



Adaptar as capacidades dos parceiros sociais nacionais para prosseguirem um diálogo social inclusivo e recetivo após situações de crise na UE

Um Projeto Europeu

2023 - 2025

O Projeto ARESME

**Reforçar o diálogo social face à transformação laboral:
desafios, enquadramentos jurídicos e boas práticas**



**Cofinanciado pela
União Europeia**

Designação do Projeto (original)	<i>Adapting national social partners' capacities to pursue inclusive and responsive social dialogue following crisis situations in EU</i>
Acrónimo	ARESME
Número do Projeto	101102398
Período de Implementação	01.08.2023 – 31.07.2025
Aviso de Concurso	SOCPL-2022-SOC-DIALOG
Resultado (descrição):	D3.1 – e-Publicação
Pacote de Trabalho	WP3
Tipo	R – Documento, reporte
Nível de Disseminação	PU - Pública

AVISO LEGAL E DIREITOS DE AUTOR

Este projeto é cofinanciado pela União Europeia. As opiniões e pontos de vista expressos são, no entanto, exclusivamente do(s) autor(es) e não refletem necessariamente os da União Europeia ou da Comissão Europeia. Nem a União Europeia nem a autoridade financiadora podem ser responsabilizadas pelos mesmos.

e-Publicação: O Projeto ARESME - Reforçar o diálogo social face à transformação laboral: desafios, enquadramentos jurídicos e boas práticas

3

Título:	e-Publicação - Portugal
Publicado por:	Confederação do Comércio e Serviços de Portugal
Author:	Gabinete de Estudos e Projetos da CCP
Layout&Design:	A Parceria do Projeto ARESME
Edition:	1ª Edição, julho de 2025, e-publicação (distribuição livre)

Esta publicação eletrónica foi produzida com o apoio financeiro da União Europeia no âmbito do projeto ARESME – Adaptar as Capacidades dos Parceiros Sociais Nacionais para a Prossecução de um Diálogo Social Inclusivo e Responsivo na Sequência da Crise, no âmbito do Aviso de Concurso SOCPL-2022-SOC-DIALOG. O conteúdo desta publicação é da exclusiva responsabilidade do parceiro do projeto ARESME [CCP] e não pode, de forma alguma, refletir as opiniões da União Europeia. O conteúdo desta publicação eletrónica é considerado público e pode ser distribuído livremente. Se utilizar ou referenciar este material, por favor, cite o ARESME como fonte e inclua a página web de onde o material foi obtido. Se reproduzir partes do texto, por favor, atribua também os créditos aos autores contribuintes originais e às respetivas organizações.

Índice

I. Introdução	5
II. As Novas Formas de Trabalho em Portugal.....	8
2.1. As Principais tendências e características do mercado de trabalho em relação às novas formas de trabalho	9
2.2. Quadro legal.....	16
2.3. Riscos identificados nas novas formas de trabalho	24
2.4. Boas práticas identificadas nas novas formas de trabalho.....	32
III. Salário Mínimo e Negociação Coletiva em Portugal	36
3.1. A situação portuguesa.....	37
3.2. Estado da Implementação das Diretivas da EU	73
IV. Recomendações para promover o Diálogo Social	77
4.1. Políticas Públicas.....	79
4.2. Políticas Operationais.....	83
4.3. Capacitação dos Parceiros Sociais	86
V. Referências.....	89
VI. A Parceria	92

I. Introdução

O principal objetivo do projeto ARESME é analisar as novas formas de trabalho (trabalho em plataformas, teletrabalho, regimes de trabalho a tempo parcial) através da vertente laboral e da saúde e segurança no trabalho, desenvolver e reforçar a capacidade dos parceiros sociais nacionais de cinco países (Eslovénia, Malta, Espanha, Grécia e Portugal) e promover um diálogo social modernizado. Esta capacidade refere-se tanto ao reforço da relação entre os parceiros sociais nacionais e os seus membros, como ao acompanhamento e promoção do diálogo social em toda a Europa.

A digitalização do local de trabalho devido à Covid-19 permitiu a expansão de novas formas de trabalho, o que revelou inúmeros riscos relacionados com a segurança e saúde no trabalho e com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (incluindo o direito à desconexão). Estes riscos já existiam em novas formas de trabalho antes da pandemia (trabalho em plataformas, teletrabalho e regimes de trabalho a tempo parcial), mas desde então têm vindo a crescer e necessitam de atenção imediata.

O diálogo social a nível nacional e da UE contribuiu enormemente para o desenvolvimento de políticas e ações concretas de apoio e proteção da saúde e do ambiente de trabalho dos trabalhadores e dos empregadores durante a pandemia. Foram necessárias negociações e a celebração de acordos extensivos para melhorar as condições de trabalho. Mas, mesmo com esta atenção, a situação nas áreas acima referidas agravou-se. As organizações de empregadores e parceiros sociais enfrentam problemas relacionados com recursos insuficientes e diminuição do número de membros. É por esta razão que o Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais aponta para a necessidade de reforçar a cobertura da negociação coletiva e evitar que o número de membros e a densidade organizacional dos parceiros sociais diminuam. É preciso encontrar ferramentas, fundos e força para abordar estas questões de forma adequada através do diálogo social, da troca de informações, da negociação e da ação conjunta.

O Relatório do Diálogo Social de 2022, Negociação coletiva para uma recuperação inclusiva, sustentável e resiliente, da Organização Internacional do Trabalho, demonstra que a negociação coletiva desempenhou um papel na mitigação do impacto da crise da Covid-19 no emprego e nos rendimentos, ajudando a atenuar alguns dos efeitos na desigualdade e, ao mesmo tempo, reforçando a resiliência das empresas e dos mercados de trabalho. O Relatório sublinha que, como forma de regulação, a negociação coletiva pode dar um contributo importante para uma governação inclusiva e eficaz do trabalho, com efeitos positivos na estabilidade, igualdade, conformidade e resiliência das empresas e dos mercados de trabalho.

O objetivo deste projeto é reconhecer e analisar os riscos e recolher possíveis recomendações das organizações de parceiros sociais e de organizações da UE sobre os riscos emergentes para as novas formas de trabalho no domínio do direito do trabalho e da segurança e saúde no trabalho.

O projeto pretende, assim, ser útil em debates sociais bipartidos e tripartidos a nível nacional e, potencialmente, ao nível da UE, tendo em conta a abordagem de questões laborais, de segurança e de saúde no trabalho.

Simultaneamente, pretendemos construir e fortalecer organizações de parceiros sociais para que possam enfrentar facilmente os riscos apontados nos seus países de origem e sugerir possíveis melhorias através de recomendações, sempre que a legislação nacional estiver aberta a negociações e também durante a negociação coletiva.

A elaboração das recomendações referidas reforçará também a capacidade dos parceiros sociais nacionais de se envolverem nas políticas criadas a nível da UE, de aumentar a sua sensibilização e contributo para a formulação de políticas da UE e de alargar as políticas da UE aos seus países.

O objetivo é também o de reconhecer, analisar e compilar possíveis recomendações de organizações de parceiros sociais e de organizações da UE sobre o estado da negociação coletiva e do diálogo social em geral, bem como sobre a fixação de salários na UE. Pretende-se, assim, elaborar recomendações a nível nacional e europeu, que abordem a promoção da negociação coletiva e do importante papel dos parceiros sociais.

O projeto ARESME aborda a lacuna na legislação laboral relativamente à adoção destas novas formas de trabalho e aos seus riscos ocupacionais. Além disso, centra-se na questão do salário mínimo, que não é uma novidade pandémica, mas que, no entanto, é uma questão urgente a resolver. Estes temas terão de ser negociados em diálogo social bipartido e tripartido a nível intersectorial e intersectorial. Como não se trata de questões nacionais, mas sim de questões gerais no domínio do trabalho, contribuem para o desenvolvimento do diálogo social europeu e, uma vez que estas questões devem ser abordadas prontamente, dispor de um conhecimento aprofundado e especializado irá desenvolver e reforçar a capacidade dos parceiros sociais nacionais neste diálogo. Este projeto alinha-se claramente com o convite à apresentação de propostas, abordando todos os seus objetivos de forma eficaz.

Assim, os objetivos específicos do projeto são os seguintes:

1. Analisar a ocorrência e o estado das novas formas de trabalho nos países Coordenadores e Beneficiários (trabalho em plataformas, teletrabalho e regimes de trabalho a tempo parcial), considerando os riscos que representam no domínio do direito do trabalho e da saúde e segurança no trabalho.
2. Avaliar a proposta de diretiva sobre o trabalho em plataformas (COM (2021)762) e identificar e partilhar boas práticas relacionadas com a Diretiva sobre o Equilíbrio entre a Vida Profissional e a Vida Pessoal (D (UE) 2019/1158) e o direito à desconexão, considerando também o Acordo-Quadro Autónomo sobre a Digitalização (junho de 2020), através de workshops eletrónicos que envolverão 10 a 15 pessoas (2 a 3 por Diretor Executivo e Diretor de Operações) – este objetivo será atingido até ao M22 da implementação. (valor de referência - 0, valor-alvo – 1)

3. Elaborar recomendações para o diálogo social bipartido e tripartido a nível nacional, que abordam os riscos das novas formas de trabalho através dos aspetos laborais e de segurança e saúde (conjunto de recomendações que incluirá a posição dos empregadores e dos trabalhadores). As recomendações são específicas para as situações de cada país parceiro.
4. Melhorar a qualidade do diálogo social nacional em todos os países representados pelo consórcio do projeto e reforçar a capacidade dos parceiros sociais nacionais de se envolverem nas políticas criadas a nível europeu, de aumentarem o seu contributo para a formulação de políticas da UE, bem como de disseminarem as políticas europeias nos seus países através dos objetivos acima mencionados.

II. As Novas Formas de Trabalho em Portugal

2.1. As Principais tendências e características do mercado de trabalho em relação às novas formas de trabalho

9

Teletrabalho

O mundo do trabalho transformou-se na era pós-COVID, com alguns aspetos a acelerarem para além das nossas expectativas, em particular no que diz respeito ao trabalho remoto. Este cenário obrigou as formas tradicionais de trabalho – embora ainda dominantes – a adaptarem-se.

Assiste-se, de facto, a uma aceleração das dinâmicas que já existiam, à qual nem sempre soubemos reagir, uma vez que este caminho tem sido seguido pela legislação e não pela negociação coletiva. Antes da COVID-19, apesar de estar prevista na legislação desde 2003, falávamos apenas de trabalho presencial e não de teletrabalho. Durante a pandemia, vimos empresas a enviarem todos os seus trabalhadores para casa, numa contingência de confinamento, resultando em duas realidades paralelas: em casa ou nas instalações do empregador.

Mesmo nos processos de recrutamento, as empresas tiveram de se adaptar às novas dinâmicas de trabalho. Uma empresa que pretenda contratar alguém da geração mais jovem tem de oferecer teletrabalho ou não poderá contratar. Não podemos fugir a esta realidade, mas podemos, no entanto, falar do impacto na saúde mental e se esta forma de trabalhar poderá, de facto, representar um maior equilíbrio entre a atividade profissional e a vida pessoal.

Assim, temos três realidades: 100% teletrabalho; trabalho híbrido, que obriga as empresas a definir horários de trabalho no escritório e fora dele; e depois temos o trabalho presencial de duas formas: 100%, devido à atividade profissional ou 100%, porque o empregador assim o exige.

Quanto às preocupações com a utilização de ferramentas digitais, o direito ao descanso, os limites entre os períodos de trabalho e não trabalho, tal não se aplicará a todos os setores da mesma forma. Por um lado, existem setores que estão envolvidos na negociação coletiva e que provavelmente só conseguirão avançar com o teletrabalho, no âmbito dos serviços. Por outro lado, nos sectores industrial e dos transportes tal não será possível. Esta questão já entrou na rotina das negociações coletivas quando existem condições de trabalho para que tal aconteça.

Atualmente, assistimos a uma forte concentração da atividade económica no setor dos serviços, permitindo que uma parte significativa do trabalho na UE seja realizado remotamente. A potencial separação entre o trabalho presencial e o teletrabalho apresenta vários benefícios sociais, tanto em termos de sustentabilidade ambiental como de desenvolvimento regional (Sostero et al., 2024; Chung, 2024; Grave et al., 2024; Lake, 2024; Eurofound, 2024; Allen et al., 2015).

As medidas implementadas durante o período da pandemia marcaram um momento importante na evolução do teletrabalho na UE, que era raramente utilizado antes desta crise sanitária e se encontrava restrito a determinadas funções. A pandemia colocou a viabilidade técnica como o principal fator para o teletrabalho, levantando questões importantes que requerem especial atenção, como as condições de trabalho, a proteção de dados, a privacidade, o equipamento, a saúde e a segurança, a organização do trabalho, a formação e os direitos coletivos (Peters et al., 2004; Eurofound, 2023; EUROGIP, 2023).

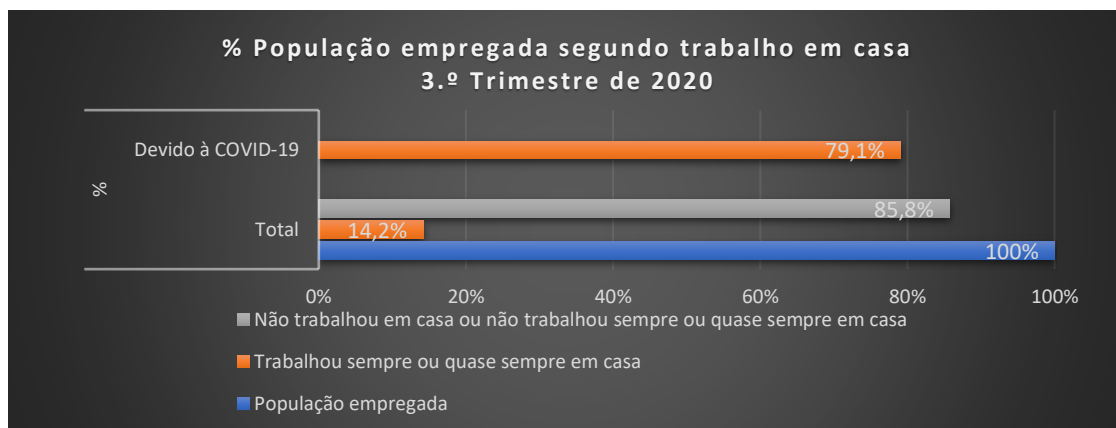
Após a pandemia, o teletrabalho manteve-se em níveis elevados e, neste contexto, foram desenvolvidos novos métodos de monitorização e controlo do trabalho, tornando os empregadores menos relutantes e os trabalhadores mais aptos a trabalhar remotamente (Eurofound, 2022).

Outra questão que surgiu com o teletrabalho está relacionada com a gestão territorial. É muito comum que um jovem qualificado, especialmente em áreas tecnológicas, viva longe dos centros urbanos, mas trabalhe numa empresa aí localizada devido a acordos flexíveis com os seus empregadores. Podem viver em qualquer outra parte do país e ir ao escritório a cada 15 dias para uma reunião para promover o ambiente de equipa, e depois podem retomar as suas vidas. Consequentemente, estas empresas acabaram por alterar os seus espaços, que passaram a ser mais pequenos.

Há um aspeto que deve ser destacado: nas empresas tecnológicas já tínhamos estas formas de trabalho no passado, tal como o teletrabalho existe há muitos anos, com uma prática comum de se poder ir à empresa apenas três dias por semana. O que não nos podemos esquecer é de que, em certos setores, e sobretudo nas pequenas empresas (micro e PME), o teletrabalho é, de facto, mais difícil de implementar. Houve, sem dúvida, uma grande mudança, mas de atitude face à dinâmica do trabalho.

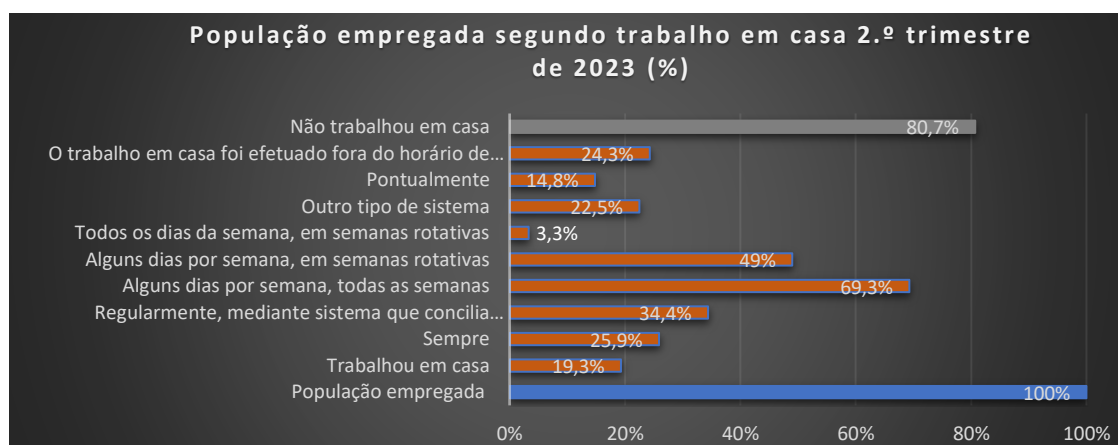
A legislação relativa ao teletrabalho permite, em grande parte, o trabalho em múltiplos locais fora das instalações do empregador. Em Portugal, o requisito da regularidade (“habitualidade”) foi removido da definição legal pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro de 2021. Como resultado das alterações legislativas acima referidas e da adaptação ao teletrabalho, em 2022, todos os países europeus registaram um crescimento no número de pessoas empregadas a trabalhar regularmente a partir de casa (Ferreira, Carla et al., 2024). Em Portugal, os gráficos abaixo mostram uma percentagem mais elevada de pessoas a trabalhar a partir de casa em 2023, em comparação com o mesmo período de 2020 (INE, 2024), correspondendo, na sua maioria, a um sistema híbrido (69% das pessoas que trabalham a partir de casa fazem-no “alguns dias por semana, todas as semanas”).

Figuras 1 e 2: Evolução da População Empregada em Portugal (2020-2023)



11

Fonte: www.ine.pt



Fonte: www.ine.pt

Os dados trimestrais do Inquérito ao Emprego do INE apontam para um aumento de 1,9% no número de profissionais em teletrabalho com informática, em comparação com o último trimestre do ano anterior. Portanto, foram contabilizados 1.030,5 mil profissionais neste regime, o que corresponde a 20,5% da população empregada.

Segundo o IBGE, dos profissionais acima destacados, 23,3% (239,8 mil) adotaram este tipo de regime de tempo integral, o que corresponde a 35,3% (364,0 mil) profissionais que adotaram o regime híbrido, conciliando o trabalho presencial com o teletrabalho. Por sua vez, 13,2% (136,2 mil) trabalharam fora do escritório apenas ocasionalmente.

O gráfico destaca a preferência pela adoção do regime misto, traduzida num aumento de 6,3% em 2023, face ao período homólogo de 2020.

Trabalho em Plataformas Digitais

O trabalho em plataformas digitais é comumente definido como uma forma de trabalho em que uma plataforma em linha, como um *website* ou uma aplicação, concilia e conecta um cliente que procura um determinado serviço e uma pessoa que presta esse serviço.

12

Com o crescimento e expansão potenciados pela pandemia do SARS-CoV-2, existiam, em 2022, mais de 28 milhões de pessoas a operar enquanto trabalhadores nas plataformas digitais.

No sentido de procurar reconstituir o “propósito” original das leis do trabalho, em particular o da proteção da parte tipicamente mais vulnerável, assistimos, atualmente, a uma crescente movimentação legislativa, quer na Europa, quer, especificamente, em Portugal.

A maioria das plataformas digitais classifica estes operadores como trabalhadores por conta própria e não como trabalhadores dependentes. As dúvidas daqui decorrentes quanto ao tipo de contrato de trabalho a atribuir a estes profissionais levou Portugal, numa lógica de antecipação de consequências penosas para os trabalhadores em Plataformas Digitais, a publicar, em 29 de outubro de 2021, no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 33, uma Proposta de Lei que procedesse à alteração da Legislação Laboral no âmbito da Agenda do Trabalho Digno.

Por sua vez, a Comissão Europeia avançou, em dezembro de 2021, com uma Proposta de Regulação do trabalho nas plataformas digitais, com o objetivo de propor a criação de uma presunção de existência de contrato de trabalho, operacionalizando uma figura intermédia entre um trabalhador subordinado e um trabalhador independente, reforçando os deveres de informação e transparência no que respeita ao uso de algoritmos e de outros sistemas de inteligência artificial em contexto laboral. A regulação em causa previu, desde a apresentação da sua proposta inicial, promover o bem-estar da população europeia e o desenvolvimento sustentável da Europa, com base numa economia social de mercado altamente competitiva que tivesse como meta o pleno emprego e o progresso social, assim como a melhoria das condições de trabalho e dos direitos sociais das pessoas, tendo em vista, nomeadamente, a promoção de condições propícias ao crescimento sustentável das plataformas de trabalho digitais na União Europeia.

Foi, assim, instituída uma presunção de aplicação horizontal, de alcance genérico, que enunciasse factos-base que sustentassem a previsão e recolha de alguns dos indícios que a jurisprudência se tem servido para delimitar o contrato de trabalho do contrato de prestação de serviço, no contexto da “Economia de Plataformas”.

Após dois anos de negociações que conduziram à introdução de diversas alterações, o Acordo entre os diferentes Estados-Membros foi alcançado a 11 de março de 2024, cujo conteúdo fora formalmente adotado pelo Conselho, cabendo àqueles, e após a publicação da Diretiva em causa, no Jornal Oficial da EU (que veio a ocorrer em novembro de 2024), obrigados à respetiva transposição nos dois anos subsequentes, ou seja, até dezembro de 2026.

De acordo com os dados do Inquérito à População Ativa (IFS) do Eurostat (2023b), os trabalhadores em plataformas digitais (considerando todas as pessoas que declararam trabalhar pelo menos uma hora através de plataformas digitais) são maioritariamente do sexo masculino (3,2% dos homens entre os 15 e os 64 anos, em comparação com 2,8% das mulheres), jovens (3,6% entre os 15 e os 29 anos, em comparação com 2,8% entre os 30 e os 64 anos) e a maioria deles tem qualificações excessivas para as funções que desempenham (Conselho Europeu, 2023).

De acordo com o relatório “A economia de plataforma na Europa”, realizado em 2022 por uma equipa de investigação do Instituto Europeu da Confederação Sindical (ETUI), é importante destacar o que nele é mencionado relativamente ao trabalho em plataformas, que afirma que este tipo de trabalho não representa um setor económico específico, mas sim uma forma de organização de tarefas entre vários setores económicos (Piasna, et al, 2022).

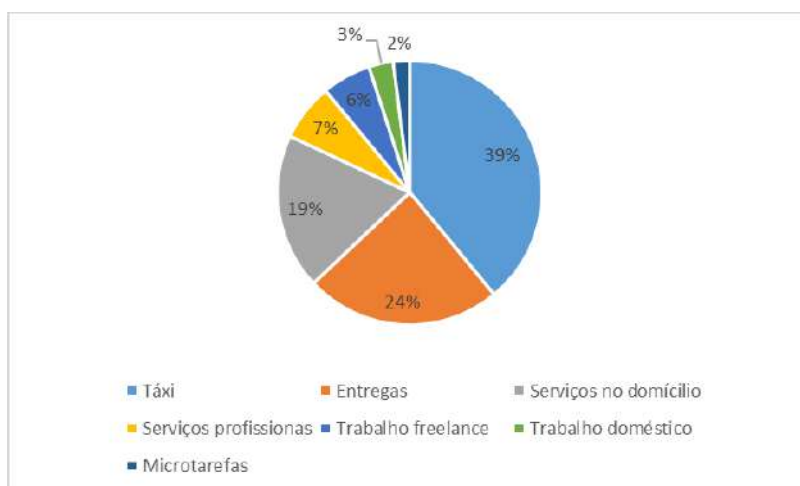
Os resultados obtidos através do referido estudo permitiram concluir que quem trabalha através de plataformas digitais tende a fazê-lo em regime de interdependência, mantendo outro emprego offline. O mesmo estudo observou ainda que os motoristas de entregas são, a nível europeu, a categoria profissional que trabalha em plataformas com maior volume de trabalho.

Segundo o relatório “*The platform economy in Europe*”, realizado em 2022 por uma equipa de investigação do Instituto Europeu da Confederação de Sindicatos (ETUI), importa salientar o mencionado no mesmo quanto ao facto de o trabalho em plataformas não representar um setor específico da economia, mas sim um modo de organização de tarefas em vários setores económicos (Piasna, et al, 2022).

Os resultados obtidos através do inquérito realizado no âmbito do relatório citado acima, permitiram concluir que quem trabalha através de plataformas digitais fá-lo, tendencialmente, em regime de interdependência, mantendo outro emprego *offline*. O mesmo estudo veio ainda referir que os estafetas são, a nível europeu, a categoria profissional de trabalho em plataformas com maior volume laboral.

De acordo com os dados do Inquérito à Força de Trabalho (LFS) do Eurostat (2023b), os trabalhadores em plataformas digitais (considerando todas as pessoas que afirmaram trabalhar pelo menos uma hora através de plataformas digitais) são, maioritariamente, do género masculino (3,2% do género masculino entre os 15 e os 64 anos, face 2,8% do género feminino), jovens (3,6% entre os 15 e os 29 anos face a 2,8% entre os 30 e os 64 anos de idade) e, na sua maioria, sobrequalificadas para as funções que desempenham (Conselho Europeu, 2023).

Figura 4 – Percentagem de trabalhadores de plataformas por tarefa desempenhada



Fonte: Conselho Europeu (2023).

Segundo dados do Conselho Europeu (2023) existem 28,3 milhões de trabalhadores por plataforma na União Europeia, aproximadamente, o mesmo número de pessoas que trabalha no setor fabril (29 milhões). Estima-se que em 2025 possam corresponder a 43 milhões as pessoas que trabalham através de plataformas digitais. Mais de metade destas pessoas (Figura 4) trabalha no setor do transporte de pessoas (39%) ou nas entregas (24%) e recebe “menos do que o salário mínimo líquido do país onde trabalha” (55%) (Conselho Europeu, 2023).

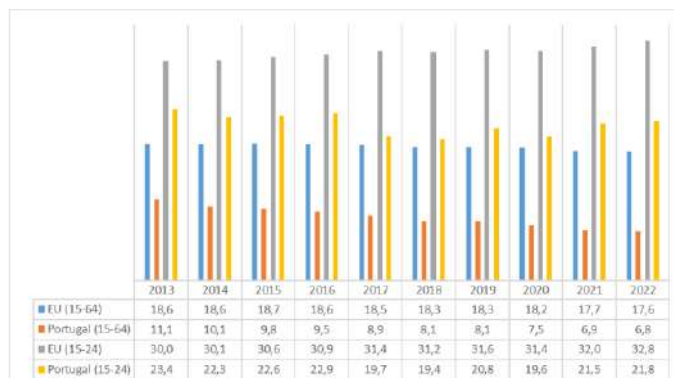
Segundo estas instituições europeias, mais de metade dos trabalhadores de plataformas digitais afirma não se encontrar protegido em caso de desemprego, baixa por doença ou acidente de trabalho, sendo que apenas 6,3% se encontra protegido pelas plataformas, para as quais trabalha, em caso de desemprego, 6,4% se adoecer e 8,3% se tiver um acidente de trabalho (LFS, 2023). Por outro lado, apenas 7% corresponde a trabalhadores por conta de outrem (2 milhões de pessoas) e 93% a trabalhadores por conta própria (26,3 milhões de pessoas). O Conselho Europeu (2023) estima que 19% do total, cerca de 5 milhões de pessoas, se encontre incorretamente classificado como trabalhador independente.

Trabalho em Regime de Trabalho a Tempo Parcial

Na última década, a proporção de trabalhadores jovens em regime de part-time aumentou 2,8 pontos percentuais na União Europeia e diminuiu 1,6 pontos percentuais em Portugal. Segundo o Eurostat (2023a), cerca de 40% dos trabalhadores portugueses em regime de part-time afirma que não consegue encontrar um trabalho a tempo inteiro.

Quanto aos trabalhadores jovens, a razão principal para escolherem o regime de part-time é a conciliação do trabalho com a educação ou a formação.

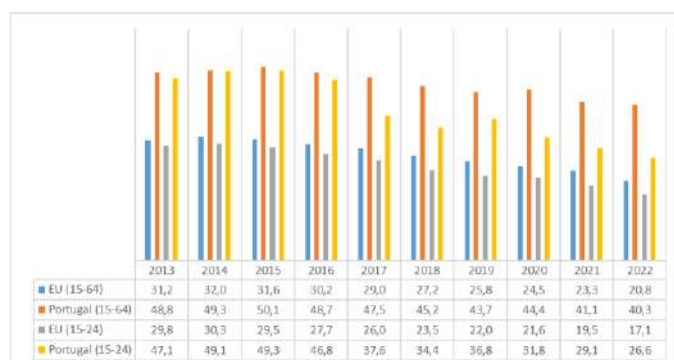
Figura 5- Percentagem de trabalhadores empregados em regime de Part-Time na União Europeia (27) e em Portugal, por grupo etário.



Fonte: Eurostat (2023)

O trabalho em regime de part-time (figura 5) e o trabalho em regime part-time de modo involuntário (figura 6) são, também, indicadores mobilizados para a aferição da precariedade laboral. Da análise aos dados da figura 6 podemos afirmar que, também neste indicador, as proporções se mantiveram relativamente estáveis na União Europeia, rondando os 18%. Contudo, em Portugal, observa-se uma descida de 4,3 pontos percentuais entre 2013 e 2022, estando apenas 6,8% da força de trabalho portuguesa sob este regime contratual. Quando comparados os grupos etários podemos observar que são os trabalhadores mais jovens aqueles que mais se integram neste tipo de regime laboral

Figura 6 - Percentagem de trabalhadores empregados em regime de Part-time involuntariamente na União Europeia e em Portugal, por grupo etário.



Fonte: Eurostat (2023)

O indicador que apresenta maior discrepância longitudinal em todos os grupos analisados é o da proporção de trabalhadores empregados involuntariamente em regime de part-time. A proporção diminui de 31,2% para 20,8% a nível europeu e de 48,8% para 40,3% em Portugal. Essa melhoria é também observável no grupo mais jovem, sendo que em 2022 apenas 17,1% dos jovens trabalhadores europeus e 26,6% dos jovens trabalhadores portugueses se encontravam nesta situação involuntariamente.

16

Podemos, assim, concluir que em Portugal, tal como a nível europeu, os jovens (entre os 15 e os 24 anos) são a faixa etária mais afetada pela precariedade laboral (Tavares et al, 2021). Contudo, este fenómeno incide sobre as várias faixas etárias da sociedade e tem-se tornado um problema social generalizado, sendo que cada vez mais pessoas afirmam estar ou conhecerem alguém em situação (ou em risco) de insegurança laboral ou financeira. (Ricardo, José Miguel, *Trabalho, Precariedade e Plataformas Digitais, Os Estafetas na cidade do Porto*, 2023).

2.2. Quadro legal

Teletrabalho

Em consonância com as principais orientações do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, Portugal estabeleceu o regime jurídico do teletrabalho tendo sido o primeiro país a nível Europeu a fazê-lo. A primeira legislação a consagrar o regime jurídico do teletrabalho foi estabelecida nos artigos 233.º a 243.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que promulgou o Código do Trabalho. De referir ainda que houve, antes de 2003, diversos documentos a regulamentarem o teletrabalho em Portugal, incluindo a Resolução do Conselho de Ministros 96/99 de 26 de agosto, a Resolução do Conselho de Ministros 81/00 de 10 de julho, a Resolução do Conselho de Ministros 110/00 de 22 de agosto e o Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho de julho de 2002.

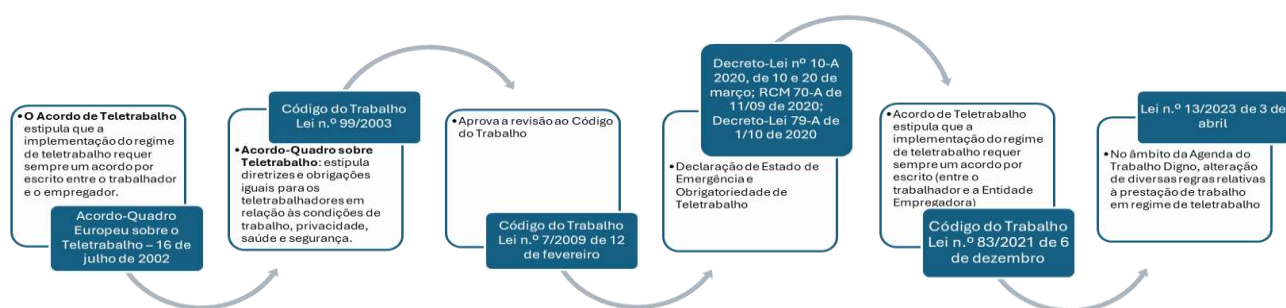
Posteriormente, a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que instituiu o novo Código do Trabalho, regulamentou o teletrabalho nos artigos 165.º a 171.º, sem alterações substanciais em relação ao regime anterior. O atual enquadramento legal foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com modificações introduzidas pelas Leis nº 105/2009, de 14 de setembro; 53/2011, de 14 de outubro; 23/2012, de 25 de junho; 47/2012, de 29 de agosto; 69/2013, de 30 de agosto; 27/2014, de 8 de maio; 28/2015, de 14 de abril; 120/2015, de 1 de setembro; 8/2016, de 1 de abril; 28/2016, de 23 de agosto; 42/2016, de 28 de dezembro; 73/2017, de 16 de agosto; 14/2018, de 19 de março; 90/2019, de 4 de setembro; e 93/2019, de 4 de setembro.

Desde a atualização do Código do Trabalho português, em 2009, a regulamentação do teletrabalho manteve-se sem grandes alterações até ao aparecimento da pandemia Covid-19. Durante esta, o teletrabalho emergiu como uma ferramenta crucial na organização do trabalho, ganhando uma importância substancial como meio de mitigar o risco de contágio. O Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março (artigo 29.º), permitiu, temporariamente, que a decisão de adotar o teletrabalho pudesse ser unilateral, ou seja, sem acordo entre empregador e trabalhador, desde que fosse compatível com as funções exercidas. Tal tinha na sua base a implementação do dever de confinamento necessário durante aquele período.

O artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 2-A/2020, de 20 de março, estabeleceu a obrigação de adotar o teletrabalho, quando tecnicamente viável, considerando a natureza das funções exercidas, independentemente do tipo de vínculo laboral. Esta obrigação esteve em vigor para a maioria das pessoas entre 20 de março e 1 de junho de 2020.

O tema do “direito a desligar” mereceu destaque com a entrada em vigor da Lei 83/2021, de 6 de dezembro, a qual, visando alterar o regime do teletrabalho, veio adicionar uma nova disposição ao Código do Trabalho português (Artigo 199.º – A) que, sob a epígrafe “Dever de abstenção de contacto”, impõe, expressamente, aos empregadores o dever de se absterem de contactar os trabalhadores fora do horário normal de trabalho, salvo em situações de força maior.

Figura 3. Evolução do Regime jurídico do teletrabalho em Portugal: 2002-2023



Trabalho em Plataformas Digitais

Conteúdo da Diretiva (Eu) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de outubro de 2024

18

- Instituição de uma presunção de laboralidade (artigo 5.º): a relação contratual existente entre uma plataforma de trabalho digital e uma pessoa que trabalha através dessa plataforma é legalmente presumida como uma relação de trabalho quando se verificarem factos que indiquem a direção e o controlo, nos termos do direito nacional, das convenções coletivas ou das práticas em vigor nos Estados-Membros e tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça. O ónus da prova de afastamento desta presunção caberá à plataforma.
- Limitações ao tratamento de dados pessoais por meio de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões (artigo 7.º): as plataformas de trabalho digitais não podem tratar quaisquer dados pessoais dos trabalhadores das plataformas, nem recolher quaisquer dados pessoais sobre o estado emocional, psicológico, relacionados com conversas privadas, incluindo intercâmbios com os seus representantes.
- Avaliação de impacto sobre a proteção de dados (Artigo 8.º): as plataformas de trabalho digitais, ao realizarem uma avaliação do impacto do tratamento de dados pessoais por sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisão, procuram obter os pontos de vista das pessoas que trabalham em plataformas digitais e dos seus representantes, cujo resultado deverá ser disponibilizado aos representantes dos trabalhadores.
- Controlo humano de sistemas automatizados (artigo 10.º): as plataformas de trabalho digitais devem supervisionar e, com a participação dos representantes dos trabalhadores, efetuar regularmente uma avaliação, de dois em dois anos do impacto das decisões individuais tomadas ou apoiadas por sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões. Por exemplo, não pode um trabalhador ser despedido ou dispensado com base numa decisão algorítmica não verificada ou ratificada por um ser humano.

A Legislação Portuguesa

19

Nos termos da legislação portuguesa, considera-se haver dependência económica sempre que o prestador de trabalho corresponda a uma pessoa singular que preste, diretamente, e sem intervenção de terceiros, uma atividade para o mesmo beneficiário, e dele obtenha mais de 50% do produto da sua atividade, num mesmo ano civil. Por seu turno, no contexto da proposta europeia, certos direitos são aplicáveis a todos os profissionais que trabalhem nas plataformas digitais sem relação de trabalho e, independentemente da verificação dos pressupostos assinalados, o que parece sugerir um âmbito aplicativo mais alargado (em matérias de informação, segurança e saúde no trabalho).

Lei 13/2023 ATD 2023 (art. 12.º) – Nova Presunção de Laboralidade

1 - Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verifiquem algumas das seguintes características:

- a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
- b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;
- c) O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
- d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;
- e) O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

2 - Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador a prestação de atividade, aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.

3 - Em caso de reincidência são aplicadas ao empregador as seguintes sanções acessórias:

- a) Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos;
- b) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.

4 - Pelo pagamento da coima, são solidariamente responsáveis o empregador, as sociedades que com este se encontrem em relações de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como o gerente, administrador ou diretor, nas condições a que se referem o artigo 334.º e o n.º 2 do artigo 335.º.

Artigo 12.º-A Presunção de Contrato de Trabalho no Âmbito de Plataforma Digital

1 – (...) presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verifiquem algumas das seguintes características:

- a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;
- b) A plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente, quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade;
- c) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente, através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;
- d) A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;
- e) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta;
- f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por estes explorados através de contrato de locação.

2 - Para efeitos do número anterior, entende-se por plataforma digital a pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, através de meios eletrónicos, nomeadamente, sítio da Internet ou aplicação informática, a pedido de utilizadores e que envolvam, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento, independentemente de esse trabalho ser prestado em linha ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e de uma marca próprios.

3 - O disposto no n.º 1 aplica-se independentemente da denominação que as partes tenham atribuído ao respetivo vínculo jurídico.

4 - A presunção prevista no n.º 1 pode ser ilidida nos termos gerais, nomeadamente, se a plataforma digital fizer prova de que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo, poder de direção e poder disciplinar de quem o contrata.

5 - A plataforma digital pode, igualmente, invocar que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.

6 - No caso previsto no número anterior, ou caso o prestador de atividade alegue que é trabalhador subordinado do intermediário da plataforma digital, aplica-se, igualmente, com as necessárias adaptações, a presunção a que se refere o n.º 1, bem como o disposto no n.º 3, cabendo ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora.

7 - A plataforma digital não pode estabelecer termos e condições de acesso à prestação de atividade, incluindo na gestão algorítmica, mais desfavoráveis ou de natureza discriminatória para os prestadores de atividade que estabeleçam uma relação direta com a plataforma, comparativamente com as regras e condições definidas para as pessoas singulares ou coletivas que atuem como intermediários da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.

8 - A plataforma digital e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com estas se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, celebrado entre o trabalhador e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital, pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos.

9 - Nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, aplicam-se as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação.

10 - Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador, seja ele a plataforma digital ou pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores que nela opere, a contratação da prestação de atividade, de forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.

11 - Em caso de reincidência, são ainda aplicadas ao empregador as seguintes sanções acessórias: a) privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos; b) privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.

22

A presunção prevista no n.º 1 aplica-se às atividades de plataformas digitais, designadamente as que estão reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica (TVDE).

Trabalho em Regime de Tempo Parcial

Atendendo à definição dada pela lei portuguesa, o trabalho a tempo parcial é uma modalidade especial de concretização da relação laboral que se caracteriza pela redução do período normal de trabalho semanal exercido a tempo inteiro (período normal de trabalho semanal ou média do período de referência aplicável em situação comparável na mesma empresa ou serviço com idênticas atividades ou funções). O trabalho pode ser exercido em todos ou alguns dias da semana, de um mês ou de um ano, sem prejuízo do descanso semanal (artigo 150.º do Código do Trabalho).

O regime de trabalho a tempo parcial previsto nos artigos 150.º a 156.º do Código do Trabalho é aplicável aos trabalhadores titulares de contrato de trabalho público (artigo 68.º, n.º 1 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)), mas a sua aplicação ao trabalhador por nomeação depende de requerimento do próprio (artigo 69.º, n.º 1 da LTFP).

O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo inteiro ou vice-versa, por tempo indeterminado ou por tempo determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

No quadro da proteção da parentalidade, o trabalhador tem direito a trabalhar a tempo parcial (artigo 35.º do Código do Trabalho e artigo 4.º, n.º1 da LTFP) e ainda tem direito para assistência a filho ou adotado, com idade não superior a seis anos, à licença parental complementar na modalidade de trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo (artigo 51.º do Código do Trabalho). Neste caso, o empregador apenas pode recusar o pedido do trabalhador se exigências imperiosas do funcionamento do serviço assim o pedirem ou se o trabalhador for indispensável sem que seja possível substituí-lo (artigo 57.º do Código do Trabalho).

Noutras situações, a passagem do trabalhador a tempo parcial por sua iniciativa ou do empregador só pode ter lugar mediante acordo de ambos (artigo 155.º n.º1 do Código do Trabalho).

O trabalhador a tempo parcial mantém o direito à retribuição base prevista na lei, na proporção da auferida pela prestação de trabalho a tempo inteiro durante o respetivo período normal de trabalho semanal: subsídio de férias e de Natal correspondente à retribuição recebida; os complementos retributivos devidos e os prémios de desempenho, calculados proporcionalmente ao respetivo período normal de trabalho semanal e o subsídio de refeição nos termos legalmente estabelecidos (cf artigo 154.º nº3 do Código do Trabalho e Decreto-Lei nº 57-B/84, de 20 de fevereiro).

A adoção do período de meio-dia previsto no artigo 114.º-A da LTFP constitui um tipo particular de vínculo de emprego público a tempo parcial.

Os estudantes ou colaboradores que exerçam também outra atividade são os maiores concorrentes a esta forma de emprego.

Direito a Desligar

Como referido, o ordenamento jurídico português garante o direito ao teletrabalho, promovendo-o como forma de conciliar a vida profissional e a vida pessoal.

No entanto, surgiram, por exemplo, a conectividade contínua e a diluição do tempo de trabalho. Para garantir que os efeitos colaterais negativos do teletrabalho são contidos e controlados, Portugal reconheceu o direito à desconexão.

O “direito à desconexão” existe na nossa legislação há décadas, com a definição do horário de trabalho. A novidade é a concretização de algo que já deveria estar na mente das pessoas, que é o dever de se abster de ser contactado.

O tema do “direito à desconexão” ganhou importância com a entrada em vigor da Lei 83/2021, de 6 de dezembro, que, com o objetivo de alterar o regime de teletrabalho, acrescentou uma nova disposição ao Código do Trabalho (artigo 199.º-A) que impõe expressamente aos empregadores, sob a epígrafe “Dever de abstenção de contacto”, a obrigação de se absterem de contactar os trabalhadores fora do horário normal de trabalho, exceto em situações de força maior.

Evidentemente, o direito à desconexão não abrange exclusivamente os trabalhadores em teletrabalho, mas sim todos os trabalhadores, e representa um dever especial para a entidade empregadora.

2.3. Riscos identificados nas novas formas de trabalho

Teletrabalho

24

PRINCIPAIS RISCOS

O sistema de identificação e avaliação dos riscos profissionais foi adaptado a estas novas formas de trabalho.

Os principais riscos relacionados com este tema podem ser o isolamento e a falta de contacto pessoal e profissional, o que gera um problema psicológico. Consequentemente, assiste-se igualmente a perda de criatividade e de alguma produtividade resultante da perda de contacto com os colegas.

Quanto à avaliação de riscos, as empresas concentram-se nos riscos relacionados com a atividade e com os equipamentos. Esta é a preocupação das empresas quando se fala em riscos profissionais: cadeira, monitor, teclado, computadores, etc. As empresas preocupam-se com os problemas músculo-esqueléticos, mas existem outros riscos.

Em casa, trabalhamos frequentemente na mesa da sala, o que não é ideal para o trabalho, uma vez que a sua dimensão não é adequada aos equipamentos eletrónicos de trabalho. Além disso, como é uma zona de refeições, precisamos de tirar todos os equipamentos para podermos preparar a mesa para comer.

É importante referir que existe um recuo pós-covid em termos de trabalho remoto. Primeiro, assistimos a um *boom* no trabalho remoto, mas depois as empresas começaram a migrar para ambientes híbridos. Isto ocorre com o consentimento do trabalhador, mas muitas vezes não é o caso. Em casa, podemos promover mais desigualdades quando não podemos garantir um ambiente adequado ao trabalho.

As pessoas têm vantagens em trabalhar em casa, como viajar e gerir as suas vidas privadas. No entanto, têm desvantagens quando se utilizam periféricos (computadores, teclados), mais uma vez porque necessitam de um espaço para ter este tipo de equipamento. Outro aspeto que devemos destacar está relacionado com o problema causado pelo mercado imobiliário, responsável por um enorme aumento do número de pessoas a viver em quartos em vez de casas.

Precisamos de ser mais criativos e pensar noutras soluções, em que o trabalho remoto possa não ocorrer em casa, mas sim em locais próximos, sem incorrer em custos adicionais para o trabalhador.

Outra questão que se coloca diz respeito à legislação nacional que estipula horários de trabalho que devem ser respeitados, mas é do conhecimento geral que existe uma diluição do horário de trabalho quando o trabalho é feito em casa, o que configura uma invasão da vida privada pela vida profissional. Assim, é o próprio trabalhador que sente a pressão (devido aos inúmeros dispositivos eletrónicos a que tem acesso), conduzindo, em última análise, a este prolongamento.

O equilíbrio entre o trabalho, a família e a vida pessoal, visto, por norma, como uma vantagem, pode ser para outros um conflito gerado pela conciliação entre as diferentes esferas da vida. Por esta razão, nem sempre é fácil implementar esta prática – depende em grande parte das condições de cada pessoa, incluindo se precisam de partilhar o espaço onde vivem.

Relativamente ao apoio social dos colegas e chefias, a realidade é que quando estamos em contexto presencial o contacto é mais intenso.

O modelo híbrido é, sem dúvida, o melhor. Não só acaba por ter um pouco das duas realidades, como também garante que este aspeto social não se perca. Se a interação com os colegas e chefias for mais lenta, no sentido em que não estão no mesmo espaço e dependem de outros meios de comunicação para estabelecer esse contacto, isso pode gerar mais incerteza e stress para os trabalhadores.

O compromisso com as empresas é uma questão importante, dado que temos alguns teletrabalhadores a trabalhar para diferentes empresas ao mesmo tempo. Apesar disso, uma vantagem do teletrabalho que deve ser realçada é que podemos recrutar talentos de qualquer parte do mundo, sem nos preocuparmos com a localização da pessoa ou com a deslocação para o trabalho.

Outra questão que devemos destacar é o comportamento sedentário – este é um grande problema quando se trabalha em casa, por exemplo, já não existe sequer uma pausa para ir tomar um café com os colegas ou deslocar-se para o trabalho. As pessoas acabam por passar mais tempo sentadas em frente ao computador.

Existe a preocupação com a existência de uma lacuna na monitorização que as empresas devem fazer junto dos seus colaboradores do ponto de vista mental, nomeadamente por parte daquelas que exigem 100% de teletrabalho. Em Portugal, existem empresas, sobretudo multinacionais, que preferem não ter os seus escritórios ocupados por muitas pessoas, organizando turnos para permanecerem no escritório. Estas empresas devem sempre ter em consideração os aspetos psicológicos. A questão do teletrabalho é muito interessante, até para uma maior flexibilidade, mas, de facto, existem dúvidas se as empresas que aceitam esta modalidade a 100% darão o devido apoio aos seus colaboradores.

Há um entendimento geral de que somos animais sociais e de que precisamos de conviver, lembrando também a importância da questão do compromisso com a empresa, que só continua a existir porque a maioria vem de um período pré-COVID em que esse comprometimento já existia. No futuro, iremos assistir a uma realidade em que as pessoas não conseguirão estabelecer laços nem com a empresa nem com os seus pares, resultando num certo “abandono” dos trabalhadores à sua sorte.

Por questões de comprometimento, espírito de equipa e de ligação à empresa, as organizações passaram a preferir o trabalho presencial ao teletrabalho ou ao trabalho híbrido. No entanto, esta situação também se revelou um problema, uma vez que a maioria dos trabalhadores estava relutante em regressar à realidade pré-Covid.

Existe, de facto, uma preocupação com o trabalho em equipa, pois já não temos equipas, mas sim pessoas a trabalhar individualmente, com consequências negativas decorrentes da falta de diálogo e da construção conjunta de caminhos e soluções. Isto representa um grande risco para o trabalho futuro.

RISCO FÍSICO, AMBIENTAL E SEGURANÇA

Fundamentalmente, em relação à saúde, as empresas têm um conjunto de medidas aplicadas no local de trabalho, relacionadas com aspetos de luz, som e ergonomia. Em casa, isso não existe. Há pessoas a trabalhar em circunstâncias muito graves. Muitos trabalhadores não têm em casa, por exemplo, uma divisão que possa ser um local de trabalho, a maioria deles trabalha na sala de estar e em casas partilhadas. Para além desta questão de saúde, esta situação levanta problemas de segurança de dados e possíveis fugas de informação incontrolláveis (por exemplo, quem trabalha em casa e acesso a informação bancária dos seus clientes, etc.).

Durante a crise da pandemia, houve empresas que enviaram cadeiras e mesas para as casas dos seus funcionários, mas mesmo isso pode ser difícil, porque, em muitos casos, as pessoas não têm espaço em casa para acomodar este tipo de mobiliário.

É difícil prever o que tem a ver com as desigualdades que este tipo de trabalho está a gerar, quando falamos das condições que as pessoas têm ou não nas suas casas, que são geralmente diferentes das que se encontram no local de trabalho. Quando as empresas, durante a pandemia, começaram a reduzir os espaços de trabalho e a enviar as pessoas para casa, isso provocou uma clara desigualdade relacionada com a falta de condições em casa.

Ora, o que podemos observar é uma redução do espaço nas empresas. Estamos a aumentar as desigualdades, porque nem todos conseguem trabalhar em casa.

De qualquer forma, uma alternativa são os espaços de *coworking*, que podem, de facto, prevenir estas situações e proporcionar às pessoas um local apropriado para tal. Ter esta forma de trabalhar é importante para prevenir alguns problemas ambientais (ruído, iluminação, aquecimento).

RISCOS PSICOSSOCIAIS

Não vemos muitas melhorias na avaliação dos riscos psicossociais relacionados com o teletrabalho, pois quem analisa o teletrabalho evita focar-se demasiado nas consequências negativas relacionadas com este tipo de trabalho. Assim, acabamos por não ter informações fidedignas sobre o assunto.

Existe um tipo de preconceito relacionado com opiniões negativas em torno do teletrabalho, o que dificulta a análise global das empresas.

Assistimos, sem dúvida, a uma evolução na preocupação com a prevenção dos riscos psicossociais – existe uma preocupação geral entre as empresas em avaliar estes riscos. Estes fatores são difíceis de gerir. Medidas mais fáceis são adotadas pelas empresas, como a formação. Estas são as medidas encontradas, mas precisaremos de medidas mais operacionais – por exemplo, uma mudança na liderança, numa aposta em modelos de liderança mais positivos e menos autocráticos.

Em termos de riscos psicossociais, as evidências existentes mostram que existe o risco de isolamento se um indivíduo estiver a trabalhar longe da sua equipa. Claramente, se os colaboradores estiverem a trabalhar remotamente, não se envolverão em comunicações formais, como reuniões presenciais (embora o desenvolvimento da videoconferência tenha proporcionado um substituto viável). Além disso, embora a tecnologia permita a comunicação regular com os colegas, não substitui as interações sociais casuais no local de trabalho, que fazem com que os indivíduos se sintam ligados ao seu local de trabalho e aos colegas.

A indefinição dos limites entre o trabalho e a vida privada pode também tornar-se outro problema para os teletrabalhadores que trabalham regularmente em casa, agravado pela responsabilidade em cuidar dos filhos ou de outros membros da família, uma vez que o trabalho acaba por se intrometer na vida familiar e pessoal. Isto também pode ser aplicado em termos de tempo de trabalho, uma vez que é mais fácil continuar a trabalhar à noite ou aos fins de semana em ambiente doméstico (Messenger, 2019).

A intensificação do trabalho pode também ser um risco para os teletrabalhadores, o que pode levar a níveis mais elevados de stress (Eurofound e Organização Internacional do Trabalho, 2017).

Os riscos do teletrabalho podem incluir períodos mais longos sentados: os trabalhadores já não precisam de se deslocar entre as suas casas e o escritório e, por isso, podem facilmente passar o dia inteiro nas suas secretárias em casa. Isto está associado a níveis mais baixos de exercício físico em geral, especialmente durante os meses mais frios e escuros do inverno, quando há menos incentivo para sair de casa.

RISCOS ERGONÓMICOS

Existem fatores de risco específicos para a SST associados ao Teletrabalho. Estes incluem problemas gerais como temperatura, iluminação, ruído, impossibilidade de trabalhar sem ser perturbado e riscos de escorregamento, tropeção e queda devido a fios e cabos elétricos. Os riscos para a SST incluem também problemas ergonómicos, como a fadiga ocular causada pelo trabalho em unidades de exibição visual (VDU), resultante, por exemplo, do brilho do ecrã, da vibração da imagem ou do contraste inadequado entre o ecrã e a área circundante.

Outros problemas mais específicos incluem dores no pescoço e tendões nos pulsos e dedos, que podem levar a lesões por esforço repetitivo resultantes da instalação inadequada da estação de trabalho, que inclui a VDU, o teclado, a secretária e a cadeira.

O ambiente de escritório é normalmente controlado ergonomicamente e, por isso, estes tipos de riscos são minimizados em trabalhos de escritório. No entanto, é mais difícil para os empregadores verificarem e inspecionarem regularmente os postos de trabalho em casa, que podem nem sempre ser adequados em termos de equipamento e iluminação.

Trabalho em Plataformas

A rápida expansão das plataformas digitais pressionou o legislador português a regular as mesmas, levando ao aditamento do artigo 12.º-A ao Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009).

A Plataforma digital, tal como definida no artigo acima mencionado: pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, através de meios eletrónicos, como um portal de internet ou uma aplicação informática, a pedido dos utilizadores, e que envolve, como componente necessária e essencial, a organização do trabalho prestado por particulares mediante remuneração, independentemente de esse trabalho ser prestado online ou num local específico, nos termos e condições de um modelo de negócio e de uma marca específica.

Os trabalhadores das plataformas estão sujeitos, devido à variedade de tarefas desempenhadas, a uma lista de riscos incertos que colocam vários desafios às autoridades de inspeção do trabalho.

Além disso, a incerteza do local de trabalho pode criar dificuldades em matéria de acidentes de trabalho, fiscalização...

Por conseguinte, o trabalho de prevenção realizado pelas autoridades de inspecção do trabalho é naturalmente limitado por estes e outros factores (por exemplo, estatuto profissional).

29

A instabilidade inerente à actividade em causa (rendimentos e horários de trabalho instáveis, diferentes empregadores - só para citar alguns) resulta numa miríade de riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores das plataformas (ainda mais do que aqueles que desempenham funções semelhantes):

- Excesso de trabalho e desaparecimento da fronteira entre a vida pessoal e profissional.
- Isolamento (físico e social).
- Monitorização.
- Equidade algorítmica.
- Falta de oportunidades de negociação coletiva.

RISCOS PRINCIPAIS

Neste tipo de empresas, todos os trabalhadores são trabalhadores independentes e não trabalham com frotas. Este tipo de trabalhador deve estar legalizado e ter atividade financeira aberta como estafeta.

Por lei, a empresa tem limitações quanto ao que pode fazer com este tipo de trabalhadores.

Havia um limite de horas, mas foi necessário retirá-lo para não restringir a atividade. A empresa não pode oferecer formação porque os trabalhadores são trabalhadores independentes. Queriam promover ações de sensibilização.

Há uma série de medidas nesta área que não podem implementar porque só têm trabalhadores independentes. A empresa alega que a ACT levanta a presunção de que os trabalhadores independentes estão a receber benefícios típicos de trabalho dependente e não o podem fazer.

RISCOS ERGONÓMICOS

Como resultado das entrevistas realizadas, a plataforma digital contactada afirmou que não gere os riscos ergonómicos. Para realizar este trabalho, os estafetas precisam de carregar tudo nas suas mochilas. A Plataforma Digital não tem forma de avaliar os meios utilizados pelos trabalhadores.

As cargas devem caber na mochila. Se for algo muito pesado, podem solicitar suporte para partilhar a carga. A equipa de suporte oferece a segunda parte do pedido ao outro estafeta.

No entanto, é importante referir que se as plataformas saíssem do mercado, como está a acontecer em alguns países, teríamos um problema grave, com muitos destes trabalhadores a ficarem desempregados, resultando num impacto negativo na economia.

30

Trabalho em Regime de Tempo Parcial

Considerando a definição dada pela lei portuguesa, o trabalho a tempo parcial é uma modalidade especial de execução da relação laboral que se caracteriza pela redução do período normal de trabalho semanal prestado a tempo inteiro (período normal de trabalho semanal ou a média do período de referência aplicável em situação comparável na mesma empresa ou serviço com idênticas atividades ou funções). O trabalho pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, por mês ou por ano, sem prejuízo do descanso semanal (artigo 150.º do Código do Trabalho).

O regime de trabalho a tempo parcial previsto nos artigos 150.º a 156.º do Código do Trabalho é aplicável aos trabalhadores titulares de contrato de trabalho público (artigo 68.º, n.º 1, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)), mas a sua aplicação ao trabalhador no momento da nomeação depende do seu pedido (artigo 69.º, n.º 1, da LTFP).

O trabalhador a tempo parcial pode iniciar a sua atividade a tempo inteiro ou vice-versa, por tempo indeterminado ou por tempo determinado, mediante acordo escrito com a entidade empregadora.

Embora o trabalho a tempo parcial esteja geralmente associado a empregos precários, o que afeta especialmente os jovens, pode beneficiar o empregador devido aos custos mais baixos. No entanto, este regime de trabalho pode também trazer dificuldades adicionais ao empregador, que muitas vezes tem dificuldade em preencher o tempo que o trabalhador que beneficia deste regime deixa em aberto, resultando numa menor produtividade para o empregador.

RISCOS OCUPACIONAIS

Este cenário mantém-se inalterado desde antes da pandemia. O horário de trabalho nas empresas de trabalho temporário consiste em turnos de 4 ou 6 horas. Nos *call centers*, por exemplo, há picos de trabalho que exigem pessoal adicional e contratar alguém apenas para cobrir 2 das 8 horas é ineficiente.

No entanto, a procura varia consoante o setor e a atividade da empresa, pois depende de parâmetros e de outros fatores temporários. Para alguns, o trabalho a tempo parcial pode ser inconveniente, mas, inversamente, para outros, pode oferecer flexibilidade para equilibrar o trabalho e a vida pessoal. Isto é particularmente importante para os estudantes que podem beneficiar de mais tempo para as aulas e para os estudos. Por outro lado, pode ser um problema no sentido em que estes trabalhadores a tempo parcial acabam por preencher vagas para outros a tempo inteiro.

SOBRE OS RISCOS ASSOCIADOS A UM TRABALHO A TEMPO PARCIAL

Quando comparado com o trabalho a tempo inteiro, não existem diferenças, pois ambos são geridos da mesma forma.

Apenas uma nota sobre este aspeto e que se aplica ao caso das pessoas que utilizam contratos a tempo parcial para ter dois empregos, o que pode ser um risco para a sua saúde, pois trabalham muito mais horas do que o esperado, para além de toda a carga horária do ponto de vista de quem tem dois empregos do que de quem tem um emprego a tempo inteiro.

RISCOS ERGONÓMICOS

De facto, as empresas com regimes a tempo parcial apresentam menos riscos, uma vez que as pessoas passam menos tempo na mesma posição. Esta questão sofreu uma grande alteração nos últimos 15/20 anos. As empresas investiram fortemente na melhoria dos postos de trabalho. A forma, a temperatura, a iluminação, a ergonomia, a cadeira adequada e todos os equipamentos necessários foram estudados para que possam desempenhar as suas funções nas condições adequadas.

Quanto aos intervalos ou pausas periódicas para evitar a fadiga física, existem espaços disponíveis para a realização do trabalho, para refeições, existindo também espaços dedicados para pausas, que, neste tipo de trabalho, têm uma duração definida.

É importante salientar que os colaboradores com trabalho a tempo parcial partilham frequentemente o mesmo espaço, pelo que não existem diferenças quanto aos riscos físicos do trabalho.

2.4. Boas práticas identificadas nas novas formas de trabalho

Em conformidade com as boas práticas identificadas num grupo de empresas, dos setores público e privado, com atividades relacionadas com a saúde, seguros e serviços públicos municipais, a CCP recolheu a seguinte informação:

32

Estudo de Caso 1

Bem-estar físico e emocional:

- Água, sumos, café e snacks disponíveis.
- Oferta de um brinde de Natal a todos os funcionários e colaboradores.
- Protocolo com diversas entidades para benefícios a colaboradores e funcionários. Ex: Óptica, Farmácia, Instituto de Inglês.
- Consultas periódicas de oftalmologia gratuitas e exames complementares aos colaboradores e seus familiares. Possibilidade de usufruir de descontos em consultas de outras especialidades.
- Oferta de um plano de saúde aos colaboradores.
- Oferta de estacionamento privativo coberto para colaboradores.
- Oferta de brinde de aniversário.
- Todo o merchandising da clínica oferecido aos clientes é também oferecido aos funcionários e colaboradores.
- Fardamento completo fornecido pela empresa.
- Fornecimento de equipamentos sempre que a função de cada um o exija (tablets, telemóveis, computadores portáteis).
- Formação, Workshops, Coaching de acordo com a recomendação da empresa.
- Prémios de desempenho monetários, periódicos e anuais.
- Participação na tomada de decisões através de reuniões periódicas e de uma política de comunicação transversal e transparente, onde todos podem fazer sugestões e críticas.

Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional: • Oferta do dia de aniversário aos colaboradores como dia extra de férias.

- Isenção para os colaboradores com filhos menores, para que possam ir à escola dos seus filhos para celebrar os seus anos.
- Oferecer um almoço/jantar de Natal aos colaboradores e suas famílias.

- Oferecer dias de transição que não são deduzidos aos feriados.
- Subsídio de Natal para pais/mães (500€).
- Dia da Criança para o Mundo: dia para levar o(s) seu(s) filho(s) ao
- Evento anual de dois dias para colaboradores e famílias, com alojamento, refeições e atividades lúdicas.

Estudo de Caso 2

Com o objetivo de melhor apoiar o regresso ao trabalho das pessoas que se ausentaram por mais de um ano, motivadas por baixa médica, foi criada uma equipa técnica para implementar um procedimento que facilite o enquadramento organizativo dos trabalhadores, considerando as limitações que estes possam apresentar, nomeadamente ao nível da saúde física e/ou mental, visando a adaptação a novas funções e/ou novos locais de trabalho.

O projeto conta com uma equipa constituída por técnicos dos três Departamentos da Direção Municipal de Recursos Humanos (saúde, higiene e segurança; gestão de recursos humanos e desenvolvimento e formação), com o objetivo de acompanhar o trabalhador até à sua reinserção profissional, nomeadamente:

- Após a alta médica e a comprovação do respectivo Formulário de Aptidão para o Trabalho, é agendada uma entrevista com o Quadro Organizacional. Na entrevista, com base em um roteiro elaborado pela equipe, são levantadas as informações mais relevantes sobre o trabalhador: interesses, habilidades pessoais e profissionais, qualificações, aspirações, expectativas e limitações, permitindo o estabelecimento de um plano de intervenção para cada trabalhador, considerando as necessidades de RH existentes.
- Sempre que necessário, o trabalhador é encaminhado para ações de treinamento específicas, visando o aprimoramento de suas habilidades, seja para aumento de qualificação.
- Quando não existe possibilidade de reintegração do trabalhador no posto de trabalho anterior, são agendadas entrevistas em vários serviços com vista à sua recolocação. Neste sentido, são contactadas as diversas Unidades Organizacionais para agendamento de reuniões com o objetivo de apresentação do projeto, levantamento de deficiências ao nível dos RH e negociação de postos de trabalho com funções adaptadas.

- O trabalhador é sempre acompanhado por um técnico durante as entrevistas, o que se tem revelado uma mais-valia para ambas as partes. Caso se obtenha parecer favorável, é então enviada a proposta de atribuição e pedido de emissão de guias ao Diretor de RH, que informa o trabalhador da data de levantamento das guias. Caso contrário, o processo reinicia. Quando o trabalhador é recolocado, a Equipa responsável por este processo mantém um contacto próximo e realiza o acompanhamento com a maior frequência possível de todos os casos tratados.
- Sempre que os trabalhadores e/ou chefias necessitam de apoio (por exemplo, para pequenas tarefas ou outras), um dos elementos da equipa desloca-se aos locais ou visita os trabalhadores para acompanhamento.
- Os trabalhadores em fase de recolocação são propostos para tarefas temporárias, nos mais diversos departamentos da CML, adequadas ao seu perfil e de acordo com as necessidades da organização substituta, durante períodos de férias, licenças médicas, apoio logístico a eventos, como por exemplo organização de pastas para seminários, envio de envelopes para newsletter, destruição de documentos confidenciais, entre outros. A Direção de Recursos Humanos do Município tem vindo a implementar medidas que visam integrar, motivar, desenvolver e valorizar os trabalhadores.

Estudo de Caso 3

A experiência adquirida durante esses dois anos de Pandemia e que se manifestou também na capacidade de adaptação, diante de tanta adversidade, a mais uma mudança; a inovação que ficou tão evidente no salto tecnológico dado após a pandemia em termos não só de novas formas de trabalhar, mas também de um empoderamento digital muito maior das pessoas; a superação, a cada dia, das pessoas em nunca deixar um cliente ou um colega com uma pergunta sem resposta; e, por fim, a proximidade das pessoas, que agora reforça o trabalho físico e presencial.

Vivemos uma experiência que ficará para sempre gravada na nossa memória, mas soubemos resistir e adaptar-nos. Tivemos de nos adaptar a uma realidade que era nova para muitos: o teletrabalho. Conseguimos desmistificá-lo e averiguar as suas vantagens e desvantagens.

É por isso que na empresa em análise estão a adotar um sistema híbrido, sempre que a atividade profissional (ou a função específica) o permitir, em que será proporcionada flexibilidade, quando possível, que permita ter o melhor dos dois mundos: trabalho remoto e trabalho presencial.

Há, de facto, mudanças no trabalho que irão para além da pandemia, por exemplo, a transformação digital. Mesmo antes da pandemia, a empresa em causa já investia na formação digital dos seus trabalhadores.

Com a necessidade de as pessoas trabalharem a partir de casa, a necessidade de as capacitar na utilização de ferramentas tecnológicas e para que consigam ser produtivas e eficazes num ambiente remoto baseado na comunicação digital tornou-se ainda mais premente. As novas formas de trabalhar, baseadas em metodologias ágeis que temos vindo a adotar, trouxeram também visões muito diferentes sobre o futuro. De qualquer forma, o ambiente de trabalho, o conforto e o bem-estar têm sido as principais prioridades.

35

Estudo de Caso 4 (Plataforma Digital)

Os estafetas registados têm acesso a dois tipos de seguro, que os protegem em caso de acidente. Este seguro cobre as despesas médicas e os dias em que não podem trabalhar. Trata-se de um seguro contra terceiros.

Os entregadores pagam uma taxa para se conectarem à plataforma e terem acesso ao seguro.

A organização oferece uma plataforma global com diversos cursos não relacionados a serviços de entrega, voltados para o aprimoramento profissional e disponíveis para todos, sem custo algum.

A empresa tem parceria com empresas de veículos elétricos, com uma das empresas de telecomunicações para preços mais baixos e uma parceria com oficinas mecânicas, por exemplo.

III. Salário Mínimo e Negociação Coletiva em Portugal

3.1. A situação portuguesa

De acordo com o entendimento geral, a história deste instituto em Portugal começa em 1965 com o primeiro estudo para definir o salário mínimo nacional interprofissional, focando-se nas necessidades mínimas de um trabalhador típico. Inicialmente, o cálculo baseava-se na dieta alimentar e respetivo custo diário, bem como no coeficiente de *Engel*. Posteriormente, em 1969, um novo estudo ampliou o âmbito de aplicação do valor mensal de remuneração mínima, incluindo, agora, outros fatores como bens, serviços, lazer e habitação.

A nível internacional, o método, conceção e metodologia de determinação do valor do salário mínimo tinham já sido alvo de análise pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) na Recomendação n.º 30 relativa aos mecanismos de fixação do salário mínimo na indústria e comércio, na Recomendação n.º 99 relativa aos mecanismos de fixação do salário mínimo na agricultura e num Relatório da OIT de 1967.

O salário mínimo nacional foi oficialmente instituído em 1974 pelo Decreto-Lei n.º 217/74, de 27 de maio, aplicando-se a trabalhadores da indústria e serviços, mas com abrangência limitada. Assim sendo, foram, subsequentemente, operadas várias revisões e respetivos ajustes com o intuito de não só alargar o âmbito subjetivo de aplicação do salário mínimo, mas também garantir as necessárias adequações aos diversos setores.

A Concertação Social assume um papel central na definição da fixação e evolução do salário mínimo, atual Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG), em virtude do reconhecimento da importância de conjugar a atualização da RMMG com a evolução da produtividade do trabalho, de forma a assegurar a competitividade das empresas e da economia portuguesa num quadro de forte concorrência internacional, evolução da economia, mercado de emprego e custo de vida, entre outros fatores (cfr. número 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho). Já em 1990 são definidas, pela Concertação Social, remunerações mínimas para o setor da economia através do Acordo Económico e Social do mesmo ano. Mais tarde, em 1996, para os setores da indústria, comércio, serviços e agricultura com o Acordo de política de Rendimentos para 1992 e em 1996 com o Acordo de Concertação Social de Curto Prazo.

Por conseguinte, a RMMG constitui um referencial do mercado de trabalho, tanto na perspetiva do trabalho digno e da coesão social, como da competitividade e sustentabilidade das empresas.

Posto isto, o artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) enuncia, no seu número 2, um conjunto de incumbências do Estado, mais precisamente “(...) estabelecimento e a atualização do salário mínimo nacional, tendo em conta, entre outros fatores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento (...)”.

Já a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho) define, no seu artigo 273.º, a RMMG referindo, na sequência do supramencionado, que, na “determinação da retribuição mínima mensal garantida, são ponderados, entre outros fatores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento de custo de vida e a evolução da produtividade, tendo em vista a sua adequação aos critérios da política de rendimentos e preços”.

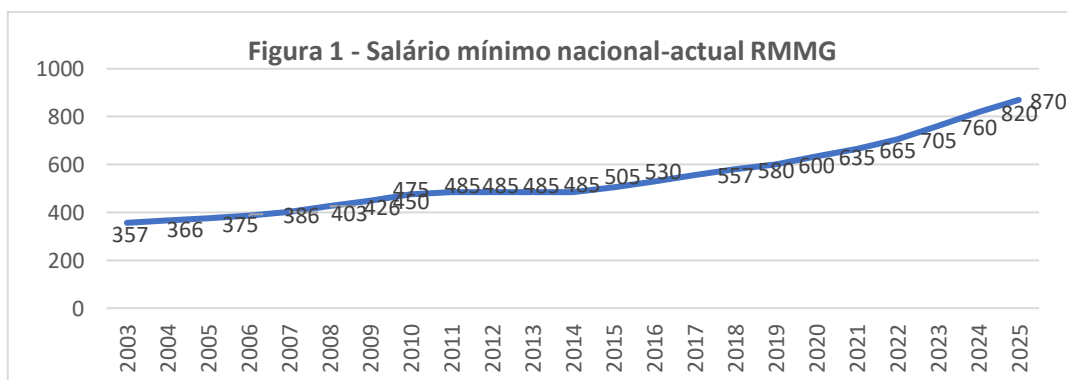
A sua fixação deverá, igualmente, ter em conta os instrumentos internacionais aplicáveis neste âmbito, designadamente a Convenção n.º 131 da OIT que orienta as normas para a fixação da RMMG e a Carta Social Europeia que cristaliza o direito a uma remuneração justa no artigo 4.º

Definição de salário mínimo

O salário mínimo, designado na atualidade de Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), foi implementado em Portugal em 1974, imediatamente após a revolução do 25 de Abril, refletindo as então novas preocupações com as questões sociais no país, ligadas à repartição do rendimento e à temática das desigualdades sociais. Corresponde ao valor mínimo legal em Portugal que um trabalhador pode receber pelo seu trabalho.

Tem, por definição, em consonância com o anteriormente referido, o intuito de assegurar, a quem trabalha, um rendimento mínimo que propicie as condições que conduzam à satisfação das necessidades mínimas de uma vida com dignidade. Sendo entendido como o ponto mínimo de partida da contrapartida da prestação de um qualquer trabalho digno, no contexto do mercado de trabalho em Portugal.

À data da sua introdução, em maio de 1974, o valor do salário mínimo “correspondia a um pouco menos de 80% do salário médio de um trabalhador não qualificado”¹.

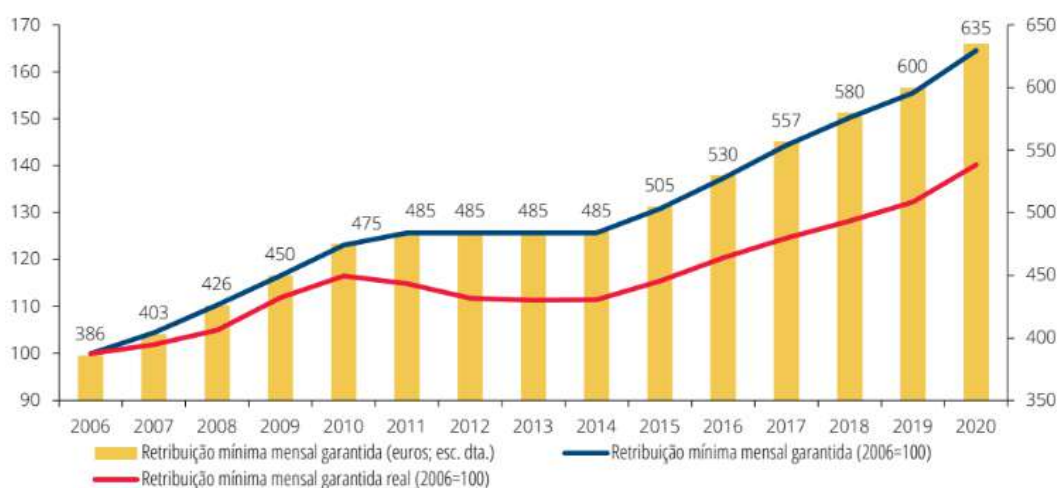


Fonte: Valores da RMMG definidos por Lei, em cada ano

¹ GEP-MTSSS, Julho 2019, “Salário Mínimo Nacional 45 anos depois”

Atendendo a que o contexto macroeconómico da economia portuguesa e o respetivo nível de inflação, ao longo do tempo, são distintos, importa ter em conta não só a evolução do valor corrente do salário mínimo (RMMG) como, em particular, a evolução do salário mínimo real, tendo em conta o Índice de preços do consumidor, em cada momento.

Figura 2 - Retribuição Mínima Mensal Garantida em euros e 2006=100



Fonte: GEP/MTSSS (cálculos do Banco de Portugal). | Notas: Em outubro de 2014, a retribuição mínima mensal garantida foi atualizada para 505 euros. A retribuição mínima mensal garantida real é calculada com base no índice de preços do consumidor.

Fonte do Gráfico: Banco de Portugal, BE- Março 2023

Pretende-se estimular a análise da evolução da adequação do salário mínimo em cada país, confrontando-a com o que possa ser um entendimento comum aos vários países acerca da adequação do salário mínimo nacional, tendo presente possíveis dimensões dos conceitos de Vida Digna ou de Trabalho Digno.

Atendendo a que, por um lado, as realidades de cada país têm especificidades intrínsecas a esse mesmo país, e que, por outro, se pretende uma abordagem de análise comum, que permita analisar de forma comparável a adequação dos salários mínimos nacionais de países distintos, de acordo com os países que integram o presente projeto, na abordagem que aqui se apresenta sobre o salário mínimo nacional português, procura-se, sempre que possível, complementar os indicadores do salário mínimo com indicadores estatísticos que estejam disponíveis para uma maioria de países da UE ou sejam, predominantemente, indicadores estatísticos que reportem ao que esteja definido por regulamentos europeus, por diretivas europeias ou por recomendações das Nações Unidas (ONU).

A promoção do desenvolvimento sustentável em Portugal é balizada pelo compromisso assumido no âmbito do Pilar Europeu dos Direitos Sociais da UE, no qual são definidas metas que, entre outros objetivos, visam assegurar condições dignas de trabalho e de vida em todos os Estados-Membros. O Governo português comprometeu-se, assim, a implementar a Agenda do Trabalho Digno, a qual vai ao encontro das prioridades europeias para a recuperação pós Covid-19, subjacentes ao PRR, encontrando-se, igualmente, alinhada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), designadamente com o ODS 8 – Promoção de crescimento económico sustentável, emprego pleno e trabalho digno para todos, visando, ainda, contribuir para uma maior coesão social, do mesmo modo que é consolidada a promoção do Trabalho Digno, enquanto pilar central das políticas públicas.

Assim, sendo o salário mínimo nacional também uma medida de política que visa contribuir para o Trabalho Digno, convive em simultâneo com objetivos mais latos, na esfera social, comuns aos ODS:

- ODS 1: Erradicação da pobreza em todas as suas formas
- ODS 3: Saúde e bem-estar.
- ODS 10: Redução das desigualdades.

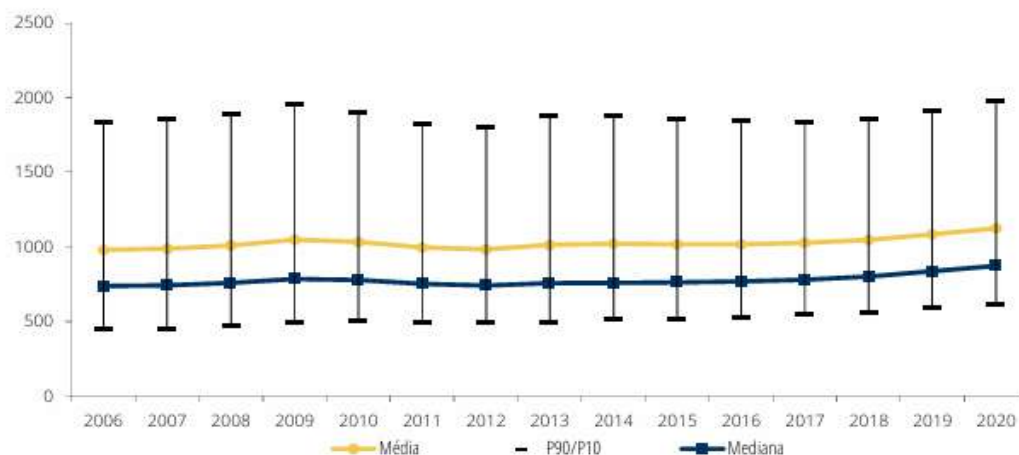
São tidos em conta objetivos diretamente relacionados com o conceito de Vida Digna, enfatizando condições básicas para o bem-estar humano.

Assim, considera-se que a adequação do salário mínimo terá de ser equacionada tendo em consideração as dimensões económica e social, no contexto de um conjunto mais vasto de medidas complementares que atuam nessas duas esferas.

No âmbito da esfera económica, a adequação do salário mínimo poderá ser aferida pelo impacto que as respetivas atualizações têm, por um lado, nos níveis, na distribuição e na desigualdade dos salários – o efeito de arrastamento dos salários e o efeito na evolução da incidência do salário mínimo no total dos trabalhadores por conta de outrem – e por outro, no impacto dessas alterações na competitividade das empresas e da economia, tendo em conta a evolução da produtividade.

A monitorização da evolução comparada do salário mínimo e da sua incidência no total de trabalhadores por conta de outrem, a par da evolução do valor mediano dos salários, bem como da média dos salários, de medidas de desigualdade nos salários, do nível de emprego e da variação da produtividade, permitirá acompanhar uma grande parte daqueles.

Figura 3 - Distribuição do salário real entre 2006 e 2020 no setor privado



Fonte: Quadros de Pessoal — INE (cálculos do Banco de Portugal). | Nota: O salário real é calculado deflacionando o salário nominal pelo Índice de Preços no Consumidor (outubro de 2006=100) em outubro de cada ano.

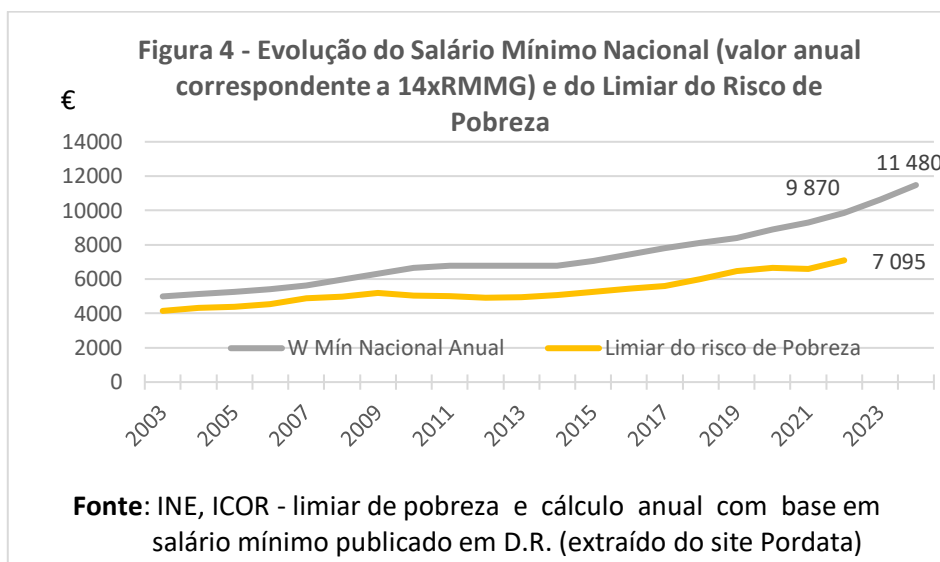
Fonte do Gráfico: Banco de Portugal, BE- Março 2023

Entre 2010 e 2012 – o período recessivo de assistência financeira pela Troika a Portugal - a RMMG real diminuiu, o salário real médio diminuiu ligeiramente, tal como o salário mediano. Entre 2012 e 2014 mantêm-se quase sem alterações, período durante o qual a RMMG não teve qualquer atualização e, a partir de 2014, a RMMG real cresce continuamente até à atualidade (2025), através de atualizações significativas na RMMG, enquanto o salário real médio e mediano crescem, mas de forma muito mais moderada.

Sem descurar a maior importância que assume na esfera social, o conjunto de medidas públicas focalizadas na especialidade na proteção social dos indivíduos, atuando o salário mínimo na população ativa e em particular nos empregados, não deixa de ter, para além da dimensão económica, uma dimensão social enquanto pilar relevante para a garantia do direito a um trabalho digno, a um salário justo, e podendo contribuir para a redução das desigualdades sociais. Neste sentido, poderá ser de interesse acompanhar a evolução do salário mínimo, a par da evolução de índices de desenvolvimento humano, de nível de bem-estar da população, bem como da evolução do risco de pobreza na população empregada e da evolução do limiar de pobreza.

Embora o salário mínimo não vise, nem possa, isoladamente, eliminar o risco de pobreza da população empregada, sendo, a esse nível, necessário um conjunto amplo e complementar de medidas de apoio social que atuem nas diversas dimensões da vida dos indivíduos socialmente carenciados, trata-se de um referencial de rendimento que importa monitorizar em termos relativos face ao limiar de pobreza.

Assim, propõe-se que seja monitorizada a evolução da distância entre o salário mínimo nacional e o limiar de pobreza em Portugal, este último definido pela sua correspondência a 60% da mediana do rendimento por adulto equivalente em cada ano, estatística produzida e divulgada a partir do Inquérito às Condições de Vida e Rendimento do INE (sendo um indicador relevante de reporte nacional para a monitorização do ODS1-Eradicar a pobreza).



LINHA DE POBREZA: limiar do rendimento abaixo do qual se considera que uma família se encontra em risco de pobreza. Este valor foi convencionado pela Comissão Europeia como sendo o correspondente a **60% da mediana do rendimento por adulto equivalente de cada país**.

Poderá também observar-se a que distância fica o salário mínimo nacional do que é aferido como sendo a despesa média de uma família a partir do inquérito às despesas das famílias, do INE.

Atendendo a que os agregados familiares têm composições diversas, com um número variável de indivíduos, bem como com um número variável de indivíduos ativos em trabalho, ou seja, auferindo uma remuneração, no Gráfico seguinte observamos a distância entre o salário mínimo anual (em função do nº de indivíduos a trabalhar que compõem os agregados familiares) e a despesa familiar média por agregado, segundo os escalões de número de indivíduos ativos a trabalhar.

Despesa total anual média por agregado (€), por número de indivíduos ativos a trabalhar, Portugal, 2022/2023

unidade: € **43**

	Total	0 indivíduos	1 indivíduo	2 indivíduos	3 ou + indivíduos
Despesa total anual média por agregado	23 900	17 250	22 340	30 508	31 234
Salário Mínimo Nacional Anual 2022 (14xRMMG) , em função de 1, 2 e 3 indivíduos ativos a trabalhar			9 870	19 740	29 610
Percentagem do Salário Mínimo Nacional Anual 2022 (14xRMMG), em função do nº de ativos a trabalhar, sobre a Despesa total anual média por agregado, segundo o nº de ativos a trabalhar		-	44,2%	64,7%	94,8%

Fonte: Cálculos CCP a partir de dados do INE, IDEF 2022/2023 e da Remuneração Mínima Mensal Garantida em vigor em 2022

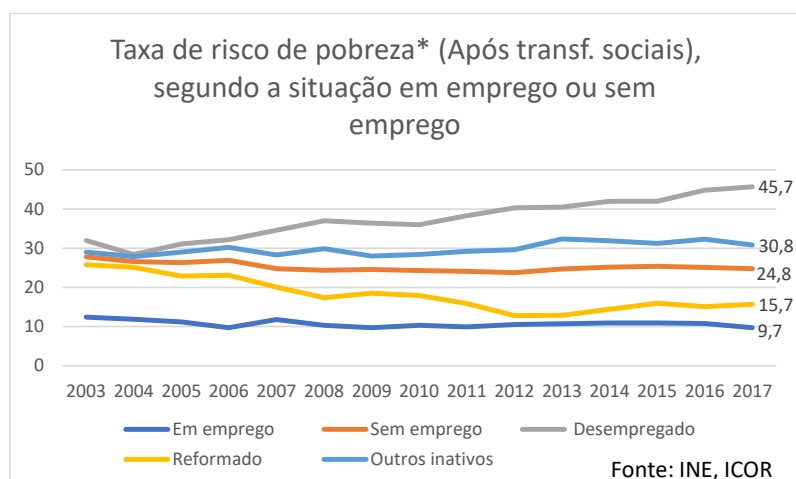
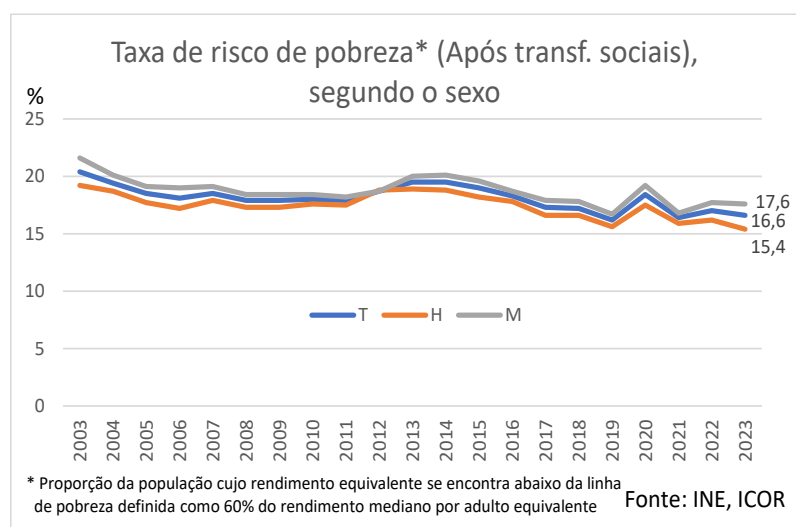
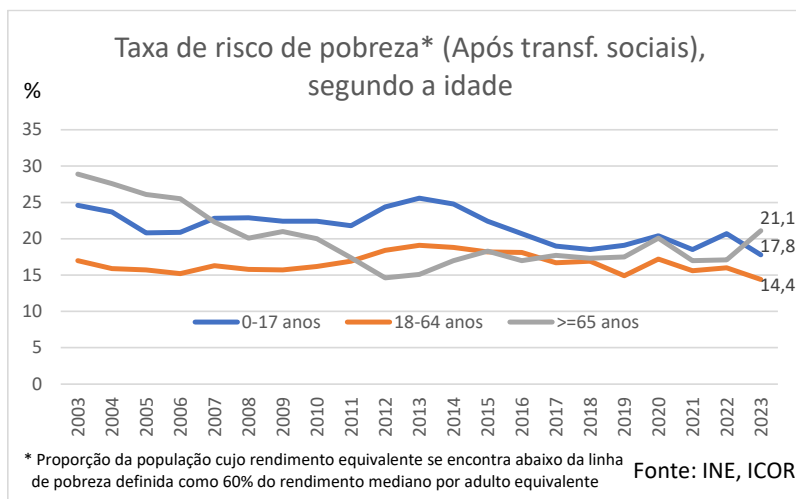
Despesa total anual média por agregado (€), por quintis de rendimento equivalente, Portugal, 2022/2023

unidade: €

	Total	1º quintil	2º quintil	3º quintil	4º quintil	5º quintil
Despesa total anual média por agregado	23 900	16 294	18 269	22 188	26 188	34 994
Percentagem do Salário Mínimo Nacional Anual 2022 (14xRMMG) sobre a Despesa total anual média por agregado	41,3%	60,6%	54,0%	44,5%	37,7%	28,2%

Fonte:: Cálculos CCP a partir de dados do INE, IDEF 2022/2023 e da Remuneração Mínima Mensal Garantida em vigor em 2022

Finalmente, apresenta-se em seguida a evolução da Taxa do Risco de pobreza, após transferências sociais, segundo a idade, segundo o sexo e segundo a situação face ao emprego Figuras 5, 6 e 7.



Não obstante a evolução da RMMG ter sido sujeita a atualizações de magnitudes distintas no período em análise e, em termos reais, ter até sofrido decréscimos entre 2010 e 2014, observa-se que a taxa de risco de pobreza após transferências sociais dos indivíduos em situação de emprego se manteve relativamente estável em torno dos 10%, entre 2003 e 2017, ano em que diminuiu para 9,7%.

CrITÉRIOS para a determinação do salário mínimo

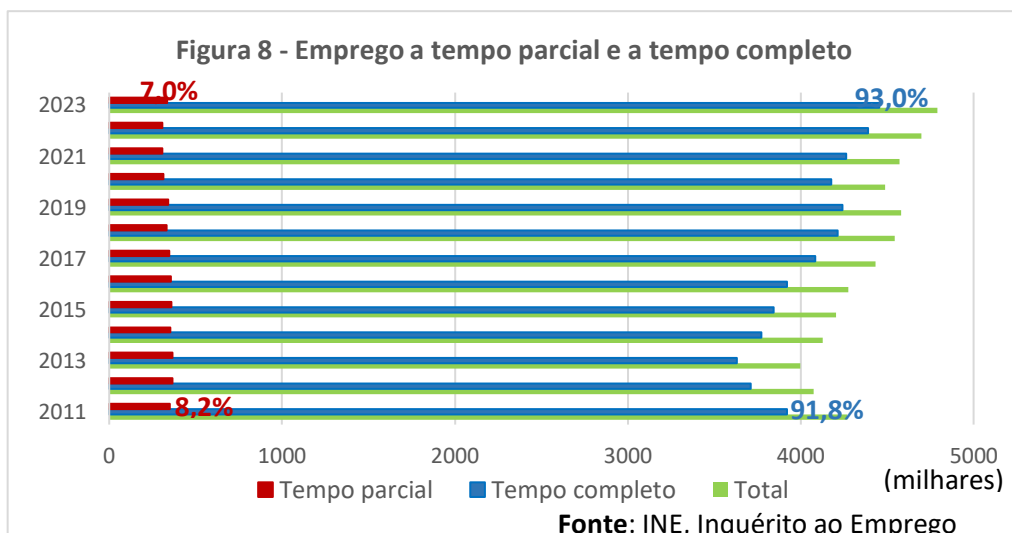
O Código de Trabalho prevê que a atualização do Salário Mínimo tenha em consideração o seguinte: “Na determinação da retribuição mínima mensal garantida são ponderados, entre outros fatores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento de custo de vida e a evolução da produtividade, tendo em vista a sua adequação aos critérios da política de rendimentos e preços.”

Nos anos mais recentes a percentagem de atualização do salário mínimo é claramente superior aos valores que resultariam da inflação e da repartição dos ganhos de produtividade, na perspetiva da melhoria das condições de vida dos trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo.

Esta ideia está bem presente no diploma que estabeleceu o salário mínimo para 2025 “A evolução da RMMG, conjugado com a sua trajetória de atualização, tem sido um objetivo político e social transversal a todos os governos reconhecendo-se a necessidade de elevar a retribuição dos salários mais baixos e contribuir com uma distribuição mais equitativa da riqueza. Este aumento remuneratório constitui um dos elementos que contribuem para reter talento e capital humano qualificado em Portugal e, por essa via, reforçar a produtividade e a competitividade da economia, colocando-a a par com os demais parceiros europeus.”

Percentagem de trabalhadores que recebem o salário mínimo

Apesar de serem divulgados indicadores estatísticos sobre o emprego a tempo completo e a tempo parcial, a partir do Inquérito ao Emprego do INE, cuja evolução se apresenta no gráfico seguinte, não existem indicadores disponíveis sobre a incidência do salário mínimo, segundo a duração do tempo de trabalho [ver W min 45 anos dps].



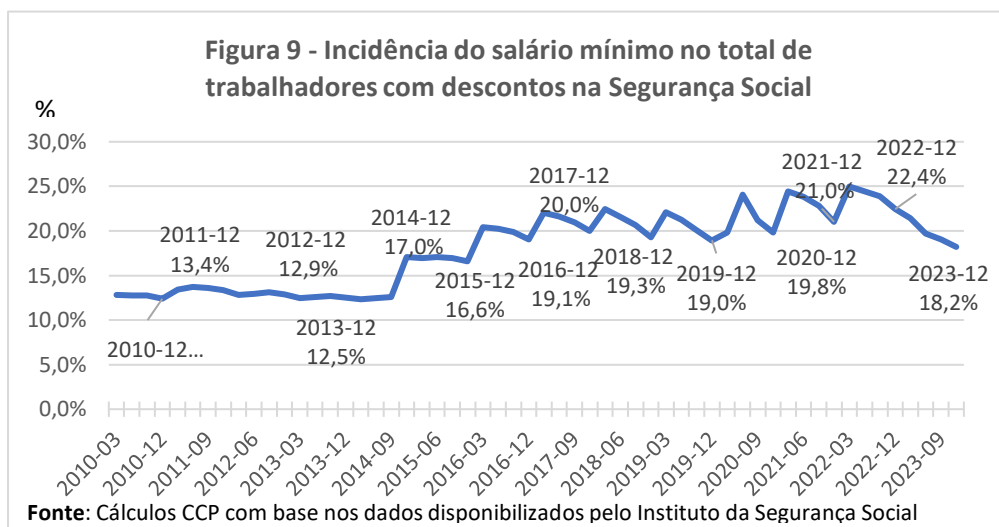
A percentagem da totalidade de trabalhadores que recebem o salário mínimo é uma estatística que, de forma agregada, passou recentemente a ser regularmente difundida pelo GEP-MTSSS.

Até 2023, tratava-se de uma informação que era apenas difundida ou em estudos pontuais que fossem publicamente difundidos ou nos Relatórios pontuais do MTSSS, de apoio às reuniões de Concertação Social, em função das agendas das mesmas.

Desde 2023, no âmbito de análises em curso no Grupo de Trabalho de Estatísticas do Mercado de Trabalho do Conselho Superior de Estatística, passou o Instituto da Segurança Social a disponibilizar dados que permitissem calcular a percentagem de trabalhadores que recebem o salário mínimo.

Sobre a incidência do salário mínimo no emprego a tempo completo e a tempo parcial, conforme mencionado, não existem indicadores disponíveis.

Assim, com base nos dados disponibilizados pelo ISS, apresenta-se em seguida a evolução da incidência do salário mínimo, face ao total de trabalhadores sujeitos a contribuições para a Segurança Social.



Categorias de trabalhadores isentos do salário mínimo

A guarida constitucional (artigo 59.º CRP) conferida à atual RMMG implica uma relação de subordinação jurídica, pelo que os trabalhadores fora deste registo não se encontram abrangidos pela RMMG, nomeadamente, os trabalhadores independentes, ou seja, pessoas que exerçam atividade profissional por conta própria geradora de rendimentos, empresários em nome individual, entre outros (artigos 3.º e 4.º do Código do Impostos sobre o Rendimento das Pessoas Singulares).

Regime de fixação do salário mínimo no sector público

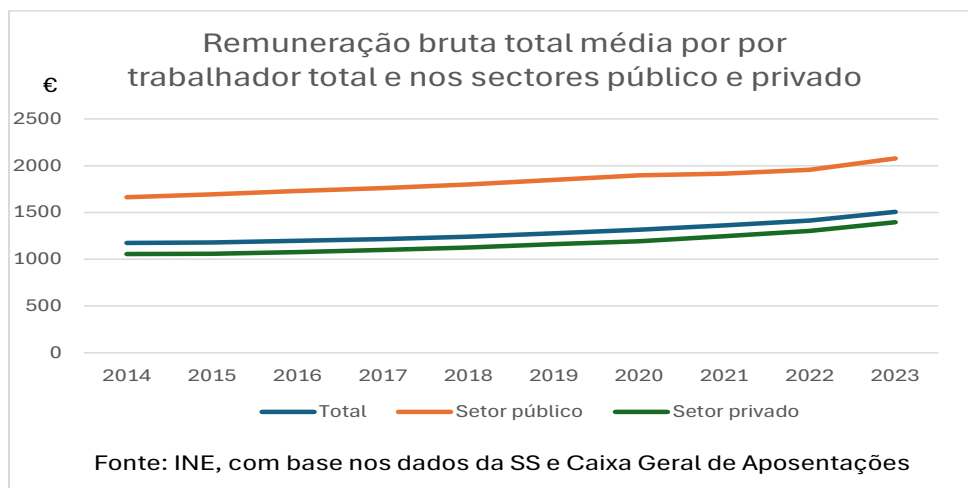
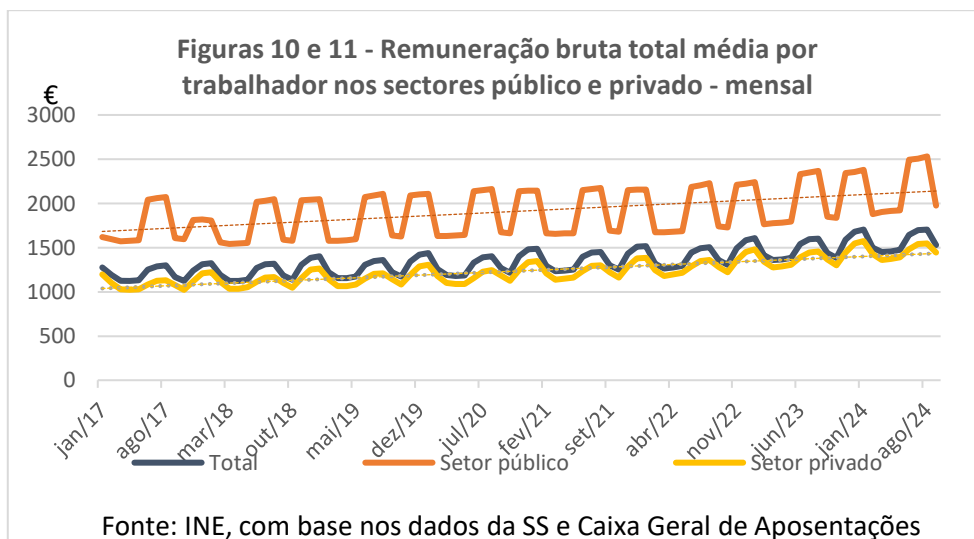
À semelhança do setor privado, a remuneração é devida a partir do início de funções e cessará com a extinção, neste caso, do vínculo de emprego público. A remuneração, composta por remuneração base, suplementos remuneratórios e prémios de desempenho, apenas pode ser suspensão, parcial ou totalmente, nos termos legalmente previstos.

Para a fixação da remuneração base dos trabalhadores do Setor Público recorre-se à Tabela Remuneratória Única (TRU) que dispõe da totalidade dos níveis remuneratórios aplicáveis e com montantes não inferiores ao da RMMG, à luz do artigo 148.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGF) e é aprovada nos termos do artigo 147.º da LGTFP.

Já os níveis correspondentes às posições remuneratórias de cada carreira/categoria ou cargo são fixados por Decreto Regulamentar (artigo 149.º da LGTFP).

O salário médio no setor público e privado antes (até 2019) e depois (a partir de 2022) da pandemia CoViD-19

48



O salário médio em Portugal, traduzido pela remuneração bruta total média por trabalhador, no sector privado e no sector público cresce a ritmo superior depois da pandemia, a que não é alheia a pressão da inflação que começara na pandemia e se acentuou com o conflito na Ucrânia, a par das tensões no Mar Vermelho e das várias tensões geopolíticas no Médio Oriente, atingindo o seu pico em 2022 (inflação de 7,8%), tendo começado a desacelerar a partir de 2023 (de 4,8%).

O diferencial significativo entre o salário médio no sector público e no sector privado acaba por influenciar menos o salário médio por trabalhador do total de trabalhadores na economia, já que nas estatísticas da remuneração bruta total média, apuradas pelo INE a partir dos dados dos sujeitos singulares que têm descontos registados na Segurança Social e na Caixa Geral de Aposentações, cerca de 80% do total dos trabalhadores com descontos são do Sector Privado e apenas cerca de 20% são do Sector Público.

Por outro lado, o universo dos trabalhadores no sector público e no sector privado apresentam algumas características distintas, algumas das quais constituem fatores que se correlacionam com o nível salarial, o que torna credível que algumas dessas características acabem por estar na origem, senão em pleno, pelo menos em grande medida, da existência desse diferencial significativo entre a remuneração bruta total média no sector público e a remuneração bruta total média no sector privado.

A diferença ao nível das habilitações e qualificações em cada um dos sectores, com uma maior proporção de trabalhadores com mais habilitações e uma menor proporção de trabalhadores menos qualificados, no sector público explicarão em grande medida o diferencial de salários no sector público face ao sector privado.

Com referência a 2021, segundo o INE, “a remuneração bruta mensal média por trabalhador era mais elevada no sector da AP (Administração Pública) do que no sector privado (2 019€ vs. 1 335€; mais 51,2%)”. Resultado que refletia, segundo o INE, diferenças no tipo de trabalho realizado e nas qualificações dos trabalhadores que os integravam. Com efeito, verificava-se, por exemplo, que os trabalhadores do sector da AP tinham, em média, níveis de escolaridade mais elevados: 55,2% dos trabalhadores neste sector tinha ensino superior (22,7% no sector privado), 26,6% tinha completado o ensino secundário ou pós-secundário (32,4% no sector privado) e 18,3% tinha um nível de escolaridade correspondente, no máximo, ao 3.º ciclo do ensino básico (44,9% no sector privado). Na Figura 13 é apresentada a distribuição da remuneração bruta por trabalhador segundo o sector institucional. Em ambos os sectores as distribuições das remunerações são assimétricas e positivas, com a mediana da remuneração bruta inferior à média da remuneração bruta, além de que os dois sectores têm o mesmo intervalo modal (850€ a 900€).

Por nível de escolaridade completo, são observadas diferenças salariais entre os dois sectores institucionais. Em 2021, a remuneração bruta mensal média dos trabalhadores no sector da AP que completaram, no máximo, o 3º ciclo do ensino básico (Figura 2) foi de 1 265€, mais 151€ (13,6%) do que no sector privado (1 114€), sendo este diferencial mais elevado no topo da distribuição (540€ no P90; 30,4%).

Entre aqueles com ensino secundário ou pós-secundário (Figura 3), a remuneração bruta média por trabalhador no sector da AP foi superior em 166€ (12,3%) à do sector privado (1 514€ vs. 1 348€), sendo o diferencial maior no P80 da distribuição (506€; 30,3%). Em termos médios, para os trabalhadores com ensino superior (Figura 14), em relação aos quais se registaram remunerações mais elevadas, observa-se uma maior diferença entre o sector da AP (2 957€) e o sector privado (2 263€) alcançando quase 700€ (30,7%).

Contudo, se observadas as diferenças relativas entre as remunerações dos trabalhadores ao longo da distribuição dos rendimentos, verifica-se que, para os trabalhadores com ensino superior, estas são estáveis em torno dos 70% na base da distribuição (P10 a P30) e diminuem desde então. No topo da distribuição (P95), o diferencial é apenas de 180€ (3,3%). Este resultado pode estar associado, entre outros fatores, à diferente composição etária dos trabalhadores do sector da AP e do sector privado, com o primeiro grupo a apresentar uma idade média mais elevada dos trabalhadores, incluindo aqueles com ensino superior completo. A este facto, associam-se maior acumulação de capital humano e de experiência profissional, com tradução nas remunerações auferidas pelos trabalhadores.

Acordos Coletivos

Definições

Contrato Coletivo

A Convenção Coletiva de Trabalho (doravante, CCT) é definida como o acordo celebrado entre associações de empregadores e trabalhadores com o objetivo principal de estipular condições de trabalho (salários, férias, duração de trabalho, etc.).

Em Portugal, existem as seguintes modalidades de convenções coletivas de trabalho: contrato coletivo de trabalho (celebrado entre associações de empregadores e trabalhadores), acordo coletivo de trabalho (celebrado entre associação sindical e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas) e, por fim, acordo de empresa (celebrado entre associação sindical e uma entidade patronal para uma determinada empresa).

As partes podem optar pela modalidade que melhor se ajustar ao âmbito da negociação pretendido, não existindo qualquer condicionamento jurídico da escolha de uma das modalidades de negociação.

Tipos de Acordos Coletivos (de acordo com a sua fonte, conteúdo ou âmbito (profissional ou territorial))

51

Os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) são fonte específica de Direito do Trabalho e podem ser negociais (número 2 do artigo 2.º CT) caso resultem da expressão da autonomia coletiva das entidades patronais e das associações de trabalhadores ou não negociais (número 4 do artigo 2.º) caso tenham origem num ato da Administração.

A convenção coletiva poderá assumir a modalidade de contrato coletivo, acordo coletivo ou acordo de empresa, de acordo com o critério da entidade patronal outorgante (número 3 do artigo 2.º CT). Contudo, o ordenamento jurídico-laboral português prevê outros IRCT negociais: a figura do acordo de adesão (artigo 504.º CT) que permite à associação de empregadores/empregador ou à associação sindical que não subscreveram originariamente o IRCT, mas com interesse na sua aplicação, a ela aderir por via de acordo. A decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária (artigo 506.º CT), resultante da submissão ao mecanismo da arbitragem, resulta da interpretação, integração, celebração ou revisão da convenção coletiva.

Por sua vez, o Código do Trabalho prevê, enquanto IRCT não negociais, a portaria de extensão (artigos 514.º e seguintes do CT) com origem no ministério responsável pela área laboral e possibilitadora da extensão da aplicação de uma convenção coletiva ou decisão arbitral total ou parcialmente a trabalhadores e empregadores que não se encontravam inicialmente abrangidos por elas, assim como a Portaria de Condições de Trabalho (artigos 517.º e seguintes do CT), também com origem ministerial e emitida excecional e subsidiariamente em caso de inexistência de entidades com capacidade negocial para a negociação coletiva e na impossibilidade de recurso à portaria de extensão. Note-se, porém, que a ambas as modalidades de portaria subjaz a necessidade de circunstâncias sociais e económicas que justifiquem a sua emissão. Por fim, existe a decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória (artigos 508.º e seguintes CT), determinada por despacho fundamentado do ministério responsável pela área laboral (artigo 509.º CT), bem como a decisão arbitral em processo de arbitragem necessária (artigos 510.º e 511.º CT), em virtude da caducidade de convenção coletiva sem que exista outra que a substitua nos 12 meses subsequentes e não haja outra convenção aplicável a pelo menos 50% dos trabalhadores da mesma empresa, grupo de empresas ou sector de atividade.

As convenções coletivas celebradas podem ser “verticais”/setoriais, aplicando-se a trabalhadores de um determinado setor de atividade, ou “horizontais”/profissionais, aplicando-se a trabalhadores que exerçam a mesma atividade profissional.

Regime dos Acordos Coletivos no sector público

52

O direito à contratação coletiva cristalizado nos números 3 e 4 da CRP também assiste aos trabalhadores públicos e os IRCT podem constituir, à luz da Lei do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), fonte normativa do vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas (número 1 do artigo 13.º da LGTFP).

À semelhança do setor privado, o acordo coletivo de trabalho é um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho convencional, através do qual as partes outorgantes – o empregador público e as associações sindicais – regulam diversos aspetos da relação jurídica de emprego público.

Neste sentido, também aqui se verifica uma divisão. Assim, os acordos coletivos de trabalho podem, em função do respetivo âmbito, ser acordos coletivos de carreira (aplicáveis a uma carreira ou a um conjunto de carreiras, independentemente, do órgão ou serviço onde o trabalhador nelas se integra ou exerça funções) ou acordos coletivos de empregador público aplicáveis no âmbito do órgão ou serviço onde o trabalhador exerça funções (números 6 e 7 do artigo 13.º da LGTFP). Não obstante, os acordos são aplicáveis aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes ou inscritos nos sindicatos representados pelas uniões, federações e confederações sindicais outorgantes e que exerçam funções nas entidades empregadoras abrangidas pelo respetivo âmbito de aplicação e são também aplicáveis aos trabalhadores não sindicalizados integrados na carreira ou em funções no empregador público abrangido, salvo oposição expressa do trabalhador ou de associação sindical que não tenha outorgado o acordo, mas com legitimidade para celebrar acordo relativamente aos trabalhadores nela filiados (artigo 370.º da LTFP).

Porém, a legitimidade para celebrar acordos coletivos de carreiras em representação dos trabalhadores varia em função de critérios de representatividade legalmente definidos para as associações sindicais e do tipo de carreira objeto do acordo (números 1, 2 e 5 do artigo 364.º e artigo 349.º da LTFP). No que concerne ao empregador público, a legitimidade é conferida aos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da administração pública e ainda, tratando-se de acordo de carreira especial, ao membro do Governo responsável pela área de atividade em que se integre a carreira em causa.

Os acordos coletivos de trabalho são articulados, devendo o acordo coletivo de carreira indicar as matérias que podem ser reguladas pelos acordos coletivos de empregador público (número 1 do artigo 14.º LTFP). Na falta de um acordo coletivo de carreira ou da indicação que mencione as matérias que por ele podem ser reguladas, o acordo coletivo de empregador público apenas pode dispor sobre as matérias de segurança e saúde no trabalho e duração e organização do tempo de trabalho, excluindo as respeitantes a suplementos remuneratórios (número 2 do artigo 14.º LTFP).

No entanto, pode dispor sobre outras matérias não reguladas na LTFP que decorram da remissão para o Código do Trabalho (artigo 4.º LTFP) ou que resultem da aplicação de norma constante de legislação especial.

Acordo coletivo como fonte legal

Os fundamentos constitucionais e/ou legais dos acordos coletivos

No que concerne à evolução histórica do sistema de negociação coletiva são, geralmente, identificadas quatro fases: a fase prévia ao corporativismo, a fase do corporativismo, a fase após 1974 e a fase após a entrada em vigor do Código de Trabalho de 2003.

O ano de 1974 marca uma profunda transformação no quadro das relações laborais e negociação coletiva, em especial, e no Direito do Trabalho, em geral. Destaca-se, sumariamente, o Decreto-Lei n.º 203/74, de 15 de maio que estabelece novos mecanismos de resolução de conflitos de trabalho, bem como o Decreto-Lei n.º 695/74, de 5 de dezembro que confere às entidades patronais o direito de se constituírem em associações patronais para a defesa e promoção dos seus interesses, cristalizando o seu regime jurídico de acordo com os princípios da liberdade de constituição, inscrição, organização democrática interna e independência face ao Estado – ainda em vigor.

Volvido um ano, é publicado o Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de abril que confere às entidades patronais o direito de se constituírem em associações patronais para defesa e promoção dos seus interesses empresariais e revê o regime estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 695/74.

Ainda no mesmo ano é aprovado o Decreto-Lei n.º 292/75, de 16 de junho que regulamentou, embrionariamente, a contratação coletiva e a previsão de um processo de arbitragem voluntária por acordo entre partes.

Posteriormente, assistimos à entrada em vigor da Constituição da República Portuguesa de 1976 que instituiu uma miríade de direitos fundamentais em matéria laboral e de dimensão coletiva. É no decorrer de 1976 que também se veio a gizar, sistemática e estruturadamente, as relações coletivas de trabalho através do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de fevereiro, mais tarde revisto pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de dezembro.

Após o Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de dezembro que regulamenta, mais uma vez, as relações coletivas de trabalho que se estabeleçam entre trabalhadores e entidades patronais através das respetivas associações ou entre associações sindicais e entidades patronais, o regime manteve-se intacto até ao Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de outubro que introduz alterações em matéria de portarias de extensão, denúncia das convenções coletivas e institui a arbitragem obrigatória.

De particular importância assume-se a Lei n.º 36/99, de 26 de maio que equipara as associações de empregadores às associações sindicais no que diz respeito à elaboração da legislação de trabalho, à luz da Lei n.º 16/79, de 26 de maio.

De seguida, a Lei n.º 40/99, de 9 de junho veio regular a instituição de conselhos de empresa europeus, bem como fixar regras de acesso e consulta de informação em empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária e transnacionais ao transpor a Diretiva n.º 94/45/CE.

A Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto (Código do Trabalho de 2003) – regulamentada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de julho - codifica os diplomas “laborais” dispersos e opera substanciais alterações em matéria de direito coletivo, em especial no que toca à caducidade das convenções coletivas e ao princípio do tratamento mais favorável. Três anos mais tarde, com a Lei n.º 9/2006, de 20 de março, é modificado o regime de sobrevivência das convenções coletivas.

Por sua vez, o Código de 2003 é alterado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro verificando-se, novamente, alterações consideráveis no âmbito do direito coletivo, ao que se seguem o Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro que institui o regime jurídico da arbitragem obrigatória e necessária; a Lei n.º 63/2011, de 14 de dezembro que aprova o regime da arbitragem voluntária e a Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto e a Lei n.º 11/2021, de 9 de março que registam, mais uma vez, mudanças na regulamentação do período de sobrevivência das convenções coletivas.

Por fim, destaca-se a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, comumente conhecida como Agenda do Trabalho Digno, cujas alterações, em direito coletivo, foram amplamente criticadas.

A relação entre os acordos coletivos e outras fontes legislativas

A hierarquia das fontes de Direito do Trabalho poderá ser reconduzida ao seguinte “alinhamento”: fontes internacionais, fontes europeias - as fontes externas - CRP, lei, IRCT, contrato de trabalho e, por fim, usos.

No que diz respeito à relação entre IRCT e normas legais, o número 1 do artigo 3.º CT estabelece que as normas legais podem ser afastadas pelos IRCT, desde que em sentido mais favorável ao trabalhador, salvo norma revestida de imperatividade mínima ou absoluta. As normas contrato-dispositivas podem ser derogadas por contrato individual de trabalho, mas já as normas convénio-dispositivas só podem ser afastadas por IRCT e não por contrato de trabalho (número 5 do artigo 3.º CT).

A relação entre a lei e o contrato de trabalho é regulada pelo número 4 do artigo 3.º do CT que prevê que a norma legal só pode ser afastada pelo contrato de trabalho em sentido mais favorável ao trabalhador.

No que toca à relação entre IRCT e contrato de trabalho, do artigo 476.º do CT depreende-se que os IRCT não podem conter normas que impeçam o contrato de trabalho de intervir em sentido mais favorável ao trabalhador, sob pena de nulidade.

Em caso de conflito entre IRCT negociais, regem os artigos 481.º a 484.º do CT, sendo que o IRCT vertical prevalece sobre o IRCT horizontal. Entre IRCT negociais, o acordo de empresa tem precedência sobre os demais, seguido do acordo coletivo e do contrato coletivo.

Entre IRCT não negociais, prevalece a decisão de arbitragem obrigatória e a Portaria de Extensão sobre a Portaria de Condições de Trabalho.

À luz da regra da subsidiariedade, os IRCT negociais prevalecem sobre os não negociais.

Derrogações

O “princípio do favorecimento” (isenção “*in melius*” das leis ou acordos de nível superior)

De acordo com o princípio do tratamento mais favorável, o trabalhador reconduz-nos à hierarquia das fontes de direito do Direito do Trabalho, mais precisamente à relação existente entre a lei e as CCT à luz do artigo 3.º CT.

A lei assume primazia face às restantes fontes hierarquicamente inferiores – incluindo as CCT – quando assume feição imperativa manifestada na expressão “salvo quando delas resultar o contrário” (número 1 do artigo 3.º e artigo 478.º ambos do CT).

A prevalência das CCT face às normas de natureza supletiva poderá verificar-se nos seguintes cenários: a CCT pode estabelecer disposições menos favoráveis face à lei com natureza supletiva ou dispositiva ou que estipulem vantagens máximas para os trabalhadores; e a imposição do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador face à lei com natureza supletiva num conjunto de matérias, constantes do elenco do artigo 3.º, n.º 3 do CT, como forma de tutela dos trabalhadores.

Fora das matérias elencadas no número 3 do artigo 3.º do CT (...), igualdade e não discriminação, proteção na parentalidade (...) limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal, duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias (...) teletrabalho, prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e legislação que o regulamenta, transmissão de empresa ou estabelecimento, direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores e uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas, nomeadamente, no âmbito do trabalho nas plataformas digitais) os CCT podem prevalecer face à lei, mesmo que em sentido menos favorável ao trabalhador.

Acordos coletivos e outras fontes legais

Em linha com o princípio do tratamento mais favorável já referido, as convenções coletivas não podem, salvo exceções elencadas, dispor em sentido menos favorável do que a lei.

Não obstante, existem casos específicos previstos que se desviam daquela regra geral, por exemplo, em matéria de bancos de horas (artigos 208.º e 208.º-A CT).

56

Acordos coletivos e regulamentos

A extensão de convenção coletiva (ou decisão arbitral) através de Portaria de Extensão permite, desde logo, colmatar as lacunas do particular sistema de contratação coletiva português, alargando a cobertura daquele instrumento. Ademais, a extensão de convenção coletiva permitirá uniformizar e estabilizar as relações e condições de trabalho, padronizando, no que toca às regras que impõe, os regimes aplicáveis no seio do local do trabalho.

No entanto, cabe lembrar as condições que devem subjazer a emissão de uma portaria de extensão de forma a garantir a não oneração excessiva das empresas.

Acordos coletivos e contrato de trabalho

O princípio do tratamento mais favorável, plasmado no artigo 476.º CT, impõe que as “disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho só [possam] ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador”. Numa palavra, prevalecerá a convenção coletiva face às cláusulas menos favoráveis constantes do contrato de trabalho.

A convenção coletiva produz efeitos sobre as relações de trabalho por ela abrangidas sem necessidade de qualquer ato de incorporação expresso ou tácito pelo que se mantém independente do contrato de trabalho, mas condicionando-o – podendo, inclusive, definir regras diferentes daquelas estabelecidas no Código do Trabalho.

Uma convenção coletiva obrigará à alteração das cláusulas do contrato de trabalho quando dela constarem cláusulas mais favoráveis ao trabalhador, não sendo capaz de diretamente alterá-lo. Impõe-se que as disposições mais favoráveis sejam aplicadas de forma a cumprir a hierarquia das fontes de Direito do Trabalho.

Diálogo Social

Negociação Coletiva

57

A negociação coletiva encontra guarida constitucional, mas o seu exercício é livremente decidido pelas partes que, à luz da autonomia coletiva, iniciam ou não um processo de negociação conducente a uma possível convenção coletiva.

Contudo, uma vez iniciada as partes devem guiar as suas negociações de boa-fé, podendo ou não alcançar um acordo.

O ordenamento jurídico português não prevê matérias obrigatórias a negociar. Porém, cabe notar que, à luz do número 1 do artigo 488.º CT, as partes devem, sempre que possível, atribuir prioridade à negociação da retribuição e da duração e organização do tempo de trabalho, tendo em vista o ajuste do acréscimo global de encargos daí resultante, bem como à segurança e saúde no trabalho. Contudo, como indica o número 2 do mesmo artigo, a inviabilidade de acordo inicial sobre as matérias referidas no número anterior não justifica a rutura de negociação.

No que concerne ao conteúdo da CCT, o número 1 do artigo 492.º do CT elenca um conjunto de referências e matérias que devem constar desta, sob pena de recusa do depósito da convenção. Assim, deve obrigatoriamente conter a designação das entidades celebrantes; o nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes; âmbito do setor de atividade, profissional e geográfica de aplicação (exceto tratando-se de revisão que não altere o âmbito da convenção revista); data da celebração; convenção revista e respetiva data de publicação (se for o caso); valores expressos de retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais, caso tenham sido acordados; estimativa dos números de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção; e o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial e respetiva data de publicação.

No que concerne ao conteúdo material da CCT, os números 2 e 3 do artigo 492.º do CT elencam um conjunto de matérias recomendadas: as relações entre as entidades celebrantes, em particular quanto à verificação do cumprimento da convenção e a meios de resolução de conflitos coletivos decorrentes da sua aplicação ou revisão; as ações de formação profissional, tendo presentes as necessidades do trabalhador e do empregador; as condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde; as medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação; outros direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores, nomeadamente, retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais; os processos de resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho, nomeadamente através de conciliação, mediação ou arbitragem; a definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, caso a atividade dos empregadores abrangidos satisfaça necessidades sociais impreteríveis.

Do mesmo modo, são também incluídos os meios necessários para os assegurar em situação de greve; os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, relativamente aos trabalhadores abrangidos por aquela, até à entrada em vigor de outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho; as condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

Assinatura de acordos coletivos

Signatários

A Constituição da República Portuguesa (CRP) prevê expressamente a legitimidade para celebração das convenções coletivas pelas associações sindicais (número 4 do artigo 56.º). Porém, ainda que a CRP não o preconize expressamente, não deve uma interpretação restritiva atribuir apenas àquelas esta capacidade. Assim, também os empregadores e respetivas associações são detentores da legitimidade para celebração de convenções coletivas, exercendo o seu direito à contratação coletiva depreendido do artigo 61.º da CRP atinente à liberdade de iniciativa económica.

O sistema de contratação coletiva em Portugal não prevê critérios de representatividade ou dimensão para as associações empresariais ou sindicais, ou seja, qualquer associação, independentemente da sua dimensão (minoritária ou majoritária), poderá celebrar convenções coletivas.

Direito de oposição

Segundo o princípio da (dupla) filiação, a convenção coletiva de trabalho apenas se aplica ao círculo de trabalhadores e empregadores que a subscreveram ou estejam filiados nas partes subscritoras ou outorgantes (artigo 496.º CT) que não dispõe de direito de oposição à sua aplicação.

Porém, o princípio da dupla filiação sofre desvios, nomeadamente, através da portaria de extensão já mencionada (artigos 514.º e ss. CT). A portaria de extensão permite que determinada convenção coletiva (ou decisão arbitral) possa ser aplicada, no todo ou em parte, a empregadores e trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional lá definido. Neste particular caso, qualquer pessoa singular ou coletiva que possa ser, ainda que indiretamente, afetada pela extensão pode deduzir oposição fundamentada, por escrito, nos 10 dias seguintes à publicação do projeto de portaria.

No contexto da Função Pública há um mecanismo semelhante: o acordo coletivo de trabalho aplica-se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no empregador público a que é aplicável o acordo coletivo de trabalho, salvo oposição expressa do trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar o acordo coletivo de trabalho, relativamente aos seus filiados a ser exercido no prazo de 15 dias a contar da data de entrada em vigor do acordo coletivo através de comunicação escrita dirigida ao empregador público (números 3 e 4 do artigo 370.º da LTFP).

Contrato coletivo / Setor

Não obstante a convenção coletiva ter, à partida, apenas eficácia entrepartes, o ordenamento jurídico português prevê a figura da Portaria de Extensão que permite, em desvio ao princípio da dupla filiação, aplicar determinada convenção coletiva (ou decisão arbitral), no todo ou em parte, a empregadores e trabalhadores inicialmente não abrangidos, mas integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento (número 1 do artigo 514.º CT).

A extensão só é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento a que se refere (número 2 do artigo 514.º CT) e só pode ser aplicada na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

Compete ao ministro responsável pela área laboral a emissão de portaria de extensão, salvo havendo oposição a esta por motivos de ordem económica, caso em que a competência é conjunta com a do ministro responsável pelo sector de atividade. É ao ministério responsável pela área laboral que compete mandar publicar o projeto de portaria de extensão no Boletim do Trabalho e Emprego.

Celebração de um acordo coletivo

O processo de negociação inicia-se com a apresentação à outra parte de proposta de celebração ou revisão de uma convenção coletiva escrita (número 1 do artigo 486.º CT), devidamente fundamentada e da qual constem os elementos listados no número 2 do artigo 486.º CT (designação das entidades que a subscrevem em nome próprio ou em representação de outras, indicação da convenção que se pretende rever, sendo caso disso, e respetiva data de publicação, indicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial e respetiva data de publicação, sendo caso disso, para efeitos do número 5 do artigo 482.º CT).

Por conseguinte, a entidade destinatária da proposta deve responder, de forma escrita e fundamentada, nos 30 dias seguintes à receção daquela, salvo se houver prazo convencionado ou prazo mais longo indicado pelo proponente (note-se que, embora previsto no CT, o procedimento negocial é supletivo, nada impedindo as partes de, autonomamente, definir outras regras) – número 1 do artigo 487.º CT. A resposta deverá exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo (número 3 do artigo 487.º CT). Em caso de falta de resposta ou de contraproposta, o proponente pode requerer a conciliação (número 4 do artigo 487.º CT).

Na preparação da proposta negocial e da respetiva resposta, bem como durante as negociações, os serviços competentes dos ministérios responsáveis pela área laboral e pela área de atividade fornecem às partes a informação necessária de que dispõem e que estas solicitem e as partes devem enviar as propostas e respostas, com a respetiva fundamentação, ao ministério responsável pela área laboral nos 15 dias seguintes à sua apresentação (número 2 do artigo 490.º CT).

Após proposta e contraproposta, inicia-se a negociação direta entre representantes das partes (artigo 489.º CT).

Em caso de frustração durante o processo negocial, as partes podem solicitar, através de requerimento, o mecanismo da conciliação que consiste numa negociação assistida pela DGERT (artigo 524.º CT).

Esfera Profissional

- **Empregos, profissões ou ramos/setores**

A Constituição da República Portuguesa garante o direito de contratação coletiva aos trabalhadores subordinados e respetivos empregadores independentemente do tipo de emprego, profissão, ramo ou setor.

No entanto, a mais recente alteração ao Código do Trabalho (Lei n.º 13/2023, de 3 de abril) ampliou a negociação de instrumentos coletivos específicos aos trabalhadores independentes economicamente dependentes.

- **Conteúdo dos acordos coletivos**

O ordenamento jurídico português não prevê matérias obrigatórias a negociar, prevendo apenas um conjunto de matérias recomendadas e já listadas.

Por conseguinte, as partes têm grande margem de manobra para negociar as matérias constantes da convenção coletiva, podendo guiar-se pelas matérias recomendadas no Código do Trabalho ou outras desde que nos termos dos artigos 3.º e 478.º CT. Assim, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não pode contrariar norma legal imperativa, regulamentar atividades económicas (períodos de funcionamento, regime fiscal, formação dos preços e exercício da atividade de empresas de trabalho temporário, incluindo contrato de utilização), conferir eficácia retroativa a qualquer cláusula que não seja de natureza pecuniária e não pode instituir regime complementar contratual que atribua prestações complementares do subsistema previdencial na parte não coberta por este, nos termos da lei.

O processo de negociação e respetivas negociações diretas desenrolam-se sem que idealmente haja intervenção do ministério responsável pela área laboral, mais precisamente pela DGERT.

Aliás, o primado da autonomia coletiva é que as partes estabeleçam o acordo através de “negociações diretas” pondo termo diretamente ao conflito de interesses que lhe está subjacente, e do qual resultará, à partida, a outorga do texto acordado – pelos representantes dos sujeitos coletivos interessados – e a subsequente entrega do mesmo para depósito no serviço competente da DGERT.

O CT não prevê nenhuma obrigação de acompanhamento por parte da DGERT, mas caber-lhe-á efetuar o depósito e publicação das convenções coletivas, da sua revogação, de acordos de adesão, decisões arbitrais e deliberações de comissões paritárias, bem como elaborar e promover a publicação de avisos sobre a data da cessação da vigência de convenções coletivas e prestar informações sobre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis aos diversos setores de atividade e entidades empregadoras.

Interpretação e litígios relativos a acordos coletivos

- **Organismos responsáveis pela interpretação dos acordos coletivos**

Na convenção coletiva distingue-se uma vertente negocial (fruto da negociação entre as partes) e uma vertente normativa (enquanto fonte específica de Direito do Trabalho e ao qual se subordina o contrato de trabalho como aponta o artigo 1.º do CT) que estabelece as condições para a sua execução.

Assim, distingue-se, por um lado, cláusulas normativas relativas à fixação de condições de trabalho e que, por sua vez, se aplicam aos contratos de trabalho por ela abrangidos e, por outro, cláusulas obrigacionais que definem as regras aplicáveis às entidades celebrantes.

Face à específica natureza deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, a sua interpretação seguirá as regras de interpretação da lei previstas no Código Civil, mais precisamente no artigo 9.º.

No que concerne à interpretação propriamente dita de cláusulas de convenções coletivas recai, em primeira instância, às entidades celebrantes. Na eventualidade de não se alcançar um entendimento comum sobre o seu significado ou alcance, o Código de Processo do Trabalho (doravante CPT) prevê a ação de interpretação de Cláusulas de Convenções Coletivas de Trabalho, sob a forma de processo especial (artigos 183.º e ss. CPT) destinada a obter uma decisão judicial sobre a interpretação de determinada ou determinadas cláusulas.

- **Recursos contra a violação de acordos coletivos**

O artigo 521.º CT dispõe que a violação de disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho respeitante a uma generalidade de trabalhadores constitui contraordenação grave (número 1) e a violação de disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho constitui, por cada trabalhador em relação ao qual se verifica a infração, contraordenação leve (número 2) – cfr., igualmente, o artigo 558.º CT.

A competência para o processo contraordenacional cabe à Autoridade para as Condições no Trabalho (cfr. artigo 2.º da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro relativa ao regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social), mais precisamente o serviço desconcentrado da ACT em cuja área geográfica de atuação se haja verificado a contraordenação (alínea a) do artigo 4.º da Lei n.º 107/2009).

O processo contraordenacional desenrola-se em várias fases: da inspeção e levantamento do auto de contraordenação, passando pela instrução e fase da decisão administrativa até à eventual fase judicial através dos tribunais de trabalho.

Com exceção da ação de interpretação de Cláusulas de Convenções Coletivas de Trabalho, sob a forma de processo especial (artigos 183.º e ss. CPT), os litígios decorrentes da aplicação prática de convenções coletivas seguirão o processo declarativo comum consagrado nos artigos 48.º e seguintes do CPT, correndo nos tribunais de trabalho e iniciando-se com a apresentação em juízo da petição inicial (número 1 do artigo 54.º CPT) – mas cujos termos não são exatamente os mesmos que no processo civil.

Ainda em matéria de composição dos conflitos coletivos de trabalho, existem mecanismos extrajudiciais de resolução deste particular tipo de conflito de interesses. No ordenamento português são previstos a conciliação, a mediação e a arbitragem (artigos 523.º e seguintes do CT).

Alteração e contestação de acordos coletivos

- **Casos e procedimentos**

63

No que concerne à alteração, a alteração formal ou substancial de convenção coletiva só é permitida antes da decisão de depósito, nos termos do artigo 495.º CT.

Por outro lado, qualquer das partes pode denunciar a convenção coletiva, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, a qual deve ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada (números 1 e 2 do artigo 500.º CT). Note-se, porém, que não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade (número 4 do artigo 500.º CT).

Não esquecer que, a todo o tempo, as partes podem acordar em submeter a arbitragem as questões laborais resultantes, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão de convenção coletiva (artigos 506.º e 507.º CT)

A revisão de convenção coletiva seguirá os termos do processo negocial já explicitado e supletivamente consagrado no CT. Por conseguinte, deverá ser apresentada uma proposta inicial de uma parte (empregadora ou sindical) à contraparte (artigo 486.º CT) na qual deve constar a indicação da convenção que se pretende rever e respetiva data de publicação no caso de estar em causa a revisão de uma convenção já existente. A revisão depende, igualmente, de publicação junto da entidade competente.

Nos casos de revisão de convenção coletiva, a DGERT deve convidar para a conciliação, as associações sindicais ou de empregadores participantes na negociação, ainda que não a tenham requerido (art. 524.º/3 do CT).

Para além disso, a todo o tempo, as partes podem acordar em submeter a arbitragem as questões laborais resultantes, nomeadamente, da revisão de convenção coletiva (artigo 506.º CT).

A convenção coletiva poderá cessar no todo ou em parte mediante revogação por acordo das partes, por caducidade, nos termos no artigo 501.º CT relativo à sobrevivência e caducidade de convenção coletiva, decorrente de extinção de associação sindical ou associação de empregadores outorgantes, determinada por decisão judicial transitada em julgado, nos termos de cláusula convencional expressa sobre a cessação da respetiva vigência, decorrente da verificação do termo do prazo previsto no número 1 do artigo 498.º CT ou decorrente de ato ou facto que determine a extinção jurídica de empregador outorgante de acordo de empresa ou acordo coletivo (artigo 502.º CT).

O artigo 503.º CT regulamenta a sucessão de convenções coletivas segundo o qual a convenção coletiva posterior revoga integralmente a anterior, exceto nas matérias expressamente ressalvadas pelas partes (número 1 do artigo 503.º CT).

Consta do número 3 do mesmo artigo que os direitos decorrentes de convenção só podem ser reduzidos por nova convenção de cujo texto conste, em termos expressos, o seu carácter globalmente mais favorável recorrendo à teoria da conglobação limitada, ou seja, comparando os grupos de normas e elaborando um juízo de valor sobre o grau de favorabilidade de uma e outra.

64

Gender Pay Gap

De acordo com a sétima edição do barómetro publicado pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, em 2023 as remunerações ganhas pelas mulheres foram 11,1% inferiores às dos homens em iguais circunstâncias. As atividades artísticas e as indústrias transformadoras foram os setores onde esse fosso foi mais grave.

Com base nos Quadros de Pessoal, o GEP tem construído, desde 2019, o barómetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens. A sétima edição (com base nos dados de 2023) acaba de ser lançada e revela que o fosso salarial entre géneros em Portugal tem vindo a minuar, ano após ano, embora se mantenha elevado.

Olhando para os números absolutos, há a notar que, enquanto a remuneração base média deles se fixou em 1.286,2 euros mensais em 2023, a delas foi de 1.124,9 euros mensais. Em causa está uma diferença de 12,5% em desfavor das mulheres, sendo esse o gender pay gap não ajustado.



O GEP vai, porém, mais longe e calcula o fosso salarial de género ajustado, que minimiza o efeito das variáveis objetivas que podem contribuir para explicar as diferenças salariais entre mulheres e homens (como a antiguidade e as habilitações).

Ou seja, o GEP agrupa os trabalhadores em funções de características comuns (setor, profissão, qualificações, habilitações e antiguidade) e apura o fosso entre mulheres e homens em circunstâncias semelhantes (ainda que possa haver diferenças justificáveis em função, por exemplo, do mérito e da produtividade).

Em 2023, o gender pay gap ajustado relativo ao salário base foi de 8,4% e ao ordenado ganho foi de 11,1%, sendo que em ambos os casos houve uma redução face aos valores registados em 2023.

No caso do fosso ajustado entre salários ganhos, a redução foi de 0,4 pontos percentuais, de 11,5% para os tais 11,1%. Já o fosso ajustado entre ordenados base recuou 0,5 pontos percentuais.

Gender Pay Gap (GPG) is an indicator used to measure wage disparities between two groups of individuals. In its original formula, the average hourly wages are used. As the Barometer uses as its source the *Quadros de Pessoal* the average monthly remuneration is used and, therefore, only the values associated with full-time employees who worked full-time and that, during the month of October, they had full compensation. There are different ways to measure GPG, but the most common is to refer to average and median wages. In the Barometer, the GPG is calculated as 1- (Average Women Remuneration / Average Men Remuneration).

There are other supplemental measures to complement the GPG that allow to remove any effect that other variables might have on it. These methodologies group women and men into more homogeneous groups (eg, occupation, qualification, educational attainment, etc.) and then estimate GPG in each of these subgroups. These measurements are called adjusted GPG, and the "adjustment" can be done by a certain factor or several factors.

In either case, if the GPG score is greater than zero, then women receive on average less than men. Otherwise, if the GPG score is less than zero, then men receive less than women on average. When GPG is equal to or very close to zero it is said that there is equal pay between men and women.

GENDER PAY GAP

BASIC REMUNERATION EARNINGS

12,5% **15,4%**

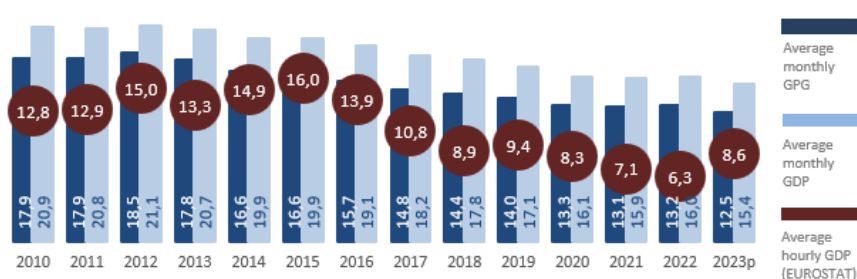
By enterprise size:

9,1% UNDER 50 PEOPLE **11,1%**

15,4% 50 or MORE PEOPLE **18,7%**

16,1% 250 or MORE PEOPLE **19,1%**

Hourly and monthly GPG (basic remuneration and earnings), 2010 - 2023



EUROSTAT: p provisional

Position of Enterprises

MONTHLY BASIC REMUNERATION

MONTHLY EARNINGS

Enterprises with GPG equal to or less than Total GPG Enterprises with GPG higher than Total GPG

A sétima edição do barómetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens traz também informação desagregada por setor de atividade económica, sendo importante, neste caso, olhar para o fosso ajustado. Isto porque há áreas onde o fosso total até mostra que os homens ganhem menos do que as mulheres, mas o indicador ajustado revela o cenário inverso, o que pode decorrer, nomeadamente, de haver um “pequeno número de mulheres com salários acima da média” o que distorce as estatísticas.

É o caso das indústrias extrativas: o fosso total entre os salários base é de quase -18% (ou seja, poderia sinalizar que os homens estariam em desvantagem), mas o indicador ajustado mostra que, afinal, as mulheres recebem ordenados base 6% inferiores aos dos homens.

O mesmo se passa no setor da eletricidade, gás, vapor, água quente e fria, e ar frio. O gender pay gap não ajustado é de 1,3% (salário base), mas o indicador ajustado mostra que as mulheres têm vencimentos base 1,8% abaixo dos homens.

	A		B		C		D		E		F		G	
	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca		Indústrias extrativas		Indústrias transformadoras		Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio		Constr. e trat. e dist. água; saneam., gest. resíduos e despoluição		Construção		Com. por grosso e retalho; rep. de veículos auto e motocicletas	
	BASE	GANHO	BASE	GANHO	BASE	GANHO	BASE	GANHO	BASE	GANHO	BASE	GANHO	BASE	GANHO
GENDER PAY GAP	5,4%	6,2%	-17,8%	-7,3%	15,8%	20,0%	-1,3%	4,5%	-19,6%	-11,4%	-10,9%	-6,9%	9,4%	9,5%
GPG AJUSTADO	7,7%	8,4%	6,0%	8,6%	12,9%	17,5%	1,8%	4,2%	3,7%	6,6%	8,1%	10,9%	8,4%	9,8%
	H		I		J		K		L		M		N	
	Transportes e armazenagem		Alojamento, restauração e similares		Atividades de informação e de comunicação		Atividades financeiras e de seguros		Atividades imobiliárias		Atividades de consultoria, cient., téc. e sim.		Atividades adm. e dos serv. de apoio	
	BASE	GANHO	BASE	GANHO	BASE	GANHO	BASE	GANHO	BASE	GANHO	BASE	GANHO	BASE	GANHO
GENDER PAY GAP	-10,5%	0,9%	-9,3%	10,6%	18,7%	18,1%	20,2%	22,4%	18,6%	18,1%	20,9%	21,1%	3,8%	6,8%
GPG AJUSTADO	4,4%	10,5%	5,5%	6,8%	12,6%	12,6%	8,5%	10,6%	8,9%	9,6%	12,8%	13,7%	5,3%	8,3%
	O		P		Q		R		S		T		U	
	Adm. Pública e Defesa; Seg. Social Obrig.		Educação		Atividades de saúde humana e apoio social		Atividades artísticas, de espect., desport. e rec.		Outras atividades de serviços		Ativ. das famílias empreg. no pessoal domést. e atv. de prod. das famílias para uso próprio		Ativ. das org. interméd. e out. inst. extra-territ.	
	BASE	GANHO	BASE	GANHO	BASE	GANHO	BASE	GANHO	BASE	GANHO	BASE	GANHO	BASE	GANHO
GENDER PAY GAP	-13,6%	-8,9%	20,1%	21,8%	20,5%	23,7%	52,0%	49,0%	15,2%	16,1%	n.d.	n.d.	27,2%	27,0%
GPG AJUSTADO	3,2%	4,7%	7,5%	9,6%	5,6%	8,9%	14,7%	15,9%	8,1%	9,5%	n.d.	n.d.	4,0%	3,5%

O fosso ajustado entre salários base mais grave é o registado nas atividades artísticas: 14,7%. Ainda assim, é mais baixo que os 15,6% registados em 2022.

Já o fosso ajustado entre salários ganhos mais expressivo é o das indústrias transformadoras: 17,5%, também abaixo dos 18,2% verificados no ano anterior.

Entre os setores com piores desempenhos, destaque também para as atividades de informação e comunicação, onde o gender pay gap ajustado foi de 12,6% (até acima do que tinha sido observado em 2022).

Já na Administração Pública, o fosso entre os salários base é de 3,2%. Este é, portanto, um dos setores que melhor saem nesta fotografia, mas os dados mostram que, mesmo no Estado, ser mulher significa receber menos ordenado, mesmo as mesmas qualificações, antiguidade e habilitações que os pares.

É de realçar também que o único setor que em 2022 apresentava diferenças salariais por género desfavoráveis aos homens (as organizações internacionais com sede em Portugal) deixou de ser a exceção e passou a confirmar a regra. Em 2022, eles ganhavam menos 4,9% de salário base do que elas. Agora, recebem mais 4%, de acordo com os dados do GEP.

Políticas para a promoção da igualdade salarial entre Mulheres e Homens

Embora a igualdade salarial tenha avançado significativamente, do ponto de vista legislativo, a própria persistência da sua ineficácia (Palma Ramalho, 2005) tornou-se um estímulo e um desafio para os mecanismos de igualdade, sobretudo para a CITE. Reduzir e eliminar as desigualdades salariais só é possível com políticas públicas de igualdade que atuem em diferentes dimensões.

Desde o final da década de 70 que se têm assistido a um conjunto de ações positivas em Portugal, destinadas a combater a segregação e os estereótipos de género, a promover a diversificação das escolhas educativas e profissionais e a facilitar a participação feminina em cursos em áreas tradicionalmente dominadas por homens.

Além disso, embora o Plano Global para a Igualdade de Oportunidades (1997) não abordasse especificamente a disparidade salarial entre géneros, o seu objetivo era “criar na CITE um observatório para monitorizar a questão da igualdade nos Instrumentos de Regulamentação Coletiva do Trabalho, a fim de detetar e prevenir a discriminação direta e indireta, bem como incentivar a implementação de ações positivas e promover uma nova cultura empresarial e de igualdade. Para atingir estes objetivos, é necessária a sensibilização dos negociadores sindicais e patronais.”

No que respeita às campanhas de sensibilização, o “Dia da Igualdade Salarial” foi celebrado pela primeira vez a 6 de março de 2013.

Por fim, no Plano Nacional para a Igualdade V – Género, Cidadania e Não Discriminação (2014-2017), “um instrumento de execução de políticas públicas que visam promover a igualdade de género e combater a discriminação em razão do género e da orientação sexual”, o Eixo Estratégico 3 – Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal – inclui, no âmbito do objetivo estratégico “reduzir as desigualdades de género persistentes no mercado de trabalho, em especial na remuneração”, a medida “avaliar a evolução das disparidades salariais entre géneros em Portugal, por ramo de atividade”.

Importa salientar que a operacionalização desta medida será efetuada ao abrigo da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, cujos objetivos declarados foram:

1.º Promover o debate em concertação social sobre o relatório sobre as diferenças salariais por ramo de atividade, a que se refere a alínea a) do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março.

2.º Determinar que, trienalmente, as empresas do setor público empresarial promovam a elaboração de um relatório, a distribuir internamente e disponibilizado no respetivo sítio na internet, sobre as remunerações auferidas por mulheres e homens, com vista à avaliação e prevenção de diferenças injustificadas nessas remunerações.

3.º Determinar que, face às conclusões do relatório acima referido, as empresas do setor público empresarial desenvolvam medidas concretas que integrem os planos para a igualdade, cuja elaboração se rege pelo disposto no n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, que abordem as situações de desigualdade salarial entre homens e mulheres.

4.º Recomendar às empresas privadas com mais de 25 trabalhadores que realizem uma análise quantitativa e qualitativa das diferenças salariais entre mulheres e homens, com base nos dados constantes do Anexo A do relatório único, a que se refere o n.º 1 do artigo 2.º da Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 108-A/2011, de 14 de março, e, na sequência dessa análise, que criem uma estratégia para a correção de qualquer disparidade salarial injustificada entre homens e mulheres.

5.º Disponibilizar às empresas, através da CITE, uma ferramenta eletrónica que, uma vez introduzida a informação sobre os seus trabalhadores, permita aferir o grau de diferenças salariais existentes e identificar a ocorrência concreta de diferenças salariais entre mulheres e homens que não possam ser explicadas por fatores objetivos.

6.º Determinar a adoção das medidas necessárias, nomeadamente regulamentares, para garantir que um elevado nível de igualdade salarial entre mulheres e homens que desempenhem funções iguais ou idênticas na empresa ou organização seja considerado um critério de seleção positivo para os candidatos a financiamento da política de coesão.

De entre estas iniciativas propostas, vejamos o desenho e desenvolvimento de uma Ferramenta de Diagnóstico da Disparidade Salarial de Género: a Calculadora DSG. Esta ferramenta esteve acessível no site da CITE entre janeiro de 2015 e meados de 2018 com o objetivo de: “auxiliar as empresas no reconhecimento e na identificação das causas intrínsecas que prolongam as disparidades salariais de género persistentes; promover a reflexão estratégica nas empresas sobre a remuneração de homens e mulheres, com vistas à elaboração de planos de ação para ajudá-las a melhorar seus desempenhos em áreas identificadas.

A ideia seria a de criar um quadro de referência, compreendendo indicadores relacionados às disparidades salariais, que permitiria às empresas realizar autodiagnósticos de disparidades salariais, com base numa tabela de índices previamente definidos, com uma pontuação de classificação correspondente.

Por fim, no que respeita à integração da perspetiva de género nas políticas públicas, e após uma geração de duas décadas de Programas Globais/Nacionais para a Igualdade de Género,⁵² foi aprovada a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND)⁵³. Incluía o Plano de Ação para a Igualdade de Género (PAIMH) 2018-2021.

A Estratégia constrói-se em torno dos objetivos estratégicos: “2 – Garantir condições para a participação plena e igualitária das mulheres e dos homens no mercado de trabalho e na atividade profissional”, com o objetivo específico: “2.2. Eliminar a disparidade salarial entre géneros”. As medidas contidas no PAIMH destinadas a atingir este objetivo são: “a possibilidade de incorporar competências de negociação coletiva de remuneração durante a revisão de metodologias de relacionamento com os utentes do Serviço Público de Emprego; produção de white papers/estudos/projetos que promovam a eliminação das disparidades salariais e a disseminação de sistemas de avaliação de emprego isentos de preconceitos de género”. Ainda em fase inicial de implementação, a nova Estratégia Nacional visa “iniciar um novo ciclo de planeamento assente numa abordagem mais estratégica e abrangente, e no compromisso coletivo de todos os setores para definir as medidas a adotar e as ações a implementar. Esta abordagem integrada consolida a colaboração e a coordenação de esforços, promovendo uma perspetiva comum, cujo impacto será mais estruturante e sustentável para o futuro que queremos construir”.

A igualdade de género volta a estar explicitamente presente na agenda da promoção da igualdade e assim deverá manter-se. Tal como os instrumentos anteriormente mencionados, incorpora compromissos internacionais e alinha os seus objetivos com a Agenda para o Desenvolvimento Sustentável 2030.

Pela primeira vez, no âmbito da promoção da igualdade de género, foi estabelecida a meta de reduzir o PIB de 16,7%, identificado em 2015, para 10% até 2030.

Quanto à questão específica do número de mulheres em cargos de chefia na administração pública, que era de 35,5% em 2017, foi estabelecida a meta de que este valor atinja os 40% até 2030. No setor empresarial público, a meta para as mulheres nos conselhos de administração é atingir os 33,3% até 2030, no Setor Empresarial do Estado (28% em 2017), no Setor Empresarial Local (20% em 2017) e nas empresas cotadas em bolsa (15,5% em 2017).

Na área da dessegregação das escolhas educativas e profissionais, o projeto “Engenheiros por um Dia” está em curso desde o ano letivo 2017-2018. Os relatórios de avaliação do projeto publicados até à data indicam um elevado grau de satisfação entre os participantes, mas realçam a necessidade de um maior envolvimento das famílias, bem como de uma maior participação das autoridades locais, dos organismos profissionais, dos centros tecnológicos e das empresas.

O envolvimento destas organizações pode ser vital para o recrutamento futuro e aumentar a participação das mulheres nos sectores onde têm estado sub-representadas – geralmente os sectores com salários mais elevados.

Por fim, é de referir a adesão de Portugal à Coligação Internacional para a Igualdade Salarial, EPIC, em maio de 2019. A Coligação envolve governos, organizações internacionais, líderes empresariais, sindicatos, organizações de empregadores e representantes da sociedade civil para contribuir para a promoção e concretização de políticas de igualdade salarial.

70

O papel do diálogo tripartido e da negociação coletiva

O diálogo tripartido e a negociação coletiva são meios para alcançar melhores condições salariais e de trabalho. Embora a informação para aqui vertida se concentre sobretudo nas últimas duas décadas (2000-2018), é importante notar que, em matéria de igualdade e não discriminação, a criação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE constituiu a primeira institucionalização do diálogo social tripartido em Portugal no período democrático.

Por outras palavras, antes da criação da Comissão Permanente de Concertação Social – CPCS, criada em 1984 para “institucionalizar o diálogo e a concertação entre o Governo e as principais organizações de trabalhadores e empregadores, para que as transformações estruturais necessárias à modernização da economia pudessem prosseguir de forma concertada e, assim, contribuir para a implementação de uma dinâmica de desenvolvimento social”, os primeiros passos rumo ao diálogo social tripartido já tinham sido dados “no exercício do mandato antidiscriminação da CITE”.

A política salarial foi sempre objeto de diálogo social, e o combate à discriminação no emprego e na remuneração passou a estar explicitamente incluído nos acordos coletivos celebrados pelos parceiros tripartidos. Ao analisarmos os acordos coletivos celebrados nos últimos 20 anos no âmbito do CPCS, o Conselho Económico e Social (CES), órgão constitucional consultivo e de consulta social,⁶⁶ podemos observar como a discriminação e a desigualdade foram enfrentadas.

No Acordo sobre a Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação, assinado em 9 de Fevereiro de 2001 pelo Governo e por todos os parceiros sociais da CPCS, o Ponto 4, intitulado “Elevar o nível e a qualidade do emprego”, refere-se a ações concertadas a tomar pelo Governo e pelos parceiros sociais, incluindo “o combate à discriminação de género no emprego e na remuneração, e o apoio à inclusão das mulheres na força de trabalho, especialmente das mulheres jovens e das desempregadas de longa duração”.⁶⁸ Como referido em 2.1.1.1, no início da década de 2000, a preocupação com a igualdade de género centrava-se mais na promoção do envolvimento das mulheres na atividade económica e no seu acesso ao emprego do que na remuneração, embora haja referência à discriminação salarial.

Em 2006, o Acordo sobre a fixação e o aumento da Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG) afirmou que “a evolução da RMMG tem um objetivo político – o de aumentar os salários mais baixos – e não deve ser confundida com a definição de níveis salariais que decorrem da negociação coletiva”. Sabendo que as mulheres estão sobre representadas em ocupações e sectores com baixos salários, esta medida teria impacto na melhoria dos seus salários. De facto, o Livro Verde sobre as Relações Laborais (2006) refere que “os indicadores confirmam que Portugal continua a ser um país onde os salários são baixos” e que os rendimentos médios das mulheres eram inferiores aos dos homens.

Em 2008, o Acordo Tripartido sobre um novo sistema de relações laborais e políticas de emprego e proteção social refletiu a estratégia de reforma que estava em preparação e que seria consolidada com o novo Código do Trabalho de 2009. Além disso, houve o Compromisso Tripartido para um Acordo de Diálogo Social a Médio Prazo, que incluía entre os seus objetivos o aumento da RMMG e o seu aumento gradual. A referência à RMMG justifica-se tendo em conta a importância do salário mínimo para a melhoria dos níveis remuneratórios das mulheres, sobretudo após o período de 2010 a 2014, período em que a RMMG foi congelada devido à crise económica e financeira.

Uma vez analisadas as queixas apresentadas à CITE, estas podem dar origem à emissão de um parecer vinculativo, a um pedido de informação complementar ou ao seu arquivamento. Após a análise dos pareceres vinculativos emitidos pela CITE nas últimas duas décadas, verificou-se que apenas três – o Parecer Vinculativo 4/CITE/2003, o Parecer Vinculativo 352/CITE/2014 e o Parecer Vinculativo 671/CITE/2018 – abordam a questão específica da discriminação salarial. O parecer emitido em 2018 foi um Parecer Interpretativo sobre a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

As responsabilidades familiares e a maternidade foram identificadas pelos parceiros sociais como fatores que impactam as escolhas de homens e mulheres, com repercussões na disparidade salarial entre homens e mulheres.

Relativamente ao inquérito realizado aos parceiros sociais sobre a atualidade e a eficácia da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas para promover a igualdade salarial entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor, e a probabilidade de produzir resultados, e do Barómetro e da Auditoria, as opiniões recolhidas, algumas das quais refletem os argumentos apresentados nas audições parlamentares acima referidas, são as seguintes. Parece existir consenso entre os parceiros sociais quanto à existência de um quadro de normas nacionais, comunitárias e internacionais satisfatório, pelo que alguns consideram que a nova Lei n.º 60/2018 é “desnecessária”, uma vez que o Código do Trabalho é considerado suficiente para garantir que não há discriminação salarial em razão do género, desde que as suas disposições sejam aplicadas. Outros consideraram a Lei “demasiado genérica, difusa e muito prolongada no tempo”.

Relativamente à questão dos dois instrumentos – o Barómetro geral e setorial das disparidades salariais entre homens e mulheres e a Auditoria das disparidades salariais entre homens e mulheres por empresa, profissão e competências –, as opiniões dos parceiros sociais dividem-se entre a utilidade de mais e melhor informação, enquanto se questionam as competências adicionais da ACT e da CITE, bem como os possíveis custos que as empresas poderiam incorrer na implementação dos planos. A sua aplicação apenas a empresas com mais de 250 trabalhadores foi considerada injustificada.

No fundo, parece existir algum consenso quanto ao facto de o quadro legal português ser suficiente, sobretudo com a alteração ao Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que instituiu um regime específico sobre igualdade de género e não discriminação e “um quadro muito amplo e abrangente de instrumentos e instituições que regulam e atuam diretamente em matéria de igualdade”.

Algumas das propostas dos parceiros sociais são de carácter geral e até contextualizadas, como, por exemplo, o reforço do papel do processo de negociação coletiva, enquanto outras são mais específicas, como, por exemplo, a obrigatoriedade do envio do Relatório Único pelos empregadores às organizações representativas dos trabalhadores, independentemente da sua filiação sindical.

Muitas das propostas foram apresentadas por mais do que um parceiro social, embora formuladas de forma diferente. De qualquer modo, parece haver convergência quanto aos métodos e ao local para lidar com a questão. Quanto à metodologia a adotar, esta abrange as diferentes formas de diálogo social, desde a partilha de informação à negociação coletiva, sendo que os organismos formais existentes foram consensualmente referidos por todos os empregadores e confederações sindicais, ou seja, a discussão no âmbito do diálogo social.

Deve também ser feita referência à preocupação dos parceiros sociais com a segregação de género na educação e à importância de envolver as escolas nos esforços para erradicar os problemas persistentes. Os parceiros sociais propuseram a formação de professores sobre o tema e a sua introdução nos currículos. Os representantes das confederações patronais e o presidente da CITE sublinharam também a importância de atrair as raparigas para as áreas ocupacionais onde ainda estão sub-representadas e onde haveria oportunidades de digitalização e automatização no futuro mundo do trabalho.

A questão da conciliação entre o trabalho e a vida familiar foi também levantada pelos parceiros sociais, bem como pelo presidente da CITE. Embora seja uma dimensão importante da igualdade de género no emprego e um fator impulsionador ou inibidor no acesso ao trabalho, o tema escapa ao âmbito deste estudo e poderá ser abordado em futuras pesquisas.

3.2. Estado da Implementação das Diretivas da EU

Diretiva (UE) 2023/970 relativa à transparência salarial

73

O princípio da igualdade faz parte do ideal democrático e é parte integrante do nosso sistema de valores. Está consagrado na Declaração Universal dos Direitos do Homem, no Tratado da União Europeia e no Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, bem como na sua Carta dos Direitos Fundamentais.

Em Portugal, está previsto na Constituição e no Código do Trabalho. O princípio da igualdade de trabalho e da igualdade de remuneração é um dos corolários do princípio da igualdade. Significa essencialmente que dois trabalhadores que executam o mesmo trabalho em termos de quantidade, natureza e qualidade devem receber uma remuneração idêntica e não podem ser discriminados com base no género. De acordo com dados da UE, a disparidade salarial na União em 2020 era de 13%. Em Portugal, de acordo com o Livro Verde sobre o Mercado de Trabalho, as mulheres ganhavam menos 14% do que os homens em 2019, com a diferença nas pensões a rondar os 25%.

Existem várias razões para explicar esta situação: as mulheres têm sido tradicionalmente segregadas do mercado de trabalho; estão sub-representadas em alguns sectores e funções onde a remuneração é mais elevada; e conciliam o trabalho com as tarefas de apoio à família.

Além disso, as diferenças salariais são frequentemente "camufladas": embora o salário base seja igual, a discriminação surge nos complementos salariais e na remuneração variável. A falta de transparência salarial contribui, portanto, para a disparidade salarial entre homens e mulheres.

Por este motivo, a UE aprovou a Diretiva 2023/970 em 2023, que promete reforçar a igualdade salarial através da transparência salarial. Eis as suas principais regras:

2. O Estado deve fornecer às empresas ferramentas analíticas para avaliar e comparar o valor do trabalho, de forma a excluir qualquer discriminação salarial;
3. Os candidatos a emprego têm direito à informação sobre a sua remuneração, não devendo os empregadores questioná-los sobre o seu histórico salarial atual ou anterior;
4. O empregador deve garantir o fácil acesso aos critérios utilizados para determinar a remuneração, os níveis salariais e a sua progressão;
5. Os trabalhadores têm direito a receber informação sobre o seu nível salarial individual e sobre os níveis salariais médios, desagregados por sexo, para categorias de trabalhadores que realizem trabalho igual ou de igual valor ao seu;
6. O empregador deve informar o Estado sobre a diferença salarial mediana entre géneros, especialmente nas componentes suplementares ou variáveis da remuneração;

7. O empregador deve realizar, com os representantes dos trabalhadores, uma avaliação salarial conjunta sempre que exista uma diferença entre os níveis salariais médios das trabalhadoras e das trabalhadoras de, pelo menos, 5%, não havendo justificação para tal diferença;
8. O trabalhador, bem como os seus representantes, podem instaurar processos judiciais em casos de discriminação salarial, não podendo sofrer retaliações caso o façam;
9. O trabalhador discriminado tem o direito de obter reparação pelos danos sofridos e de ser recolocado na situação em que se encontraria se não tivesse sido discriminado, beneficiando também de uma regra que inverte o ónus da prova;
10. Na execução de contratos ou concessões públicas, o Estado deve assegurar que os operadores económicos cumprem as respetivas obrigações relacionadas com o princípio da igualdade salarial. A Diretiva "Transparência Remuneratória" deve ser transposta até 7 de junho de 2026.

O ordenamento jurídico português, para além de afirmar a não discriminação salarial, também já impõe algumas regras de transparência salarial (Lei n.º 60/2018). Além disso, já exige que as empresas públicas e as cotadas em bolsa apresentem relatórios sobre a igualdade salarial. Por esse motivo, grande parte da Diretiva já foi transposta.

Diretiva (UE) 2022/2041 relativa aos salários mínimos adequados

A diretiva europeia que estabelece um sistema de ajustamento dos salários mínimos dos trabalhadores foi publicada em novembro de 2024, com o objetivo de reduzir as desigualdades salariais entre homens e mulheres e reduzir a pobreza no trabalho.

O poder de compra dos salários mínimos nacionais deverá ser considerado um critério nos processos de fixação ou atualização do seu valor.

A diretiva entra em vigor a 14 de novembro e confere aos países da União Europeia (UE) dois anos para a sua transposição.

As novas regras deverão entrar em vigor a 15 de novembro de 2024 para os trabalhadores na UE com contrato de trabalho ou relação de trabalho tal como definidos por lei, convenções coletivas ou práticas em vigor em cada Estado-Membro (de acordo com a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia).

A regra é que os salários mínimos nacionais devem ser atualizados de dois em dois anos ou, no caso dos Estados-Membros que utilizam o mecanismo de indexação automática, pelo menos de quatro em quatro anos.

Os Estados-Membros mantêm as suas competências relativamente à autonomia dos parceiros sociais e ao direito de negociar e celebrar convenções coletivas, bem como de fixar o nível dos salários mínimos, de optar pela fixação de salários mínimos nacionais e de promover o acesso à proteção salarial mínima prevista nas convenções coletivas, ou ambos.

Por outro lado, a diretiva não impõe a obrigação de introduzir um salário mínimo nacional se a determinação salarial for garantida exclusivamente por convenções coletivas, nem de declarar a aplicação geral de qualquer convenção coletiva.

Procedimentos de Ajustamento dos Salários Mínimos Nacionais: os Estados-Membros que possuem salários mínimos nacionais, como Portugal, devem estabelecer os procedimentos necessários para a sua fixação e atualização, de acordo com critérios que contribuam para a sua adequação e prossigam os seguintes objetivos:

- redução da disparidade salarial entre géneros;
- redução da pobreza no trabalho;
- obtenção de um nível de vida digno;
- promoção da coesão social e da convergência social ascendente.

Os critérios mínimos nacionais devem incluir:

- o poder de compra dos salários mínimos nacionais, considerando o custo de vida;
- o nível geral dos salários e a sua distribuição;
- a taxa de crescimento dos salários;
- os níveis e as tendências da produtividade nacional a longo prazo.

Os Estados-Membros devem definir estes critérios de forma clara e em conformidade com as respetivas práticas nacionais, na legislação nacional aplicável, em decisões dos seus órgãos competentes ou em acordos tripartidos.

Como valores de referência indicativos para orientar a avaliação da adequação dos salários mínimos nacionais, os Estados podem utilizar valores habitualmente utilizados a nível internacional, como 60% do salário mediano bruto e 50% do salário médio bruto, e/ou valores de referência indicativos utilizados a nível nacional.

Negociação Coletiva na Fixação Salarial

Nos Estados-Membros em que a taxa de cobertura da negociação coletiva seja inferior ao limiar de 80%, deve ser estabelecido um sistema de condições propícias à negociação coletiva, quer por lei, após consulta com os parceiros sociais, quer por acordo com estes.

Deve ainda ser estabelecido um plano de ação para promover a negociação coletiva, após consulta aos parceiros sociais, ou por acordo com estes, ou mediante pedido conjunto dos parceiros sociais, conforme acordado entre os parceiros.

O plano de ação deve estabelecer um calendário e medidas concretas para aumentar progressivamente a taxa de cobertura da negociação coletiva e deve ser revisto periodicamente e, se necessário, atualizado após consulta aos parceiros. Em qualquer caso, deve ser revisto de cinco em cinco anos.

A critério de cada Estado, os parceiros sociais podem ser responsáveis pela implementação total ou parcial das regras de implementação da Diretiva a nível nacional, incluindo a elaboração do plano de ação.

Contratação no setor Público

Ao adjudicar e executar contratos públicos ou acordos de concessão, os operadores económicos e os seus subcontratantes devem cumprir as obrigações decorrentes da legislação da UE, da legislação nacional, das convenções coletivas ou das disposições aplicáveis do direito internacional social e laboral relativamente a:

- salários,
- direito de formação de sindicatos,
- negociação coletiva sobre a fixação de salários,
- direito social,
- direito do trabalho.

Aplicam-se também as Convenções da OIT sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização (1948) e sobre o Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva (1949).

Direito de recurso e proteção contra tratamento/consequências adversas

Os trabalhadores, incluindo aqueles cujo vínculo laboral tenha terminado, devem ter acesso a recursos eficazes, oportunos e efetivos.

IV. Recomendações para promover o Diálogo Social

As novas formas de trabalho, apesar dos avanços na legislação portuguesa relativamente à incorporação, em especial, do teletrabalho no Código do Trabalho, na sequência da transposição da Diretiva Europeia, continuam a suscitar questões associadas aos riscos para a saúde e segurança no trabalho. Em síntese, destacam-se alguns destes riscos: o excesso de trabalho e o desaparecimento das fronteiras entre a vida profissional e a vida pessoal; o isolamento (físico e social); a monitorização; a equidade dos algoritmos (Trabalho em Plataformas); a falta de oportunidades de negociação coletiva (Trabalho em Plataformas).

A CCP está representada na Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) e na Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (EUROFOUND).

A Agência (EU-OSHA) desempenha um papel catalisador no desenvolvimento, análise e disseminação de informação destinada a melhorar a segurança e a saúde no trabalho na Europa. Para além de desenvolver uma extensa rede de websites dedicados à temática da segurança e saúde no trabalho, a Agência realiza também campanhas, mantendo um programa de publicações que abrange desde relatórios informativos sobre temas específicos a fichas técnicas, e que abrange uma ampla variedade de problemáticas.

Um ponto focal nacional, que normalmente são as principais organizações de SST nos seus respetivos países, coordena e divulga as informações da Agência em cada país. Além disso, a Agência coopera com vários parceiros, incluindo a Comissão Europeia, outras instituições europeias e parceiros sociais europeus, bem como com organizações internacionais e organizações globais que lidam com segurança e saúde.

A Agência tem um Conselho de Administração composto por representantes dos governos, empregadores e trabalhadores dos Estados-Membros, bem como representantes da Comissão Europeia.

A Fundação (EUROFOUND) é um organismo da União Europeia que visa contribuir para a conceção e o estabelecimento de melhores condições de vida e de trabalho na Europa. Fornece resultados, conhecimento e aconselhamento, com base em estudos independentes e comparativos, a governos, empregadores, sindicatos e à Comissão Europeia.

A Fundação organiza o seu trabalho em torno de três áreas principais de competência, com foco nas seguintes questões:

- 1- condições de trabalho, nomeadamente organização do trabalho, questões relacionadas com o tempo de trabalho, flexibilidade e monitorização das alterações das condições de trabalho.
- 2- condições de vida, incluindo questões que afetam os cidadãos europeus no seu dia-a-dia, nomeadamente o equilíbrio entre a vida profissional e familiar, a prestação de serviços sociais públicos e a promoção da integração no mundo do trabalho.

3- as relações laborais, nomeadamente, a transformação industrial e a reestruturação empresarial, a participação dos trabalhadores no processo de tomada de decisões e a europeização das relações laborais.

A Fundação dispõe de um Conselho de Administração tripartido, composto por representantes das autoridades públicas (governos e Comissão Europeia), bem como das organizações patronais e dos sindicatos.

De dois em dois meses, a CCP elabora e divulga um Boletim Informativo sobre Segurança e Saúde no Trabalho, sobre o trabalho desenvolvido pela EU-OSHA. Além disso, enquanto parceiro social com assento na Comissão Permanente de Negociação Social (CPCS), a CCP integra o Conselho Consultivo para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) e é responsável pela formulação de propostas, sugestões ou recomendações relacionadas com a atividade da ACT.

O Conselho Consultivo emite pareceres, alguns de natureza vinculativa, no domínio da promoção da segurança e saúde no trabalho na ACT e em aspetos que não dizem respeito à atividade de inspeção, sobre o plano de atividades (vinculativo); orçamento; relatório e contas anuais; programas de ação e respetivos regulamentos (vinculativo); política da qualidade (vinculativo); política de formação de recursos humanos; outros instrumentos de gestão da ACT.

4.1. Políticas Públicas

O tema das condições de trabalho adquiriu maior relevância nos últimos anos e a ACT tem desempenhado um papel muito importante no combate aos riscos profissionais, como nos exemplos acima referidos. A CCP tem acompanhado de perto todo este trabalho, integrando o Conselho Consultivo e a EU-OSHA, participando nas campanhas realizadas e divulgando informação útil sobre esta matéria. O setor representado pela CCP é constituído por PME, com as quais é sempre mais difícil intervir, no entanto, existe um esforço para garantir que a informação lhes chega, de forma a criar locais de trabalho saudáveis e seguros.

No entanto, este trabalho deve continuar a ser feito, especialmente no que diz respeito à sua adaptação às novas circunstâncias relacionadas com estas novas formas de trabalho. Como vimos acima, é importante refletir sobre a forma como o teletrabalho deve ser considerado em termos de prevenção de riscos ocupacionais e como a proteção dos trabalhadores nas plataformas digitais deve continuar a ser estudada. Vale a pena destacar, mais uma vez, as campanhas em curso promovidas pela EU-OSHA, cujo feedback será fornecido pela CCP.

Teletrabalho

PREVENÇÃO DE RISCOS PROFISSIONAIS

80

A missão central da EU-OSHA é investigar a segurança e a saúde no trabalho. Para isso, contrata especialistas em questões de saúde e segurança que monitoram os riscos profissionais em curso. Além disso, temos outros riscos ligados à transição verde e digital.

A agência investiga esses riscos e, portanto, investigará e desenvolverá informações por meio do material obtido em todos os estudos e consultas realizadas por diferentes meios.

Todas as organizações envolvidas neste trabalho realizam uma pesquisa geral, e nós realizamos outra pesquisa para a crise da Covid. A ideia é coletar essas informações, distribuí-las e, finalmente, disseminá-las na Europa para que todos falem sobre o mesmo tema.

Sendo uma organização tripartite, a ACT, em nome do governo e das confederações, até que a campanha seja realizada, muito trabalho já foi feito.

Existem vários grupos de Campanhas, pois representam a primeira forma de disseminar informações. As campanhas começaram a ter mais expressão e já temos campanhas que duram quase três anos. A nova campanha, de 2023 a 2025, é sobre locais de trabalho seguros e saudáveis na era digital.

Esta campanha será dividida em diferentes etapas. Foi lançada em outubro de 2023 e contou com a participação de parceiros sociais e do governo, uma pessoa da agência europeia, um embaixador para a segurança e saúde no trabalho e palestrantes principais, um da área de engenharia, outro da área de ergonomia e outro da área de riscos psicossociais.

Áreas prioritárias: trabalho em plataformas digitais; automação de tarefas; trabalho híbrido e remoto; Inteligência Artificial; sistemas digitais inteligentes.

Em relação à COVID-19, foi um grande desafio ajustar e readaptar os locais de trabalho e os métodos de trabalho. Foram programadas campanhas, com *webinars*, e foi construída uma ferramenta para a COVID em tempo recorde (OIRA) para implementar o plano de contingência e as medidas.

Organizações como a UGT (União Sindical) e a CCP (Confederação do Comércio e Serviços de Portugal) enviaram à Comissão Europeia documentos com boas práticas, que foram enviados aos trabalhadores com informações úteis.

Foi realizado um inquérito que demonstrou que os trabalhadores conseguiam compreender a SST para implementar medidas preventivas.

Por outro lado, a fase pandémica também foi responsável por um relaxamento na implementação de medidas de SST.

No entanto, as pessoas não só perceberam a importância dos riscos profissionais, como também que a SST deveria ser levada mais a sério.

81

O OIRA é uma ferramenta gratuita que orienta qualquer pessoa (trabalhadores/empregadores/representantes) na gestão do risco profissional. É criada por cada setor e tem 22 ferramentas – uma genérica e uma por setor.

É importante garantir o cumprimento de toda a legislação em matéria de SST. Está desenvolvida para pessoas que não percebem nada de SST e oferece sugestões para ajustar as suas necessidades. Estas ferramentas são muito completas e abrangem todos os riscos, podendo também acrescentar outros riscos.

França foi pioneira neste tipo de ferramentas, Portugal foi o segundo país a utilizar. As ferramentas são criadas em conjunto com os parceiros sociais, utilizando uma linguagem adequada a cada setor de atividade.

É possível escolher o conteúdo e transformá-lo em formação, o que é muito útil para a figura do trabalhador designado.

No futuro, teremos riscos para a vida (humano vs. máquina). O ser humano deve ser o foco. De todas as investigações realizadas pela Agência, a questão mais importante a monitorizar são os riscos psicossociais. Era importante haver muito mais formação sobre estas questões. Os gestores são essenciais para a gestão dos riscos psicossociais. Há uma necessidade urgente de falar mais sobre estas questões e de encontrar formas de as abordar. As organizações devem ter códigos de ética e partilhar boas práticas. A Agência Europeia tem muitas boas práticas partilhadas. Existe também um prémio para as boas práticas nesta matéria. É importante ter conhecimento sobre estas questões.

É necessário monitorizar a evolução desta realidade, adaptar o quadro legislativo, mas também adaptar o que resulta da contratação coletiva e da negociação coletiva, razão pela qual o apoio dos parceiros sociais se revela muito relevante, para que as organizações e os trabalhadores vejam reconhecidos os seus direitos e possam trabalhar em melhores condições.

Trabalho em Plataformas

A Plataforma Digital entrevistada pela CCP referiu que seria ótimo que os critérios constantes da Diretiva fossem muito mais claros no momento da sua transposição para a legislação portuguesa, uma vez que algumas questões são muito ambíguas. A mesma empresa defende que será necessário incluir uma cláusula que reflita a flexibilidade que valorizam, que deverá ser acompanhada de outro tipo de benefícios, como a licença parental e o acesso à segurança social, por exemplo.

Assim, necessitam da garantia legal para dar às plataformas espaço para fornecerem mais benefícios sem criarem presunções.

Alguns aspetos que estão são do seu âmbito legal de atuação junto dos trabalhadores independentes:

- Equipamento de segurança – não o podem fornecer.
- Limitação do horário de trabalho – não o podem fazer, mas seria ótimo fazê-lo por razões de segurança. A TVDE, por exemplo, tem isso, pelo que é importante conceder os mesmos direitos a outras Plataformas Digitais.

Pretende-se revisitar a Agenda do Trabalho Digno, avaliando, no âmbito da Concertação Social, os resultados deste mais de um ano da sua implementação no terreno.

Em relação à Agenda do Trabalho Digno, é de salientar o artigo 12º-A do Código do Trabalho sobre Plataformas Digitais, entendendo que a Contratação Coletiva já contempla esta nova organização do trabalho, pois, quer queiramos quer não, a realidade do trabalho muda todos os dias e os riscos que dela decorrem também, sendo urgente que a legislação acompanhe estas mudanças.

No que se refere às Plataformas Digitais, será necessário adaptar o que existe no Código do Trabalho relativamente à ocorrência de presunção de existência de contrato de trabalho e o que está definido na Lei n.º 45/2018, que regula a atividade de trabalhadores em veículos descaracterizados, uma vez que poderão existir situações que, na prática, poderão ser de difícil conciliação.

A avaliação atualmente efetuada nos tribunais está a gerar alguma confusão sobre esta matéria, com diferentes decisões entre tribunais que, pela ambiguidade legislativa e pelo seu âmbito conceptual, fazem com que não existam critérios bem definidos e claros que possam resultar em decisões fiáveis.

As presunções devem, portanto, conter critérios bem definidos e objetivos para que não dêem origem a ambiguidades.

A principal questão que deve ser avaliada é a proteção social destes trabalhadores, que deve ser assegurada independentemente da existência ou não de contrato de trabalho.

Salário Mínimo e Negociação Coletiva

Têm vindo a ser introduzidos alguns mecanismos de promoção da negociação coletiva, seja por via da própria legislação laboral, seja por via de outros mecanismos, como a majoração dos custos salariais em sede de IRC (imposto que incide sobre as empresas) nos casos em que existe contratação coletiva dinâmica e também existem majorações no âmbito das candidaturas a fundos estruturais para quem esteja envolvido em processos de contratação coletiva.

O princípio do tratamento mais favorável está em vigor em Portugal e é permitido em situações muito marginais quando estejam em causa normas legais complementares.

Relativamente à Disparidade Salarial entre Homens e Mulheres, é importante trabalhar em áreas como a “Educação e Formação”, com o incentivo às mulheres para seguirem profissões habitualmente escolhidas pelos homens e vice-versa; “Emprego”, com o incentivo às mulheres para assumirem cargos de chefia; e “No Lar”, com o incentivo aos homens para assumirem as tarefas domésticas e o cuidado dos dependentes e ascendentes.

Reforçar o papel do processo de negociação coletiva, enquanto outras são mais específicas, por exemplo, tornando obrigatório o envio do Relatório Único pelos empregadores às organizações representativas dos trabalhadores, independentemente da sua filiação sindical.

4.2. Políticas Operacionais

O ponto de vista das empresas é que é importante não correr o risco de cair numa subordinação excessiva do trabalho a este esforço de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal. Primeiro, é importante lembrar o horário de trabalho, porque no teletrabalho essa noção perdeu-se – as pessoas não trabalham das 9h às 18h, mas acabam por gerir a sua agenda à sua maneira, dependendo da sua vida privada, acabando por trabalhar muito mais horas, por vezes.

É importante ter algumas regras para que as pessoas mantenham uma agenda idêntica à que fariam no local de trabalho, até por questões de direito à desconexão. Este é um verdadeiro dilema para ambas as partes.

O problema da autonomia relacionada com o tipo de trabalho também se coloca, uma vez que algumas pessoas podem trabalhar remotamente e outras não, devido às funções que desempenham. Quando o teletrabalho é visto como promotor do equilíbrio entre a vida profissional, a vida familiar e a vida pessoal, como poderiam as empresas gerir aqueles que não conseguem aceder ao teletrabalho? Este é outro dilema existente para as empresas.

A crise da pandemia colocou muitas pessoas em teletrabalho num curto espaço de tempo. O que começou por ser uma emergência acabou por se tornar lei.

É necessário haver um foco na organização do trabalho. Deve haver ênfase na audição dos trabalhadores. Ouvir a motivação dos trabalhadores. Deve haver preocupação com as condições de habitação.

Deve haver preocupação com o modelo de comunicação. As pessoas, atualmente, principalmente em teletrabalho, são bombardeadas com reuniões, uma situação que tem de ser ultrapassada. As solicitações de trabalho devem ser organizadas de forma a não haver excesso de solicitações desta natureza.

Duração do trabalho – deve haver preocupação com os intervalos e a duração do trabalho, para não correr o risco de impedir o direito à desconexão.

Apoio formalizado na organização: gestão do tempo; gestão do stress. As medidas preventivas não só relacionadas com os riscos musculoesqueléticos, mas também medem as questões ambientais. Este é um aspeto regulado nas empresas, mas não em casa.

É importante também a preocupação com a saúde, alimentação, pausas, sono, etc. As empresas podem perfeitamente ter programas de saúde, e as grandes empresas já os têm. No entanto, tal não existe nas PME. É aqui que a implementação deste tipo de programas é difícil. A solução passa pelas Associações de Empregadores. Os Parceiros Sociais poderiam, de facto, ter um papel mais dinâmico nesta matéria, podendo ser mediadores.

Em termos de SST, ainda não temos uma ideia clara de quais poderão ser os impactos reais a médio e longo prazo, mesmo na perspetiva de controlar o trabalho realizado a partir de casa e de garantir as condições adequadas para o mesmo.

Para diminuir a distância entre o teletrabalho, o trabalho presencial e a cultura da empresa, talvez se pudessem trazer para a mesa das negociações algumas questões de interesse, por exemplo, obrigando a que 20 ou 10 horas de formação profissional ministradas, das 40 obrigatórias, fossem presenciais, e abordando questões relacionadas com a prevenção e os riscos psicossociais para os trabalhadores.

Pensando no futuro, o sucesso destas questões depende da forma como o trabalho será estruturado, tendo em conta o que as pessoas e as empresas desejam, e ajustando-se também ao que é discutido de forma mais macro e à velocidade que este irá tomar. De salientar que mudanças muito bruscas terão sempre impactos mais negativos e que mudanças mais suaves serão sempre mais fáceis de regular.

Por parte dos empregadores, estes devem avaliar e controlar as condições de saúde e segurança no trabalho, respeitando a privacidade dos trabalhadores, para garantir que o local de trabalho cumpre as normas de saúde e segurança.

Neste sentido, o empregador deve promover exames de saúde antes da implementação do teletrabalho e exames (anuais) para avaliar a aptidão mental e física do trabalhador para a execução das atividades que lhe são atribuídas, bem como identificar quaisquer medidas preventivas adequadas.

As empresas devem considerar aspetos como a segurança e privacidade dos dados; responsabilidade social; conformidade legal; transparência; resolução alternativa justa de litígios; fragmentação do controlo de qualidade; falta de espírito de equipa/cultura organizacional e dificuldades de adaptação.

Por outro lado, o trabalhador é obrigado a facultar o acesso ao seu local de trabalho aos profissionais designados pelo empregador responsáveis pela avaliação e controlo das normas de SST – em horário previamente acordado, durante o horário de trabalho e entre as 9h00 e as 19h00.

O local onde o trabalhador, habitualmente, exerce o seu trabalho é considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho.

Sobre as Plataformas Digitais e seguindo os riscos previamente identificados, as empresas devem considerar aspetos como:

Segurança e privacidade dos dados.

- Responsabilidade social.
- Conformidade legal.
- Transparência.
- Resolução alternativa justa de litígios.
- Fragmentação do controlo de qualidade.

Existem desafios que se prendem, desde logo, com o estabelecimento de um equilíbrio entre legislação laboral e contratação coletiva. Em Portugal, a nossa legislação do trabalho é muito extensa e detalhada tirando algum espaço à negociação.

Relativamente aos contratos de trabalho *versus* negociação coletiva, o maior desafio é conseguir que a negociação coletiva, necessariamente genérica, consiga adaptar-se a todas as especificidades das empresas, num quadro em que a legislação é clara referindo que “As disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.” Apesar de tudo, os contratos coletivos conseguem ter uma abrangência de matérias que facilita o conteúdo dos contratos de trabalho.

No âmbito da Disparidade Salarial entre Géneros, importa clarificar o conceito de “Trabalho de Igual Valor”.

Deve também ser feita referência à preocupação dos parceiros sociais com a segregação de género na educação e à importância de envolver as escolas nos esforços para erradicar os problemas persistentes. Os parceiros sociais propuseram formação aos professores sobre o tema e a sua introdução nos currículos. Os representantes das confederações patronais e o presidente da CIG sublinharam também a importância de atrair as raparigas para as áreas ocupacionais onde ainda estão sub-representadas e onde haveria oportunidades de digitalização e automatização no futuro mundo do trabalho.

4.3. Capacitação dos Parceiros Sociais

É necessário dar o devido espaço à negociação coletiva, dando oportunidade à conciliação, pois o que poderia funcionar para uma determinada empresa ou setor, deixou de fazer sentido, pois o legislador, entretanto, mudou de direção.

Em Portugal, o regime de teletrabalho sofreu três alterações desde 2009 e a previsão no Código do Trabalho para o dever do empregador se abster de contacto durante o período de descanso foi introduzida em 2021.

Em relação a este último dever, o Código já previa a previsão do horário de trabalho e do período de descanso, a respeitar tanto pelo empregador como pelo trabalhador.

Em termos de alterações ao regime de teletrabalho, a CCP teve oportunidade de afirmar, nomeadamente, na Assembleia da República, que estas eram muito escassas no que respeita às questões de SST. O que se fez foi referir o regime aplicável às instalações da empresa, o que não fará sentido, uma vez que não conseguimos garantir, mesmo ao inspecionar as casas das pessoas, que, passados alguns minutos, o local de trabalho se mantenha igual ao que foi apresentado aos inspetores.

Seria interessante trabalhar mais nesta área, quer através de legislação, quer de outra forma, sugerindo, em particular, a elaboração de recomendações ou outro tipo de elementos que pudessem ajudar as empresas a abordar estas questões.

Atualmente, existem alguns estudos sobre os impactos do teletrabalho, em particular, na saúde mental das pessoas, revelando-se como questões importantes a serem abordadas pelas associações e movimentos sindicais que permitam uma evolução neste contexto.

Existe uma preocupação com as novas gerações que transitam de um modelo de estudo já muito fechado para um ainda mais isolado do mundo do trabalho, com impactos negativos em algo fundamental, que é saber trabalhar em equipa, algo que as pessoas não saberão fazer no futuro.

Neste contexto, é necessário relembrar esta preocupação em termos de riscos psicossociais e da cultura da empresa, do compromisso das pessoas com o contexto de trabalho, com os colegas e com a organização.

Existe um compromisso por parte dos Parceiros Sociais em continuar a trabalhar no sentido de adoptar uma abordagem diferente. Tomando como exemplo o espaço online, este deixou de ser apenas uma imagem da empresa para o exterior, passando a ser, sobretudo, um espaço de trabalho e de comunicação entre os diferentes trabalhadores dentro das empresas, no qual é possível deixar contributos e promover alguma dinâmica entre estes, gestores e administração.

É fundamental olhar para a legislação já existente e modernizá-la, inclusive do ponto de vista fiscalizador, é necessário mudar alguns caminhos a percorrer e mudar a comunicação, mais do que o alcance dos direitos, que devem ser, sobretudo, adaptáveis às novas realidades, aproveitando os novos instrumentos e as novas ferramentas existentes.

A descentralização é também uma questão importante para o nosso país e para a dinâmica da administração pública e das empresas. O que temos assistido é à ocorrência de um aglomerado de trabalhadores qualificados nos grandes centros urbanos, pelo que o teletrabalho tem favorecido uma certa descentralização. As pessoas estão mais próximas das suas famílias e, para algumas, esta reconciliação permite-lhes oferecer mais apoio aos seus antepassados.

Neste contexto, é importante desenvolver esforços para a realização de reuniões presenciais, pois tal representa, de facto, um desafio, não só para as empresas, mas também para a administração pública, que é chamada a participar nestas novas formas de trabalho.

Para os parceiros sociais, estas novas formas do modelo na sociedade são particularmente importantes, sobretudo em termos de regulamentação e do que gostariam para a legislação futura, mas também pelo espaço que deve ser dado à negociação coletiva, para que esta seja capaz e se adapte às novas realidades.

O maior desafio é conseguir trazer para a negociação coletiva as novas realidades, nomeadamente, quanto ao crescimento de movimentos inorgânicos e novos sectores na medida em que o associativismo sindical e patronal é muito incipiente.

Promover a discussão sobre a disparidade salarial entre homens e mulheres na negociação coletiva – para que se possam implementar as mudanças necessárias no mercado de trabalho.

Em relação ao Salário Mínimo, deve também ser estabelecido um plano de ação para promover a negociação coletiva, após consulta com os parceiros sociais ou mediante acordo com estes, ou mediante solicitação conjunta dos parceiros sociais, conforme acordado entre os parceiros.

O plano de ação deve estabelecer um calendário e medidas concretas para aumentar progressivamente a taxa de cobertura da negociação coletiva e deve ser revisto periodicamente e, se necessário, atualizado após consulta aos parceiros. Em qualquer caso, deve ser revisto de cinco em cinco anos.

A critério de cada Estado, os parceiros sociais podem ser responsáveis pela implementação total ou parcial das regras de implementação da Diretiva a nível nacional, incluindo a elaboração do plano de ação.

V. Referências

Decreto-Lei n.º 57-B/84, de 20 de fevereiro. *Diário da República* n.º 43/1984, 1.º Suplemento, Série I de 1984-02-20, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/analise-juridica/decreto-lei/57-b-1984-667522>

Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março. *Diário da República* n.º 52/2020, 1.º Suplemento, Série I. Presidência do Conselho de Ministros, em: <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/10-a-2020-130243053>.

Decreto-Lei n.º 2-A/2020, de 20 de março. *Diário da República* n.º 57/2020, 1.º Suplemento, Série I. Presidência do Conselho de Ministros, em: <https://dre.tretas.org/dre/4049132/decreto-2-A-2020-de-20-de-março>.

Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro. *Diário da República* n.º 192/2020, 1.º Suplemento, Série I de 2020-10-01, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decretolei/79-a-2020-144272529>.

Decree Law 74/84, 2 March, available at: <https://dre.pt/pesquisa-avancada/-/asearch/661126/details/maximized?serie=I&search=Pesquisar&ano=1984&perPage=100&types=DR&drEld=88979>

Diretiva 96/34/CE de 1996

Diretiva 97/81/CE de 1998

Diretiva 1999/70/CE de 1999

Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>.

Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, em: <https://eurlex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>.

Diretiva 2003/88/EC do Parlamento Europeu e do Conselho, 4 novembro de 2003, em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088>.

EUR-Lex (2005), Summaries of EU legislation. Teleworking, em: <https://eurlex.europa.eu/EN/legal-content/summary/teleworking.html>.

Ferreira, Carla et Al (2024), *Em Análise: O Teletrabalho em Portugal: Quadro normativo e políticas recentes no contexto da União Europeia*, Gabinete de Estratégia e Estudos, Ministério da Economia, Portugal.

<https://expresso.pt/economia/trabalho/2024-05-08-quase-20-dos-trabalhadores-em-portugal-mantem-teletrabalho-316596a1>

<https://osha.europa.eu/en/publications/summary-surveillance-and-monitoring-remote-workers-implications-occupational-safety-and-health>

<https://osha.europa.eu/en/publications/surveillance-and-monitoring-remote-workers-implications-occupational-safety-and-health>

<https://osha.europa.eu/en/publications/workforce-diversity-and-digital-labour-platforms-implications-occupational-safety-and-health>

https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_830697/lang--pt/index.htm

https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>

https://osha.europa.eu/sites/default/files/2021-12/TW_during_pandemic_risks_prevention.pdf

<http://www.act.gov.pt/>

http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1774&tabela=leis&ficha=1&pagina

https://dre.pt/home/-/dre/66325238/details/maximized?p_auth=vjS8odfT

<http://www.ces.pt/actividade/publicacoes>

<http://www.ces.pt/concertacao-social>

<http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f72/58bf17f72b340194296081.pdf>

<http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f72/58bf17f72b340194296081.pdf>

<http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f79/58bf17f79da4e681625862.pdf>

<http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f44/58bf17f449b88132493082.pdf>

https://cite.gov.pt/documents/14333/137018/Relat_Lei10_10.pdf

<https://cite.gov.pt/pareceres>

<https://dre.pt/pesquisa/-/search/178501/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2023%2F2012%2C%20de+25+de+junho>

<https://dre.pt/home/-/dre/115360036/details/maximized>

<https://www.cig.gov.pt/acoes-no-terreno/projetos/engenheiras-um-dia/>

https://www.ilo.org/lisbon/sala-de-imprensa/WCMS_706815/lang--pt/index.htm

<https://cite.gov.pt/documents/14333/193229/Relat%C3%B3rio+Lei+10+2019/84c19921-6f87-4666-a749-a18e3518a00e>

Instituto Superior de Estatística

(https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=593942616&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt)

[Law 108/91 of 17 August, following the constitutional review of 1989.](#)

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. *Diário da República* n.º 30/2009, Série I. Assembleia da República, em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/7-2009-602073>.

Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. *Diário da República* n.º 235/2021, Série I. Assembleia da República, em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/83-2021-175397114>.

Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. *Diário da República* n.º 66/2023, Série I de 2023-04-03, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863>.

Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. *Diário da República* n.º 235/2021, Série I. Assembleia da República, em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/83-2021-175397114>.

RCM n.º 61/2018. <https://dre.pt/home/-/dre/115360036/details/maximized>

Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-A/2020, de 11 de setembro, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/70-a-2020-142601170>.

Ricardo, José Miguel, *Trabalho, Precariedade e Plataformas Digitais, Os Estafetas na cidade do Porto*, 2023

VI. A Parceria



ZDOPS

(Association of employers in craft and small business of Slovenia GIZ, Slovenia (lead))

Website: <https://zdops.si/>



MCSMEs

(Malta Chamber of SMEs)

Website: <https://www.smechamber.mt/>



PIMEC

(Pimec Petita i Mitjana Empresa da Catalunya, Spain)

Website: <https://pimec.org/en>



GSEVEE

(Hellenic Confederation of Professionals, Craftsmen & Merchants)

Website: <https://www.gsevee.gr/>



CCP

(Confederação do Comércio e Serviços de Portugal)

Website: <https://www.ccp.pt>



SOPS

(Trade Union of Crafts and Small Business)

Website: <https://sops.si/about/>



SME United*

(Association of Craft Employers and SMEs at the European level)

*Associated partner

Website: <https://www.smeunited.eu/>

