sentiu que era necessário alargar as condições onde existe um contrato de trabalho – esta Lei é quase feita à medida para o trabalho das plataformas – e também alargou a presunção das situações em que existe um contrato de trabalho. Não colaria muitas expectativas nestas medidas, porque não sabemos como é que as partes se vão ajustar nesta nova regulamentação e se não for de acordo com o Governo e o ACT, vamos ter disputas judiciais e não teria grandes expectativas sobre alguma alteração significativa ... a não ser que – acompanhando o movimento europeu – as plataformas sintam necessidade de se ajustar ao mercado, se tal acontecer na Europa ... poderá acontecer em Portugal. “*

Deixou ainda duas notas referentes à segunda questão colocada pela moderadora: não é necessária mais legislação referente ao trabalho, necessitamos é de espaço e tempo aos sindicatos e às entidades patronais para ir construindo o diálogo social em novos patamares. Outra é a necessidade de integração dos estrangeiros na nossa sociedade, quer para trabalhar, quer para investir e todos têm de ser integrados. Considera muito positivo o governo legislar no sentido da livre circulação de pessoas originárias de países de língua portuguesa, embora não utilizando os serviços do IEFP em articulação com os serviços consulares que poderiam ter servido para organizar a vida dessas pessoas. Considera que Portugal tem de ter em conta o acompanhamento destas pessoas, desde o processo de “origem”. Neste momento as empresas, relacionadas com o turismo, têm esse tipo de procuração. São necessárias políticas para a habitação e a educação para esses trabalhadores, não é apenas uma questão de salários e de legislação, mas de capacidade de integração.

### **CTP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal**

#### **Nuno Camilo**

Segundo o ponto de vista do orador, criou-se em Portugal a ideia de que as entidades patronais são “os maus da fita”, mas na verdade são os que criam emprego e que fazem com que as empresas se movimentem e gerem lucro, para isso necessitam de trabalhadores motivados. Não se pode generalizar, mas há muitas empresas que dão ótimas condições de trabalho: Quando estamos a negociar contratos de trabalho não estamos a falar com as empresas com as mesmas condições e capacidade salarial, as pequenas e muito pequenas empresas não têm a mesma capacidade para pagar da mesma forma, portanto quando existe negociação no contrato coletivo estamos a analisar numa perspetiva transversal, muitas entidades empresariais já pagam acima desses valores da contratação coletiva.

Concordou com a opinião do orador anterior, “*Realmente vinte e três alterações ao código laboral cria um sentimento de instabilidade, quer para os investidores, quer mesmo para os trabalhadores*”.

Anteviu a necessidade de plasmar, no ordenamento jurídico interno, a regulamentação europeia, o que se traduzirá em futuras alterações: “*Neste momento o Parlamento europeu está a preparar uma alteração legislativa que vai ser transversal a todos. Nós antecipamos e, se calhar, vamos ter tudo deitado abaixo e implementar o que eles nos vão mandar por Despacho de uma Diretiva Europeia*”.



Considerou que o grande desafio com que se debatem as empresas é a captação do talento de trabalhadores, quer no setor do comércio e serviços, mas também extensível a outras áreas. Há neste momento empresas que dão boas condições salariais e não conseguem arranjar trabalhadores, por outro lado não há muito interesse em cumprir as condições impostas pelo Estado se não conseguimos cumprir a parte fiscal, porque umas cumprem a legislação e outras não e, portanto, não se está no mesmo patamar, muitas vezes as que não cumprem conseguem pagar salário melhores, poderíamos falar da falta de formação – agravado com a implementação de novas tecnologias – e isto também é importante. Considerou que ao nível da concertação social o Governo – muitas vezes, despacha por “decreto”.

Quanto à Agenda do Trabalho Digno, referiu que *“não há uma única medida que se relacione com os interesses daqueles que produzem emprego e aumentam o número de trabalhadores nas empresas. Porque na verdade quando nós falamos em Agenda de Trabalho Digno, nós vimos que a única preocupação que o governo teve foi quase garantir que vai fazendo alterações única e exclusivamente ao sabor e ao gosto daquilo que são as bandeiras de alguns sindicatos”*. Para o orador, *“estas medidas que foram implementadas visam única e exclusivamente a sustentabilidade da Segurança Social (...) se nós tivéssemos melhores reformas com mais dignidade, hoje tínhamos trabalhadores a saírem mais cedo para as suas reformas e a não trabalharem tantos anos desnecessariamente. Isso seria uma oportunidade para os mais jovens poderem exercer funções e rejuvenescer aquilo que é a massa do trabalho.”*

Salientou ainda dois pontos: muitas vezes não é preciso legislação para se poder avançar nas negociações, como é o caso de muitas lojas na cidade do Porto relativamente a acordo de horários, ao passarem a abrir mais tarde vai contribuir para a conciliação da vida familiar e profissional. Relativamente ao segundo ponto, referiu que a CCP *“olha para os sindicatos como parceiros estratégicos”*, só através da concertação social podem ser alcançados acordos, mas dando o exemplo que considera *“quase como uma injustiça, que são as chamadas portarias de extensão, em que os sindicatos negociam com as entidades patronais um contrato coletivo e todos aqueles trabalhadores que não estão sindicalizados beneficiam dessa situação pelo trabalho dos sindicatos e das entidades patronais”*. Para a CCP dever-se-ia criar um regime jurídico em que as portarias de extensão deixassem de fazer sentido e *“quase que obrigar as pessoas a sindicalizarem-se para dar força aos sindicatos e aos parceiros sociais”*. Considerou também que é fundamental a satisfação dos trabalhadores para efeitos de produtividade e para a progressão das empresas e consequentemente o avanço económico e social do país.

### **Nuno Biscaya – Confederação Empresarial de Portugal**

O orador começou a sua intervenção referindo que em julho de 2021, em sede da concertação social, o governo apresentou aos parceiros sociais a Agenda em torno de quatro eixos, que todos concordaram: Combater a precariedade, valorizar os Jovens no mercado de trabalho; promover melhor conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e dinamizar a negociação coletiva e a participação dos trabalhadores. Todos estes eixos com um grande número de medidas, que foram sendo acrescentadas. Isto implica que a negociação desta Agenda deve ser acompanhada de um diálogo e não apenas a apresentação de medidas, porque com este número de medidas e de diplomas que estruturam o ordenamento jurídico das relações laborais, requer alguma coesão e não foi isso que sucedeu. Todas as alterações à legislação laboral realizadas em concertação social tinham de ter consenso e permitir a efetividade da lei. Desta vez, referiu,



foram apresentadas mais medidas sem consultar os parceiros e o que aconteceu foi que esta Agenda não mereceu o apoio de todos, portanto não houve consenso sobre este assunto na concertação social.

Nuno Biscaya continuou, dizendo que não houve negociação e chegou-se a esta Agenda, com 86 medidas finalizadas, num processo que deixa muita a desejar, com muitas alterações de grande envergadura e que nunca tinha acontecido e isto interferiu com a competitividade das empresas, como a questão do impedimento do outsourcing após uma situação de despedimento coletivo ou extinção do posto de trabalho, alega-se que o que está em causa é a proteção do emprego constitucionalmente prevista, mas também terá de se considerar a liberdade económica e da iniciativa privada, no meio destes dois pressupostos constitucionais “*estará a virtude*”. Outro problema é o “*reforço da arbitragem necessária*”, que absorve a convenção 98 da OIT que consagra o princípio da liberdade da negociação, assim na “*arbitragem necessária*” uma terceira parte vem impor às outras duas um resultado que elas não negociaram e que lhes foi imposto.

Relativamente ao “*reforço da representação sindical nas empresas... este reforço onde não há trabalhadores que pertençam a um determinado sindicato, causa-nos alguma perplexidade*”. Estas observações são ao nível da Agenda, que foi para o Parlamento sem “*qualquer discussão pública e onde foram colocadas mais medidas sem qualquer participação dos parceiros sociais ... tais como o agravamento do nível de sanções que caem sobre o despedimento coletivo e outras*”. O próprio Presidente da República quando promulgou a Lei, observou que certas situações podem ter “*um efeito contrário ao pretendido*”. Nuno Biscaya concordou com o orador anterior sobre “*as condições para daqui a dois ou três anos estejamos em condições de fazer a conta*”. Na sua opinião, a atual Agenda contém vários itens contrários à Constituição e ao funcionamento das empresas (segundo alguns advogados laboristas).

Fez referência também ao conceito de Responsabilidade Social das Empresas, que era o “*espaço*” de integração da esfera da empresa de preocupação ambientais, sociais e económicas -que sempre existiu – apenas mudou a gestão estratégica. Se no início estas preocupações se pautavam pela preocupação com a construção de casas para os trabalhadores, por exemplo, preocupações essas dentro do espírito empresarial que alguns grandes empresários detinham e passou a ser gerida estrategicamente. Considera que precisamos de “*boas leis*”, de um enquadramento jurídico preciso, claro e que também seja favorável ao desenvolvimento económico das empresas.

Referiu ainda que “*atualmente assistimos ao aumento do movimento da contratação coletiva e os atores que participam neste movimento devem encontrar consensos para serem verdadeiramente eficazes e não apenas impostas por uma das partes que não é capaz de atender a todas as especificidades e fragilidades de empresas em todos os setores de atividade e, sobretudo difícil de concretizar*”.

Finalizou a sua intervenção com o desejo de ter uma Agenda com um acordo em que “*ambos os lados concordam e se revejam*”.



## **ACEGE – Associação Cristã de Empresários e Gestores**

### **José Pedro Correia**

Iniciou a sua preleção com uma reflexão de cariz ideológico: *“independentemente de estarmos a falar de Portugal, dos outros países da Europa ou da Europa Ocidental, nunca tanta gente saiu da pobreza de forma tão rápida e no entanto nunca houve uma animosidade tão grande em relação àquilo que tira as pessoas da pobreza. Isto é um paradoxo. Portanto, as pessoas estão a sair da pobreza de forma muito rápida em Portugal, mas as pessoas não gostam daquilo que as tira da pobreza, que é o mercado, que são as empresas, que é a dinâmica dos negócios. Isto é um paradoxo.”*

Numa segunda nota prévia, considerou que: *“há leis que têm nomes pomposos, mas o nome de algumas leis não determina a qualidade dessa mesma lei”*. Dando como exemplo a Lei sobre o combate ao trabalho forçado, que questiona sobre o facto de ter diminuído realmente o trabalho forçado em Portugal.

O orador considerou a Agenda do Trabalho Digno um documento que tem muito pouco a ver com o que se pode chamar de “trabalho digno”, esta expressão – na sua opinião – *“este conceito tem a ver com outras coisas, tais como a produtividade, o valor acrescentado do trabalho, as pessoas se sentirem mais realizadas e outras coisas, a Lei pouco contribui para isso”*. Considerou igualmente que a Agenda do Trabalho Digno – tal como foi aprovada – quebra a tradição do diálogo social, que *“é extremamente importante para a paz social e uma tradição fundamental que tem a sua origem no período pós II Guerra mundial para as relações sociais na Europa e essa quebra é muito grave, porque é fundamental para a negociação e para o acordo das partes”*. Referiu ainda que se podia ter chegado a um acordo na aprovação da Agenda, uma vez que *“já existiram condições bem mais difíceis e conseguimos chegar a acordo”*.

José Pedro Correia frisou alguns aspetos positivos da Agenda do Trabalho Digno, tais como as questões relativas ao cuidador informal, as questões da parentalidade, as questões dos contratos de trabalho para os estudantes em período de verão e as questões dos estágios profissionais.

O orador também teceu alguns comentários relativamente ao regime de *outsourcing*: *“Como é que nós, que estamos a melhorar incrivelmente, estamos a criar empregos numa dimensão sem precedentes numa área e criamos uma legislação que ataca esse mesmo sector?”*

Prevê o aumento de conflitualidade das relações laborais, traduzindo-se num aumento de ações interpostas em sede judicial. Segundo o orador, *“vamos tratar o órgão de soberania que é os tribunais como o departamento administrativo das empresas”*.

Indagou ainda a audiência quanto ao papel da ACT para a fiscalização em relação ao cumprimento das diretrizes de aplicação dos fundos europeus.

Relativamente à segunda questão, perspetivou grandes desafios. Referiu que *“o tempo é uma invenção da revolução industrial”*, foi com a Revolução Industrial que passou a haver um horário, se olharmos para o trabalho atualmente ainda há muita tarefa associada ao tempo, particularmente na área industrial, ao atendimento, etc. Mas já existe um número muito grande de pessoas cujo trabalho não deve ser medido em tempo ... já é tempo de mudar o *“tempo de trabalho”*, mudar de paradigma para um número muito grande de pessoas, assim o tempo e o dinheiro (salário) não devem ter uma contrapartida tão óbvia.



Numa segunda nota, referiu que vivemos num tempo em que vamos verticalizar as cadeias de valor e é tempo de olhar para o trabalho como já se olha noutras áreas, em que a empresa tem de controlar a cadeia de valor, não podemos trazer tudo para o direito de trabalho e para a relação laboral, as pessoas não estão interessadas nisso, mas as empresas têm de garantir os mínimos ao nível da remuneração, da segurança. Deu exemplos relativos ao *outsourcing* e ao teletrabalho que é – na sua opinião – do interesse dos trabalhadores, porque considera que poder fazer teletrabalho é dinheiro, que não foi regulado. Referiu ainda que um dos aspetos que impede que a remuneração aumente é o receio associado ao “*princípio da irredutibilidade*”, isto é, uma empresa que paga ao trabalhador sem estar com o receio de que tenha de disponibilizar esse dinheiro, se as coisas correrem mal no futuro.

## PAINEL 2 – A AGENDA DO TRABALHO DIGNO: A VISÃO DOS TRABALHADORES

### **Moderadora: Joana Carvalho – EAPN Portugal**

- 1) *Importará começarmos por recolher as vossas perceções sobre a alteração legislativa que entrou em vigor a 1 de maio. Em que medida consideram que dá resposta às necessidades dos trabalhadores e contribui efetivamente para o objetivo de “trabalho digno para todos”? E que matérias terão ficado omissas ou aquém do que seria necessário e adequado?*
  
- 2) *Já no momento atual, e para o futuro, afigura-se fundamental no âmbito dos instrumentos de regulamentação coletiva, promover 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 exemplo, recorrendo a determinados mecanismos de flexibilidade, usando-os como ferramentas para potenciar a segurança no emprego e eventuais reconversões da atividade dos trabalhadores. Da vossa perspetiva, em que patamar é que nos situamos neste caminho? Que matérias são urgentes e como poderemos superar os desafios que nos são colocados pela transição digital?*
  
- 3) *Comentários que pretendam apresentar em relação às intervenções que ouvimos na parte da manhã.*

### **CGTP – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses** **Tiago Oliveira**

Começando pelo comentário ao painel da manhã, registou que o testemunho da Carmem Pamplona, transmite muito bem o sentimento das pessoas que trabalham “*lá fora e que se levantam cedo para ir trabalhar*”, e como é que se sentem depois de uma jornada de trabalho e também no final do mês. Em grande parte, ajuda a perceber a realidade das pessoas que trabalham.



Considerou que não é a Agenda do Trabalho Digno, que irá alterar substancialmente as relações no mundo do trabalho, quando muito é uma tentativa de regular alguns setores de atividade (como as empresas prestadoras de serviços, das plataformas digitais e – do nosso ponto de vista – estes setores não carecem de regulamentação, mas carece sim duma reversão daquilo que está em curso que é um acréscimo da exploração no mundo do trabalho).

Quanto fazem uma consulta prévia e aleatória às pessoas, “na rua e nas empresas” a questão que se evidencia é os salários, a segunda questão que se coloca – partindo da opinião pública – é a preocupação com o vínculo contratual com a entidade empregadora, vem depois a harmonização da vida pessoal e familiar com a vida profissional, neste cenário a perspetiva de vida, perante contratos temporários e trabalho precário, não deixa grandes dúvidas para estes trabalhadores.

No essencial, o discurso de muitas entidades empregadoras centra-se no “mercado de trabalho” e não no “mundo do trabalho”, trata-se de uma visão mercantilizada do trabalho: “o que é mais barato, o que custa menos...”, ao contrário do mote deste seminário: “as pessoas no centro”.

Refira-se igualmente, que relativamente às questões relacionadas com as plataformas digitais – assunto bastante discutido nos painéis da manhã – a CGTP tem uma posição bastante crítica relativamente à visão do “avanço tecnológico, científico e digital”. Para a CGTP a questão central é “o que é que se procura com estas plataformas? O que se tenta fazer com estes instrumentos”, na opinião da CGTP estas plataformas precarizam as relações de trabalho. Na Agenda do Trabalho Digno a relação com a entidade patronal não “está clarificada”, com as empresas empregadoras, que são plataformas digitais, tornando assim a relação “dúbia”.

Cabe à entidade patronal assumir em plenas funções como orientar o trabalho, dirigi-lo e avaliar esse mesmo trabalho e é neste sentido que se estabelece uma relação direta entre a entidade empregadora e o trabalhador, a relação deve ser com a empresa empregadora e não com qualquer plataforma digital sem nenhum tipo de obrigação em relação ao trabalhador.

A Agenda do Trabalho Digno não reconhece estas situações dúbias de relação do trabalho e não resolve a situação desta relação de trabalho, os trabalhadores não podem continuar a trabalhar para uma empresa “fantasma”, trata-se de uma tentativa de regular o que não é regulável, nem regulamentar porque não promove a estabilidade profissional, nem a conciliação entre a vida profissional e pessoal, nem se trata de trabalho digno. Se um trabalhador faz falta todos os dias no seu posto de trabalho, então deve ter um contrato definitivo com a sua entidade patronal e não com uma qualquer empresa de trabalho temporário.

Sobre a questão do teletrabalho, a CGTP interroga-se sobre qual é o principal motivo dos trabalhadores para pedirem esta modalidade? Em grande parte, as razões colocam-se na ordem da “pressão” das entidades patronais e da pressão efetiva em muitos locais de trabalho. Trata-se, pois, de razões profissionais e não por razões pessoais uma vez que: “para muitos trabalhadores o teletrabalho, pode-se transformar num inferno...”, portanto o processo é mais uma fuga à pressão constante no seu posto de trabalho. Por outro lado, o teletrabalho existe porque foi necessário durante um determinado tempo relacionado com a pandemia, mas também porque interessa às grandes empresas, porque desagravam custos, e transitam alguns destes encargos e custos para os trabalhadores.

A CGTP considera que a Agenda do Trabalho Digno possui aspetos positivos, tais como medidas destinadas à parentalidade, aos trabalhadores cuidadores e outros, mas genericamente é uma



tentativa de regular o que não considera regulável, não ajudando a criar as condições para a estabilidade laboral e sobretudo para garantir uma vida melhor.

Numa segunda ronda de intervenções Tiago Oliveira apontou várias alterações trazidas pela Agenda do Trabalho Digno, que não considera “*grandes avanços nem medidas progressistas para o mundo do trabalho*”, trata-se – segundo a opinião da CGTP – de paliativos e reposições parciais de condições que foram retiradas aos trabalhadores nos últimos anos, particularmente através da intervenção da Troika em Portugal e outros retrocessos na esfera laboral. Dando exemplos: a questão dos dias de indemnização por despedimento, que teve um retrocesso de um mês por cada ano de trabalho, para 12 dias e agora passa para 14; a remuneração às horas extraordinárias (igualmente que sofreram um processo de redução de pagamento e agora uma pequena reposição parcial em relação ao valor anterior) e outras. Significa que – na opinião do orador – muitas das alterações trazidas pela Agenda do Trabalho Digno são pequenos avanços relativamente a situações do passado, que não foram totalmente repostas e sobretudo que “*não alteram as relações de trabalho*”. A CGTP veicula uma posição que “*transforme as relações de trabalho, que valorize os trabalhadores e dignifique o seu nível de vida*”.

Referiu os apoios às empresas – assunto levantado no painel representativo das entidades patronais – e constata que esses apoios não são proporcionais aos que são dados aos trabalhadores, pretende-se igualmente que os contratos sejam estáveis para muitos setores de atividade e para algumas formas contratuais de trabalho como o *outsourcing*, para as empresas de trabalho temporário e outros, uma vez que “*se esses trabalhadores fazem falta no posto de trabalho todos os dias, então o trabalho não deveria ser temporário, mas definitivo e portanto passível de um contrato de trabalho definitivo*”. Considerou ainda que muitos dos trabalhadores em alguns setores como o TVDE, são maltratados e explorados, “*muitos oriundos de países como o Bangladesh ou o Brasil, que vieram para Portugal para procurar melhorar as suas condições de vida e que emigram pelas mesmas razões que muitos trabalhadores portugueses vão para a Alemanha ou a França...*”. Refere a necessidade de respeito e igualdade de tratamento desses trabalhadores.

#### **UGT – União Geral de Trabalhadores**

**Lina Lopes**

A oradora fez referência a alguns documentos publicados pela EAPN Portugal que visam a situação dos trabalhadores pobres, famílias monoparentais pobres, crianças pobres resultantes da pobreza desses trabalhadores e questionou: “*como é que o país vai resolver o problema?*”.

Para tal, suportou-se no seguinte estudo: Peralta, S., Carvalho, B. P., e Fonseca, M. (2023). *Portugal, Balanço Social 2022*. Nova School of Business and Economics. <https://doi.org/10.34619/vjnr-zsdn>

Referiu que a “*carga fiscal elevada é um desses problemas*”. Existem outros problemas relativos à pobreza no trabalho: uma grande percentagem de trabalhadores a ganhar o salário mínimo; a estagnação dos salários médios e a sua conseqüente desvalorização, jovens muito qualificados a ganharem pouco mais do que o salário mínimo, atribuindo este facto parcialmente à fiscalidade elevada e questionando de que forma o PRR pode ser uma das soluções para a sua resolução estrutural.



## AGENDA DO TRABAHO DIGNO 2023

EAN PORTUGAL  
REDE EUROPEIA ANTI-POBREZA

Relativamente à Agenda do Trabalho Digno, salientou que foi aprovada apenas no Parlamento, *“o Parlamento trabalhou esta lei e foi de dentro para dentro. Não foi discutido em sede de concertação social”*. A lei deveria ter sido mais amplamente discutida, particularmente em sede de concertação social e a sua aplicação poderá ser dificultada por este facto que considera *“grave”*. Relativamente ao *outsourcing*, considera que *“há muitos casos em que o trabalhador era despedido, contratava-se imediatamente outro, e assim a empresa não tinha responsabilidade e isto foi algo que os sindicatos lutaram para que não acontecesse”*. Questionou se a lei contribuirá para acabar com a pobreza no mundo do trabalho. Relativamente às plataformas digitais e ao teletrabalho onde havia a necessidade de regulamentação considera que: *“provavelmente ainda vamos receber uma diretiva europeia, mas nós já fizemos alguma coisa”*, no sentido de assegurar alguns vínculos e uma relação laboral. Afirma que terá eventualmente de haver alterações, mas sobretudo é algo positivo, tal como a lei do teletrabalho que teve de ser alterada e adaptada. Referiu também a necessidade de *“olhar para o horário de trabalho rígido de oito horas de forma diferente”* e sobretudo que se entendam as perspetivas dos jovens neste tema e a relação que estabelecem com a execução de tarefas e não de horários, referindo que o trabalho atualmente é: *“completamente diferente do trabalho noutras gerações anteriores”*.

A oradora insurgiu-se contra o facto do financiamento do PRR não estar a contemplar as empresas e os trabalhadores.

Quanto ao teletrabalho, Lina Lopes alertou para o facto de este já existir desde 2002. Segundo a oradora, *“fazer uma lei na altura de uma pandemia não sei se é o melhor. Se não era esperar um pouquinho para perceber, para assentar e depois ver o que é que nós vamos efetivamente fazer, porque esta lei de teletrabalho também já teve de ser alterada”*.

Para esta deputada e dirigente sindical, o trabalho digno *“é ganhar de acordo com aquilo que produzimos”*.

Numa segunda intervenção, fez menção ao facto de a Agenda do Trabalho Digno ter *“feito algo em relação às Plataformas Digitais, antes disso não havia nada...”*, leu inclusivamente o artigo, deixando claro que poderá ser aperfeiçoado, mas que é algo que foi feito, quando não existia nada anteriormente. Relativamente ao processo de consulta por parte do Governo face à Agenda, referiu que: *“... na AR fazem-se as leis, mas temos de ter em conta a sociedade civil, a concertação social que têm de ser ouvidas, senão os deputados faziam as leis sozinhos, mas existem mecanismos de consulta...”*.

Mencionou o Conselho Económico e Social que considera um órgão fundamental e que: *“funciona muito bem e que em muitos países não existe”*. Destacou o seu papel de equilíbrio e de fiscalização nas várias temáticas e com grande representação de todos os setores.

Deixou um apontamento relativamente aos contratos temporários, que foram reduzidos de seis para quatro, bem como os estágios que são obrigatoriamente pagos. São duas notas que referiu como sendo positivas perante o cenário anterior.

Mais uma vez destacou a *“carga fiscal elevada”* face aos salários em Portugal.

Finalizou com um apontamento sobre a digitalização do trabalho, que referiu como *“um assunto já com muito tempo de debates e que gerou sempre muitas discussões”*, mas que em contrapartida gerou e gera muitos postos de trabalho e é inclusivamente um setor onde há falta





de trabalhadores, apesar de haver muita formação na área que é atraída pela emigração em busca de melhores remunerações.

Deixou ainda um apelo à boa aplicação do PRR e ao auxílio que este programa pode trazer no combate à pobreza, também no mundo do trabalho. Deixou uma crítica ao modelo económico atual em Portugal que – na sua opinião – não pode ser apenas baseado no turismo, que inclusivamente deixa grandes problemas ao nível da habitação e aumenta o problema da pobreza. Referiu igualmente a necessidade de formação dos empregadores: *“muitos deles com baixa ou muito baixa formação...”*

### **União dos Sindicatos Independentes**

#### **Paulo Marcos**

O orador alertou para a necessidade de conferir dignidade e capacidade de atuação às instituições do Estado que operam na área da verificação das condições de empregabilidade ou da regulação e da prevenção de conflitos. Insurgiu-se contra os falsos contratos a prazo e o trabalho temporário. Defendeu ainda um reforço da atuação sindical nas empresas que não têm trabalhadores filiados.

Como outros oradores já tinham referido, este dirigente sindical assinalou a representatividade do fenómeno da pobreza, entre os trabalhadores. Sinaliza uma geração de pessoas que tem até 40 anos que nunca teve um contrato definitivo, o que cria muita instabilidade laboral e pessoal. Refere como algo muito positivo a necessidade de regulamentação ao nível das plataformas digitais, porque considera que *“existem situações de trabalho com estes trabalhadores que são absolutamente inenarráveis*. Outra questão que considera positiva é o aumento de dias de compensação por cessação do contrato de trabalho, considerando que a intervenção da *Troika* teve como única missão *“tornar mais barato o trabalho”*. No seu ponto de vista, estamos a recuperar algum desse valor perdido embora abaixo dos valores que se perderam e muito abaixo de valores europeus. Também é positivo o princípio da arbitragem, que se torna muito importante, igualmente a lei sobre o *outsourcing* e os efeitos nefastos da intervenção da *Troika* na economia nacional.

Considerou, tal como outros oradores do painel, que a primeira versão da Agenda do Trabalho Digno de 2021 era bem mais positiva para o lado dos trabalhadores. Referiu algumas considerações do ponto de vista da fiscalidade das empresas, enumerando algumas nuances sobre a taxação das grandes empresas em Portugal e a isenção de IRC por parte de microempresas. Reconheceu o papel importantíssimo da contratação coletiva e fez alguns comentários sobre esta situação em Portugal, questionando sobre a capacidade dos sindicatos e dos trabalhadores com a perda da *“força da contratação coletiva”*, que em grande parte considerou uma *“encomenda dos credores”* e disse que *“em média o desmantelamento da contratação coletiva, significa perda da massa salarial”*. Considerou ainda que falta à Agenda do Trabalho Digno o princípio do tratamento favorável ao trabalhador.



## **Associação de Combate à Precariedade – Precários Inflexíveis** **Daniel Carapau**

Como nota prévia ao painel da manhã, referiu alterações na lei que foram retiradas relativamente à cessação dos contratos de trabalho e às indemnizações a receber, destacando que a lei data de 2019 e, portanto, *“quatro anos é um período razoável para vigorar”*.

Quanto à Agenda do Trabalho Digno, o orador preferia a primeira versão, publicada em 2021. O pacote da esmagadora maioria das medidas foi discutido em sede de concertação social. Daniel Carapau defendeu a necessidade de fiscalização da implementação das medidas.

O orador insurgiu-se quanto ao fato de, para alguns partidos, a única proposta que têm é baixar os impostos, *“mas os trabalhadores que são pobres ganham o salário mínimo, não pagam IRS”*. A questão é, portanto, as políticas de baixos salários e precariedade, particularmente entre alguns grupos (mulheres, migrantes, jovens).

Salientou ainda que foi durante a Troika que aumentou muito a precariedade, existindo uma associação muito próxima entre os setores em que houve uma queda muito abrupta do número de trabalhadores com contratos permanentes e os salários auferidos pelos novos trabalhadores, contratados a prazo). Cf. o livro *Da Troika ao regresso da inflação: 13 anos de desvalorização do trabalho - A Persistência da Desvalorização do Trabalho e a Urgência da sua Revalorização*, de Maria da Paz Campos Lima e José Castro Caldas (coord.), Almedina, Coimbra, 2023.

Este dirigente da *Associação de Combate à Precariedade — Precários Inflexíveis e da Práxis — Reflexão e Debate sobre Trabalho e Sindicalismo* referiu ainda que a retórica dos horários flexíveis não pode ser pretexto para não fazer contratos de trabalho e apostar em recibos verdes para trabalho permanente.

Daniel Carapau referiu a necessidade de se efetuar algumas mudanças legislativas, em torno:

- a) da equiparação do trabalho temporário aos contratos a termo. Segundo o orador, *“não há razão para continuar este negócio do trabalho temporário”*;
- b) da reposição do período experimental nos noventa dias;
- c) da necessidade da fiscalização das condições de trabalho (mais inspetores ACT). As plataformas digitais colocam problemas específicos, como o comprovativo dos indícios de laboralidade;

O orador lembrou que até antes da Pandemia, os salários estavam indexados ao valor da inflação. Fala-se em responsabilidade social, mas assiste-se à perda sucessiva do poder de compra.

Daniel Carapau frisou também que *“é difícil acreditar no governo que está a promover o trabalho digno quando o próprio Estado não toma medidas para todos os trabalhadores que cumprem funções permanentes no Estado”*.

Numa segunda abordagem, considerou que é importante que em relação aos trabalhadores das plataformas haja um contrato de trabalho, que poderá ser conseguido através da nova legislação, considerando que com a vigente nunca existiu este vínculo. No que respeita aos estágios, o valor que saiu recentemente é relativo às ordens profissionais, o que vem referido pela Agenda do Trabalho Digno é 80 % do salário mínimo, ou seja, são pessoas que vão trabalhar



a tempo inteiro e não vão receber o salário mínimo. Relativamente à concertação social relembra dois “factos”, primeiro: as alterações são regressivas e em segundo, não existe uma relação tripartida de igual “peso” para cada parte. Considera que a confederação patronal tem uma influência muito maior do que a dos sindicatos. No que respeita ao *outsourcing*, considerou que é uma forma de precarização que em último caso, está subjacente a um raciocínio que “as empresas não têm de ter trabalhadores”. Quando falamos de responsabilidade social das empresas: “porque é que não se pagam salários mais elevados?” a regra deveria ser atribuir aumentos de acordo com a inflação, e não baixar, como o governo está a admitir. Impõe-se, pois, práticas salariais que respeitem os trabalhadores inclusivamente por parte do governo na sua relação com a função pública. Considera difícil que um Governo promova uma Agenda do Trabalho Digno quando o próprio Estado não a pratica.

### **PAINEL 3- A AGENDA DO TRABALHO DIGNO: A VISÃO DAS INSTITUIÇÕES**

#### **Moderação: Anabela Dinis – Universidade da Beira Interior**

- 1) As mudanças legislativas recentemente introduzidas exigem esclarecimento e formação junto dos recursos humanos das organizações e empresas para 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. Quais as vossas perceções sobre a suficiência/insuficiência e capacidade/incapacidade dos serviços para dar uma resposta eficaz e adequada e providenciar o devido esclarecimento e acompanhamento a trabalhadores e empregadores?*
- 2) Nas alterações trazidas pela Lei n.º 13 de 2023, constatamos a atenção aos trabalhadores com filhos e cuidadores informais. 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. Como analisam esta ausência e como consideram que podem ser protegidas as necessidades e garantidos os direitos destes trabalhadores?*

#### **Instituto de Emprego e Formação Profissional**

##### **Carla Vale**

Começou por fazer referência à realização do ‘Seminário sobre os 50 anos de políticas públicas de emprego e formação profissional’: <https://www.iefp.pt/painel-40-anos>.

Considerou que “estamos no caminho certo”, mas “há muitas questões que se nos colocam hoje. Não nos eram colocadas há alguns anos - e estou a falar nos migrantes nos refugiados, nas pessoas que vêm para Portugal à procura de uma vida melhor, de um trabalho efetivamente digno e de inclusão social”. Referiu os protocolos com os PALOP’s, com a capacitação profissional dos seus trabalhadores.

Afirmou que Portugal está numa tripla transição: digital, demográfica e energética. Necessita-se de trabalhadores e é um desafio trazer esses trabalhadores e criar condições dignas de



habitação, proteção social e promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, que seja digno, coeso e não discriminatório.

O IEFP debate-se com o desafio de desenvolvimento dos serviços de formação de português, língua de acolhimento. Segundo a oradora, *“para que os migrantes possam ter acesso a informações sobre os seus direitos, os seus deveres, para que possam ter maior atenção aos contratos de trabalho que lhes são apresentados”*.

A oradora também salientou a necessidade de capacitação das pessoas em situação sem abrigo, *“na sua inclusão no mercado de trabalho através da formação profissional muito direcionada para áreas mais técnicas, mais práticas”*, das pessoas em situação de desemprego de longa duração e com idades mais avançadas, e das pessoas com deficiência.

Carla Vale esclareceu ainda a audiência quanto aos montantes relativos aos estágios profissionais.

#### **ACT- Autoridade para as Condições do Trabalho – Centro Local Grande Porto** **Lúisa Carvalho**

Em resposta às interpelações do dirigente da *Associação de Combate à Precariedade – Precários Inflexíveis e da Práxis – Reflexão e Debate sobre Trabalho e Sindicalismo*, a representante do ACT salientou a intervenção da instituição junto dos trabalhadores ou dos prestadores de serviços das plataformas digitais.

Relativamente à Agenda do Trabalho Digno, afirmou: *“O maior número de pessoas com empregos dignos significa um crescimento económico mais forte e inclusivo.”* Segundo a oradora, a Agenda reúne um conjunto de medidas legislativas que cumprem objetivos considerados prioritários no mercado de trabalho, com vista a melhorar os instrumentos de regulação do mercado de trabalho e de promoção do trabalho digno. Destacou também a alteração às normas no período experimental que visam prevenir eventuais abusos relativamente ao caso de jovens à procura do primeiro emprego; a criminalização do trabalho não declarado; a redução do número máximo de renovações dos contratos de trabalho temporário (de 6 passam a 4) e a acumulação do abono de família e bolsas (no caso de trabalhadores-estudantes).

Segundo Lúisa Carvalho, a Agenda do Trabalho Digno foca-se em alguns aspetos da valorização dos jovens no mercado de trabalho, *“não parecendo tão evidente a proteção das necessidades específicas de alguns trabalhadores”*, como por exemplo os trabalhadores com deficiência, os trabalhadores com patologias mais específicas, as empregadas domésticas, os migrantes.

Para a oradora, a tarefa das organizações que integram este Seminário *“é a de contrariar a tendência do desequilíbrio, contribuindo para o desenvolvimento sustentável e progredindo na justiça social”*.

Reportou-se ainda a instrumentos jurídicos, garantes da promoção e defesa dos direitos humanos, como sejam a Constituição da República Portuguesa e a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Frisou também o princípio de que *“para trabalho igual, salário igual”* e lembrou a missão da ACT, *“a efetividade do direito do trabalho”*.



Reafirmou “a urgência da ação, que visa fundamentalmente alcançar melhores resultados”, de modo a dar respostas a várias questões, como o pleno emprego, a coesão social, o combate à pobreza e às crescentes desigualdades.

Para a oradora, “a dignidade, a esperança e o sentido de justiça social, que resultam de um emprego digno, ajudam a construir e a manter a paz social”.

Relativamente à divulgação da Agenda para o Trabalho Digno, referiu as sessões organizadas com a Ordem dos Contabilistas Certificados, em todo o país. Estas sessões têm tido uma participação que abrange vários profissionais (contabilistas certificados, diretores de recursos humanos, diretores comerciais, advogados). Acresce ainda as ações de informação e sensibilização junto de associações de empregadores, escolas profissionais e academia.

## **OIT – Organização Internacional do Trabalho**

### **Catarina Trigo**

A organização Internacional do Trabalho (OIT) considera essencial a ação dos serviços públicos de emprego no acesso à educação, formação profissional e contínua dos trabalhadores, desenvolvimento dos interesses e potencialidades dos indivíduos, das empresas e da economia em geral, nomeadamente para alcançar os objetivos que devem nortear os estados membros da OIT, ou seja, a persecução do pleno emprego, a erradicação da pobreza, a inclusão social e o desenvolvimento económico sustentável numa economia global. Neste ensejo, é responsabilidade dos Estados criar, desenvolver e assegurar financiamento para serviços públicos de emprego e de políticas públicas de emprego direcionadas aos objetivos definidos. É fundamental, igualmente, a participação e cooperação dos representantes de empregadores e trabalhadores na formulação e implementação de políticas públicas de emprego e nos programas de formação profissional e ao longo da vida. A este respeito, normas internacionais do trabalho, como a Convenção sobre Desenvolvimento de Recursos Humanos (C142, 1975), ratificada por Portugal, e a Recomendação sobre Desenvolvimento de Recursos Humanos (R195, 2004) fornecem orientações fundamentais, a que Catarina Trigo convidou todos os interessados a consultar.

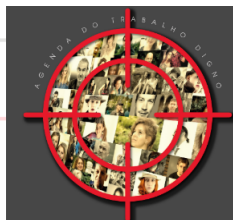
A OIT considera que os trabalhadores e as trabalhadoras técnicas dos serviços públicos de emprego desempenham um papel fundamental na aspiração dos objetivos do trabalho digno e da justiça social. Reconhece, neste âmbito, duas áreas chave para as quais a ação destes trabalhadores é essencial: - A capacidade de fornecer orientação profissional adequada a trabalhadores e empregadores; - A capacidade de adaptar essas orientações à mudanças e volatilidade do mercado de trabalho. Neste sentido, é necessário garantir que estes técnicos tenham acesso a formação e informação de forma a serem altamente especializados, reconhecer necessidades de empregadores e trabalhadores e fornecer aconselhamento, por exemplo, em matéria de recrutamento e formação profissional. Os técnicos precisam igualmente de estar continuamente atualizados face à constante evolução do mercado de trabalho, seja ela consequência de alterações resultantes do ciclo económico, da evolução tecnológica ou de alterações decorrentes de nova legislação, como é o caso que se trata aqui.

Relativamente à segunda questão, a oradora referiu que normas internacionais multilaterais, como a importante Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas, absorvidas no direito nacional, consagram o direito ao trabalho em igualdade



de circunstâncias dos trabalhadores e trabalhadoras com deficiência face aos restantes trabalhadores, inscrevendo nomeadamente: - A proibição da discriminação; - A adequação dos locais de trabalho às necessidades específicas destes trabalhadores/as; - A promoção, por parte dos Estados, de medidas de empregabilidade e de formação profissional dirigidas. Sabe-se, porém, que a prática nem sempre corresponde à letra da lei. A participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em termos de macrotendências globais, mas também no nosso país, observa desigualdades marcantes. As pessoas com deficiência têm: - Maior probabilidade de estar inativas. Sete em cada dez estão em situação de inatividade; - Duas vezes maior probabilidade de ter qualificações inferiores ao ensino básico; - Maior probabilidade de estarem desempregadas, acrescentando que muitas estão a trabalhar em empregos sem qualidade e desadequados por não terem acesso a proteção social que assegure níveis mínimos de sobrevivência; - Metade da probabilidade de estarem empregadas; - Maior probabilidade de trabalhar na economia informal; - Maior probabilidade de estarem em trabalho independente, refletindo as dificuldades de integração em relações de trabalho tradicionais; - A obter menor rendimento do trabalho; - Maior probabilidade de se encontrar em situação de NEET, nem empregada nem em formação ou educação. Acresce, ainda, que as desigualdades tendem a aumentar com o avançar da idade destas pessoas e a sua situação laboral se deteriorou-se significativamente com a Covid-19. Esta realidade tem como consequência, para além de outras, a sobre representação de pessoas com deficiência no conjunto da população em risco de pobreza ou exclusão social, situação que naturalmente conduz à urgência na ação de todas as partes responsáveis.

A OIT identifica alguns exemplos e prioridades para a promoção da integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, nomeadamente: - Disponibilidade de locais de trabalho com capacidade para acomodar as necessidades destas pessoas; - Orientação profissional que as encaminhasse para profissões e/ou postos de trabalho adequados; - Promoção da aquisição de qualificações profissionais, desenvolvimento de competências e experiência de trabalho dignificantes. Em Portugal existem, de facto, medidas de empregabilidade e apoios financeiros específicos destinados a trabalhadores e empregadores e à contratação de pessoas com deficiência. Existem quotas para empresas com mais de 75 trabalhadores para contratação de pessoas com deficiência, medida que se encontra neste momento ainda em fase de implementação. Majoração nos apoios financeiros à contratação sem termo de desempregados, e ao pagamento da TSU. Apoios financeiros à adaptação e eliminação de barreiras nos locais de trabalho. Medidas de apoio à reabilitação profissional das pessoas com deficiência. Financiamento de instrumentos de apoio à autonomização das pessoas com deficiência. Havendo, naturalmente, muito caminho a percorrer na eliminação das desigualdades que foram referidas, do ponto de vista normativo e da adoção de mecanismos de apoio, o país está alinhado com as melhores práticas e com as normas e recomendações da OIT.



## AGENDA DO TRABAHO DIGNO 2023

EAN  
PORTUGAL  
REDE EUROPEIA ANTI-POBREZA

### NOTAS FINAIS

#### **Coordenadora da Estratégia Nacional de Combate à Pobreza Sandra Araújo**

Relativamente ao Seminário, *“carecemos enquanto sociedade de mais momentos de trabalho como estes”*.

Aproveitou a oportunidade para apresentar brevemente aquilo que é o espírito da ENCP 2021/2030.

A oradora defendeu que o *“combate à pobreza é também uma questão de política económica. A forma como os indivíduos se relacionam com o mercado de trabalho, ao longo da sua vida ativa, tem-se revelado como determinante na sua inserção na sociedade e também para a capacidade destes indivíduos e das suas famílias minimizarem as condições de pobreza incluindo a velhice”*.

De acordo com a oradora, a pobreza no trabalho encontra-se associada não apenas a salários baixos, mas também a um conjunto de outros fatores que comprometem a qualidade do emprego, como sejam baixo nível de qualificações, precariedade dos vínculos laborais ou até a fraca intensidade laboral, por isso se o trabalho é um elemento estruturante no combate à pobreza, que mitiga a exposição à pobreza, ele não elimina por completo este risco. Em Portugal este risco está mais associado a trabalhadores com vínculos atípicos, mais sujeitos ao desemprego, com intermitências no seu percurso profissional, com salário mais baixos.

Segundo a coordenadora da ENCP, *“o trabalho de facto não tem sido suficiente para afastar o risco de pobreza e em muitos casos assegurar níveis de proteção social adequados. É por isso que com este objetivo a Estratégia Nacional de Combate à Pobreza (...) estabeleceu um conjunto de indicadores e também de metas, a que a ENCP deve responder até 2030. E uma dessas metas é precisamente reduzir para metade a Taxa de Pobreza Monetária dos trabalhadores pobres.”* O que representa um número de cerca de 230 mil trabalhadores em situação de pobreza.

Tendo esta meta no horizonte, a ENCP contempla um conjunto de medidas associadas à criação de emprego sustentável, promoção de uma maior estabilidade dos vínculos laborais, bem como a melhoria do acesso à proteção social, à melhoria das qualificações, por parte das pessoas que trabalham. Sandra Araújo referiu o terceiro eixo de intervenção da ENCP, onde se aborda, precisamente, a *“questão de potenciar o emprego e a qualificação como fatores de eliminação da pobreza”*. Refere que este eixo está exclusivamente dedicado à dimensão do trabalho, do emprego e da qualificação, como fatores da eliminação da pobreza em Portugal. Pretende-se com este eixo dar especial ênfase à promoção do emprego de qualidade, mas dando especial atenção a alguns públicos mais vulneráveis, com a promoção no mercado de trabalho e a qualificação como instrumentos de combate à pobreza e ajudar a eliminar a discriminação e a marginalização das pessoas no mercado de trabalho, reforçando a sua dignidade, prosseguindo orientações expressas num conjunto de instrumentos, desde logo a Agenda do Trabalho Digno, mas também o Acordo de Médio Prazo para a Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade, o Acordo de Formação e Qualificação, assim como outros instrumentos em conexão como outras Estratégias e Planos: a Estratégia Nacional para a Igualdade e não Discriminação, a Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência, o Plano



Nacional para a Transição Digital, o Plano Nacional de implementação do Pacto Global das Migrações e o PRR.

Este eixo inclui três objetivos estratégicos, o primeiro visa a integração no mercado de trabalho, a promoção da qualificação como instrumento de combate à pobreza e às desigualdades, dispersão da pobreza está diretamente associada ao combate às desigualdades – ao contrário do que terá sido dito esta manhã – as medidas de política previstas para este objetivo traduzem-se uma necessidade de uma ação incisiva na promoção da qualificação em particular os públicos com mais baixas qualificações, que estão mais afastados do mercado de trabalho, com especial preocupação com a população adulta, mas também as pessoas com deficiência, os cidadãos com comportamentos aditivos e dependências em processo de reinserção no sentido de melhorar as suas oportunidades de emprego e as condições de cidadania e participação na vida social. No quadro deste objetivo destacam-se também medidas em linha com as ações preconizadas no programa QUALIFICA, que resulta numa forte aposta na qualificação da população adulta com percursos de educação e formação incompletos e que tem por objetivo melhorar os respetivos níveis de qualificação, permitindo que, em função das características de cada pessoa, do seu passado escolar e profissional e das suas ambições e expectativas, seja definido o percurso de qualificação mais adequado a cada situação concreta. Destacou também o reforço da informação, orientação e aconselhamento profissional no âmbito do serviço público de emprego, bem como a aposta na atualização de competências dos trabalhadores dos serviços públicos e o investimento nos serviços públicos de emprego, na segurança social e no ACT.

Ainda no âmbito do acordo de Médio prazo de melhoria dos salários e competitividade, assinado entre o governo e os parceiros sociais, foi definida uma trajetória de atualização plurianual de atualização do salário mínimo nacional com o objetivo de atingir até 2026 os 900 euros, bem como também criar um quadro fiscal adequado par que as empresas assegurem, a par da criação de emprego líquido, políticas salariais consistentes em termos da valorização dos rendimentos e da própria redução das disparidades salariais, na valorização dos salários médios e da negociação coletiva.

O segundo objetivo do Eixo 3 refere *“eliminar a discriminação, marginalização das pessoas no mercado de trabalho”*. Trata-se duma abordagem aos grupos mais vulneráveis e vítimas de discriminação, que é composto por um conjunto de medidas que visam combater essa discriminação: planear políticas integradas de integração no mercado de trabalho destes públicos reforçando a articulação entre os serviços públicos de educação, emprego, saúde (incluindo a saúde mental e os comportamentos aditivos) e segurança social, promovendo a sua atuação conjunta, sendo esta a mais importante: *“a atuação conjunta”* dos serviços públicos; outra das medidas é a necessidade de informação e sensibilização dos empregadores para a implementação de estratégias inclusivas de recrutamento, de oportunidades salariais e de progressão de carreira, combatendo qualquer forma de discriminação; está previsto também o apoio às transições no mercado de trabalho *“à luz”* da tripla transição (climática, digital, demográfica) acompanhando as diferentes transformações do mercado de trabalho e de transição dos trabalhadores de setores em declínio para setores emergentes, com enfoque nos setores *“verde e digital”*; presumir o risco de desemprego especialmente o tecnológico entre os ativos empregados, bem como a melhoria das condições de progresso e de mobilidade profissional e da qualidade do seu trabalho. Este índice está muito alinhado com a transição digital que se enquadra no PRR. Outra dimensão é o reforço assegurado pelo serviço público de emprego para trabalhadores de empresas em reestruturação; o lançamento de projetos piloto de acompanhamento para públicos desfavorecidos, obtidos da experiência com pessoas





portadoras de deficiência e aprofundando os planos pessoais de emprego, por forma a que estes assegurem o necessário acompanhamento das pessoas durante o seu período de inserção no mercado de trabalho.

Todo este trabalho deverá ser realizado com a participação de todos os atores (empresas, sociedade civil) e também no âmbito deste objetivo que prevê um reforço do papel das entidades da economia social, através da criação de um centro de competências para este setor, que tem entre as suas habilitações, o desenvolvimento de um programa de formação e capacitação para dirigentes e trabalhadores, potenciando assim a inovação e a criatividade, bem como o empreendedorismo no setor. Foi criado recentemente um centro protocolar de formação profissional para o envelhecimento ativo do IEFP, que tem nos seus objetivos: a valorização dos recursos humanos envolvidos na prestação de cuidados aos idosos para qualificar os trabalhadores, investir na capacitação para a prestação diferenciada de cuidados com respostas formativas e inovadoras, dotando os ativos de competências para respostas mais eficazes e adaptadas às necessidades do envelhecimento ativo.

O terceiro objetivo deste eixo consiste em apostar nas relações e condições de trabalho: medidas destinadas a garantir a dignidade no trabalho, a valorização dos rendimentos do trabalho – incluindo o salário mínimo – o combate à precariedade, a promoção do diálogo social e da contratação coletiva; a conciliação entre o trabalho e a vida social e familiar; a pretensão da regulação das relações laborais no quadro da própria transição digital; o combate ao trabalho não declarado ou subdeclarado, em particular das formas de emprego emergentes e associadas às plataformas digitais.

Este é um conjunto de medidas que integram a Agenda do Trabalho Digno, que considera reformista, politicamente clara, que visa a proteção social dos trabalhadores e a valorização das pessoas em torno de quatro grandes pilares: a valorização do trabalho jovem; o combate à precariedade laboral; a conciliação da vida laboral social e familiar e o diálogo social e a contratação coletiva. Sublinhou uma questão central relativamente à Agenda do Trabalho Digno: é uma questão central para o combate à pobreza e às desigualdades em Portugal, traz a ideia de colocar as pessoas “no centro” e será certamente um grande contributo para a competitividade e para o desenvolvimento económico e social em Portugal. Referiu que a Agenda deve ser implementada por “todos” e deseja “*que tenha um impacto positivo na vida das pessoas, dos trabalhadores, das organizações e do país*”. Em relação ao acompanhamento da Agenda, referiu que será igualmente uma prioridade na ENCP, que será em breve apresentada, após um longo trabalho de recolha e articulação com diferentes áreas. Em breve será também apresentado o plano para concretizar este compromisso do governo (em primeiro lugar) mas deve ser assumido por todos, contruído por momentos de diálogo, realizando uma monitorização das medidas, ouvindo os cidadãos relativamente ao impacto que estas medidas – como a Agenda do Trabalho Digno – têm nas suas vidas, para tentar ajustar às preocupações das pessoas.

Citando o Presidente da EAPN na Sessão de Abertura: “*o trabalho digno não é uma tarefa fácil, o combate à pobreza também não...*”. Referiu a sucessão de crises a par dos enormes desafios económicos e sociais que ameaçam permanentemente o trabalho digno para todos e, portanto, deve ser um desígnio de todos trilhar este caminho. Provavelmente teremos de: “*fazer uma grande revolução, rumo a um mundo do trabalho que garanta a dignidade humana, a proteção do trabalho digno decorre da necessidade de respeitar a dignidade humana e esta agenda constitui um passo importante no âmbito do respeito pelo Direitos Humanos nas empresas e um estímulo à realização de mais progressos em matéria de combate à pobreza*”.



## Secretário de Estado do Trabalho

### Miguel Fontes

O Secretário de Estado do Trabalho começou por saudar a iniciativa, “*ao colocar a agenda do trabalho digno como uma matéria central de um dia de trabalho, tendo dado voz a tantos protagonistas e tão plurais*”.

Começou por realçar o fato da Agenda do Trabalho Digno se iniciar com o Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho – reflexão mais académica, sobre um conjunto de temas que emergem do mudo do trabalho – e para os quais se entendia que a legislação laboral, nomeadamente o Código do Trabalho e outros instrumentos legais, não eram suficientes para dar resposta.

Referiu que o governo entendeu que poderia ir o mais longe possível, mas com uma mensagem muito clara: valorizar hoje o mundo do trabalho e os trabalhadores é absolutamente central por diferentes razões. A primeira é que o trabalho tem de ser uma condição promotora de uma emancipação e não de uma condição que deixe à margem da participação da vida social, económica, política, cultural, para que não haja nenhum estudo ou observatório, nenhum relatório que nos diga que, mesmo quando as pessoas tem acesso à condição de trabalho, ainda assim estão em risco de exclusão social e de pobreza. Considera que esta é uma matéria absolutamente inaceitável. A exclusão social já é uma condição desafiante para aqueles que estão fora do mercado de trabalho e por maioria de razão seria de todo inaceitável que aqueles que trabalham, em virtude de uma remuneração absolutamente insuficiente ou de uma vinculação desadequada, não conseguissem ter um rendimento suficiente para ter uma vida digna e uma participação económica e social.

Referiu que em Portugal naturalizamos durante demasiados anos a segmentação excessiva do mercado de trabalho, que eufemisticamente é a precaridade, e não podemos naturalizar o que não é natural, ou seja oferecer um trabalho a termo certo, para fazer face a uma necessidade permanente. A flexibilidade não pode ser confundida com precariedade e devem ser entendidas como realidades bem distintas, os próprios sabem bem distinguir quando estão numa situação de precariedade e de flexibilidade. O mercado de trabalho tem de encontrar formas de ser flexível, de enquadrar novos modelos de negócios e enquadrar outros modelos fora daqueles mais tradicionais.

Miguel Fontes afirmou também que em Portugal acha-se normal – nomeadamente aos mais jovens e não só – uma oferta de trabalho a termo certo, sem que nada haja que o justifique. A lei já não o permitia antes e a Agenda é muito importante para reverter esta situação.

O trabalho deve ser colocado no centro do debate político, valorizando aqueles que trabalham, e os fenómenos emergentes como as plataformas digitais, que são formas inovadoras de trabalho, não devem ser modelos de negócio que assentem em tirar proveito da fragilidade de muitos contratados. Portugal pode inclusivamente ser um caso a exportar para outros países, tendo em conta que o que é flexível deve ser considerado como tal, mas nem toda a gente nestas plataformas está nessa condição. Para tal, a “*boa prática empresarial*” bastaria para fazer a diferença entre maus e bons exemplos, comtemplando prestadores independentes de serviços como tal e não com situações que não podem ser considerados como tal, não se pode fazer florescer negócios com jornadas de trabalho que mais parecem ser do século XIX (sem quais



direitos e em condições de extrema vulnerabilidade). Por isso, a Lei deve ter em conta estas situações.

Outro exemplo que referiu foi dos despedimentos coletivos. Independentemente da constitucionalidade, o tema é “anterior”, no sentido em que ao nível da Responsabilidade Social das Empresas, a primeira responsabilidade de uma empresa é cuidar do emprego, antes de todas as outras. O Governo considera que é ilegítimo que se recorra ao despedimento coletivo num dia, e no dia seguinte se esteja a contratar para as mesmas funções num regime de *outsourcing*, sem cuidar que se pode colocar muitas pessoas numa situação de vulnerabilidade para - apenas e só - maximizar os lucros. As pessoas não podem ser tratadas como qualquer recurso produtivo, não podem ser confundidas com um custo logístico. As pessoas “*devem estar no centro*”, o que significa uma opção clara de as proteger.

O que caracteriza as sociedades contemporâneas é a disputa pelo talento, e se os grandes gestores e as grandes lideranças quiserem valorizar essas pessoas, sem absentismo excessivo, rotação de trabalhadores, formação dessas pessoas para imediatamente eles saírem, sem satisfação laboral, então terão de investir na remuneração, mas também na segurança, nas condições de trabalho, na formação. Num momento em que o país atravessa uma taxa de desemprego baixa, a lei da procura e da oferta também se joga na realidade laboral, e se querem os melhores profissionais têm de investir no mundo do trabalho. Não há contradição – e esta é a grande falácia deste debate em Portugal – entre uma agenda de uma lógica sindical e instrumentos de competitividade económica.

Outra questão que Miguel Fontes referiu foi a competitividade, afirmando que “*esta é uma questão que está antes e depois da Lei*”. O país tem de se confrontar com esta realidade, se quer ou não cuidar dos seus trabalhadores, nomeadamente que os mais qualificados emigrem à procura de melhores condições. Seria um esforço inglório se não aproveitássemos isso, depois do país ter realizado um esforço enorme para qualificar esta geração, que pode legitimamente procurar melhores condições profissionais e de vida. Não nos podemos queixar depois que vivemos num inferno demográfico, se não criamos as condições para as pessoas valorizarem as suas condições de vida. Tudo isto está muito ligado, por isso medidas como o IRS jovem ou a gratuidade das creches são muito importantes, ou um acordo sobre competitividade – assinado com os parceiros sociais – que incide sobre matérias em que o objetivo é elevar o peso dos salários, de forma a poder convergir com a U.E. Trata-se de redistribuição da riqueza gerada, não se pode ter uma fórmula onde “*primeiro há que tratar da competitividade e o crescimento económico e num dia que nunca chegará... vamos tratar da redistribuição da riqueza...*”. Estes dois caminhos têm de ser trilhados em paralelo, dentro da legitimidade democrática. Dentro dos interesses contraditórios suscitados pelos debates em torno destas questões, o Governo tem de fazer opções claras. O foco deverá ser no essencial: “*as pessoas no centro*”.

Finalizou, referindo que a questão da conciliação da vida familiar e pessoal com a vida profissional “*não é uma questão de moda, é uma imposição das novas gerações*”.



### 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 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 sector 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

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

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



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>

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>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*.

<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.-Politicass-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 \(ilo.org\)](#)

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



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](#)

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 \(europa.eu\)](#)