



Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho

CPCS | 25 de maio de 2022

Introdução

O Governo tem vindo a definir um conjunto de prioridades na regulação do mercado de trabalho com vista à promoção do trabalho digno, desde logo promovendo o emprego e a sua qualidade, reduzindo a precariedade e incentivando a negociação coletiva.

Neste contexto, a generalidade dos indicadores do mercado de trabalho conheceu evolução positiva e sustentada nos últimos anos, visível na diminuição da taxa de desemprego de 12,9%, em 2015, para 6,6%, em 2021, bem como no número de 326.251 desempregados registados em março de 2022, o que contrasta com os mais 555.000 em 2015.

A pandemia teve reflexos imediatos nos indicadores do emprego, ao mesmo tempo que expôs e acentuou desigualdades, sobretudo quanto aos jovens, ao trabalho não permanente, às formas atípicas de contratação e ao trabalho não declarado

Por outro lado, verificou-se uma aceleração das tendências de mudança, através de um aumento brutal do recurso ao teletrabalho e a novas formas de prestação de trabalho, como o trabalho em plataformas.

Os jovens foram dos mais afetados pela crise pandémica, desde logo por estarem mais expostos a contratos de trabalho não permanentes, mais voláteis em tempos de crise, representando quase metade do aumento global do desemprego registado entre o final de 2019 e o final de 2020.

Do ponto de vista das políticas públicas, e num contexto de prevenção, contenção e mitigação da pandemia, a primeira prioridade durante a crise pandémica foi a de implementar medidas de suporte à economia e ao emprego, na ótica da estabilização social e das empresas, e da manutenção do emprego e da confiança, o que permitiu estancar o crescimento do desemprego e limitar os impactos económicos e sociais da crise.

Na verdade, este período veio reforçar a importância de aprofundar uma estratégia de política pública orientada para a promoção do trabalho digno, em particular para grupos como os jovens, desde logo para que o momento de recuperação económica possa ocorrer num quadro de maior sustentabilidade e qualidade do emprego e de prevenção e limitação de alguns riscos inerentes aos períodos de crise, exercício que culminou com o Livro Verde do Futuro do Trabalho.

É neste âmbito que uma agenda de valorização dos jovens em diferentes dimensões é da maior importância.

Um olhar breve sobre a evolução do emprego e da sua qualidade no período pré-pandemia

Num quadro de mudança da política macroeconómica no sentido do aumento dos rendimentos e de promoção da confiança a partir de 2015, a orientação da regulação do mercado para trabalho digno, com enfoque no crescimento do emprego, dos salários e da qualidade do emprego teve tradução em iniciativas de política concretas:



- Aumento do salário mínimo de 505 para 705 euros em 2022, de modo faseado e previsível, naquele que foi o ciclo mais longo de evolução real do SMN: 40% em termos nominais, cerca de 29% em termos reais;
- Reorientação das políticas ativas do mercado de trabalho, desde logo com a focalização dos apoios à contratação no emprego permanente, e também com a introdução de regras para premiar a contratação sem termo no fim dos estágios e maior seletividade nas entidades promotoras, bem como reforço da qualificação de adultos e de ligação da formação profissional com esta dimensão;
- Combate à precariedade e dinamização da contratação coletiva, assente na discussão em CPCS do Livro Verde das Relações Laborais e em subsequente Acordo Tripartido¹, incluindo:
 - Redução da duração máxima dos contratos a termo para mínimo histórico de dois anos, com regras de renovação mais exigentes e eliminando do elenco de motivos justificativos para a contratação a termo o facto de se ser jovem à procura do primeiro emprego ou desempregado de longa duração;
 - Introdução, pela primeira vez, de um número máximo de renovações (seis) aos contratos de trabalho temporário e consagração do acesso, desde o primeiro dia, aos contratos coletivos das empresas utilizadoras pelos trabalhadores temporários, que passaram a ter de ser informados da razão pela qual foram contratados nesta modalidade, passando ainda as empresas utilizadoras a ter integrar os trabalhadores temporários em caso de irregularidades no contrato estabelecido com a empresa de trabalho temporário;
 - No âmbito da negociação coletiva, eliminação do banco de horas individual, agora apenas possível apenas através de instrumento de regulação coletiva ou referendo dos trabalhadores, bem como introdução de mecanismos para prevenir a caducidade e reforço quer do princípio do tratamento mais favorável, quer do núcleo de matérias que transitam para o contrato individual de trabalho em caso de caducidade.
- Em paralelo, foi prosseguido um reforço do regime de proteção social dos trabalhadores independentes e reforçou-se a responsabilização das entidades contratantes, ao mesmo tempo que se ampliou o âmbito de aplicação da ação especial de reconhecimento de contratos de trabalho para combater o falso trabalho independente e outras formas de trabalho dissimulado.

Medidas como estas, no seu conjunto, contribuíram para consolidar uma trajetória de recuperação sustentada e melhoria dos níveis de qualidade do emprego em Portugal, não só do ponto de vista quantitativo, com crescimento do emprego e desemprego a recuar para níveis que não eram observados desde o início do século, como também do ponto de vista qualitativo, com um padrão visível de fortalecimento da contratação permanente e também de melhoria generalizada dos salários.

Alguns elementos:

- Em 2019, a taxa de desemprego desceu para 6,6%, o valor mais baixo em 16 anos e pouco mais de metade da taxa de 2015 (12,4%). A taxa de desemprego jovem recuou para 18,3%, a mais baixa desde 2008, depois de ter sido 38,1% em 2013.

¹ Consubstanciado no “Programa de ação para combater a precariedade e promover a negociação coletiva”, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 72/2018, de 6 de junho, e posteriormente na Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que alterou o Código do Trabalho.



- Crescimento sólido do emprego, quer em termos globais, quer nos jovens. Em 2019, a população empregada foi estimada em 4.776,2 milhares de pessoas, aumento de 426,7 mil pessoas (+9,8%) face a 2015. Nos jovens, a população empregada chegou às 304,4 mil pessoas, o nível mais elevado desde 2010 - num quadro de evolução demográfica desfavorável² -, representando um crescimento de 21,6% face a 2015;
- Ao mesmo tempo, a expressão dos contratos sem termo no conjunto dos trabalhadores aumentou de 63,7% em 2015 para quase 67,7% em termos globais em 2019, fruto do fortalecimento quer do modelo de trabalho por conta de outrem, quer também da contratação sem termo³. Na verdade, o aumento líquido do emprego e do trabalho por conta de outrem resultou na íntegra do fortalecimento dos contratos sem termo: estes aumentaram entre 2015 e 2019 por 11,8% (+340,3 mil), enquanto os contratos não permanentes tiveram um aumento de apenas 4,2% (+33,9 mil);
- Neste quadro, incidência dos contratos a termo e outros não permanentes desceu de 22,0% em 2015 para 20,8% em 2019⁴, ainda acima da média europeia, situada abaixo dos 14%. Mas prevalecem fortes assimetrias setoriais, algumas ligadas em parte a dinâmicas de sazonalidade, outras mais ligadas a setores específicos como o trabalho temporário: no setor das atividades das empresas de trabalho temporário, de acordo com dados apurados a partir do Relatório Único, a incidência dos contratos não permanentes fixou-se nos 96% em 2019, acima dos 89% observados já em 2019;
- Nos jovens, o peso dos contratos não permanentes desceu para 62% em 2019, abaixo do pico de 68% registado em 2015, porém nível ainda consideravelmente superior à média da UE (43%); esta evolução é resultado do crescimento de 43% dos contratos permanentes nos jovens face a 2015, contra um acréscimo de 13% dos contratos não permanentes no mesmo grupo etário;
- Por outro lado, ao contrário do que sucedeu globalmente com os contratos a termo ao longo dos últimos anos e outras formas de contratação não permanente (ver acima), setores como o trabalho temporário têm vindo a ter uma tendência de crescimento – de acordo com dados apurados a partir do Relatório Único, o peso dos contratos de trabalho temporário aumentou de 2,5% para cerca de 3,0% entre 2010 e 2019, e a incidência dos contratos não permanentes no setor das atividades das empresas de trabalho temporário fixou-se nos 96% em 2019, acima dos 89% observados já em 2010;
- Ao mesmo tempo, depois de acentuada perda de dinamismo sobretudo a partir de 2011, recuperação progressiva e sustentada da negociação coletiva, não só do ponto de vista do número de convenções publicadas anualmente, mas também, e em particular, do ponto de vista da sua cobertura, ainda que longe do período pré-crise e do máximo atingido em 2008 de cerca de 1,9 milhões de trabalhadores. Em 2018 e 2019, cobertura chegou aos 994 e aos 884 mil trabalhadores, respetivamente, longe dos pouco mais de 250 mil trabalhadores potencialmente abrangidos em 2013 e 2014;
- Em paralelo, assistiu-se a uma melhoria generalizada dos salários, com a variação da remuneração permanente média declarada à segurança social a aproximar-se dos 4%

² Segundo dados do INE, a população residente jovem (15-24 anos) desceu por cerca de 1% entre 2015 e 2019 (-12,4 mil), ao passo que a população empregada na mesma faixa etária cresceu por 21% (+53,9 mil).

³ Só em 2019, houve um aumento líquido de 70,8 mil contratos sem termo (+2,2%), ao mesmo tempo que se registou um decréscimo de 42,4 mil contratos a termo e outros vínculos não permanentes (-4,8%) - teste sido o primeiro ano desde que o emprego começou a crescer depois da crise em que o emprego cresceu mas os contratos precários desceram.

⁴ No último trimestre de 2015, a incidência de contratos não permanentes era de 22,2%, e tinha descido para 20,4% no último trimestre de 2019 (-1,8 p.p).



no final de 2020, e com um dinamismo crescente dos salários convencionais, com a variação nominal das tabelas salariais fixadas na negociação coletiva a regressar a níveis não observados em mais de dez anos, chegando aos 4,4% em 2019.;

- Todavia, a incidência excessiva de contratos não permanentes continua a gerar fraturas profundas no mercado de trabalho nacional, desde logo do ponto de vista remuneratório (a remuneração/hora dos contratos sem termo é cerca de 40% superior à dos contratos a termo certo), que se traduzem em assimetrias gravosas do ponto de vista dos rendimentos e das condições de vida, nomeadamente com a taxa de risco de pobreza dos trabalhadores não permanentes a ascender a 12,4%, muito acima dos 7,2% observados entre os trabalhadores permanentes, estando os jovens entre os mais afetados;
- A segmentação do mercado de trabalho português nota-se na considerável incidência histórica de contratos a termo e outros não permanentes. Nos últimos 10 anos, Portugal registou quase sempre uma das 3 maiores taxas de trabalhadores não permanentes em toda a União Europeia, sendo que em 2019 a diferença para a média era de +5,8 p.p. Esta divergência afeta mais os jovens, com Portugal a registar taxas de trabalhadores não permanentes próximas ou superiores a 60%. Para além disto, Portugal era, em 2019, o 2º país da Europa com maior incidência de emprego não permanente involuntário, com uma taxa superior à média europeia em 9,2 p.p. Conforme visto durante a pandemia, esta segmentação coloca os jovens numa posição de vulnerabilidade perante choques económicos, para além das questões estruturais do rendimento e da qualidade do trabalho.

Os impactos da crise pandémica na ótica do trabalho digno

A pandemia interrompeu este trajeto, com efeitos imediatos no mercado de trabalho, e tornando mais salientes fragilidades sistémicas, desde logo as formas de contratação não permanente, os trabalhadores jovens, os trabalhadores temporários, os setores com marcada sazonalidade ou o trabalho não declarado.

Igualmente, áreas como o trabalho independente ou o outsourcing, incluindo em setores com forte incidência de trabalhadores deslocados, demonstraram estar mais expostos aos riscos de oscilações nos ciclos do mercado durante a pandemia.

Na verdade, mais de metade das novas inscrições de desempregados no IEFP desde março de 2020 resultaram do fim de contrato não permanente⁵. De acordo com as estatísticas do INE, a diminuição do emprego entre 2019 e 2020 resultou essencialmente da descida de 16,1% do número de trabalhadores com contratos não permanentes, registando-se em sentido inverso um aumento de 1,9% da população empregada com contratos sem termo. Assim, o peso dos contratos não permanentes no emprego por conta de outrem ficou nos 17,8%, o nível mais baixo desde 1999 e que representa uma descida de 3,0 pontos percentuais face a 2019 (20,8%). Em 2021, desce ainda mais para 16,9%.

Os grupos etários que registaram um aumento mais acelerado do desemprego ao longo de 2020, foram os dos jovens abaixo dos 25 anos e entre os 25 e os 34 anos, ambos com aumentos de 49% entre o final de 2019 e o final de 2020 (+15,8 mil e + 28,2 mil, respetivamente), que no seu conjunto explicam quase metade (48%) do aumento global do desemprego registado neste período – isto quando, no final de 2019, representavam apenas 29% do total de desempregados inscritos.

⁵ Entre março e dezembro de 2020, 54% das mais de 44 mil novas inscrições de desempregados foram motivadas pelo fim de contrato não permanente, sendo que 16% foram motivadas por despedimento.



A novas dimensões do trabalho potenciadas pela crise pandémica tornaram mais evidentes tanto as oportunidades como os riscos associados ao futuro do trabalho, reforçando a premência de responder a desafios estruturais há muito identificados, como sejam a formação e qualificação das pessoas – que já foi objeto de acordo autónomo – e a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

Por outro lado, a pandemia veio travar de imediato a dinâmica da contratação coletiva, reflexo da sua sensibilidade às oscilações da economia e à incerteza da evolução da pandemia. Depois de, no 1.º trimestre de 2020, ter havido um aumento homólogo com significado do número de convenções negociais publicadas (+16%) e da sua cobertura (+156%), nos restantes trimestres de 2020 houve uma inflexão, com um decréscimo abrupto da negociação coletiva que levou a redução do número das convenções publicadas (-27%) e da sua cobertura (-45%), durante o ano de 2020 face ao período homólogo.

Em 2021, com uma evolução mais favorável da pandemia e da economia existiu uma recuperação da contratação coletiva, com um número de convenções negociais publicadas (+9%) e da sua cobertura (+30%). Retomando em 2021 a tendência constante de crescimento da negociação coletiva entre 2015 e 2019, que se mantém nos primeiros 4 meses de 2022.

Ao mesmo tempo, a negociação coletiva tem estado cada vez mais sujeita a pressões que, não sendo novas, têm vindo a agudizar-se e devem ser evitadas. É por isso necessário responder à erosão da cobertura da negociação coletiva e da atividade sindical, particularmente entre os mais jovens e num quadro de fragilização do associativismo que é particularmente desafiante nos segmentos mais precários do mercado de trabalho e que encontra novos obstáculos na emergência de novas formas de trabalho.

Fruto de uma política de manutenção do emprego em tempos de pandemia, em 2021 ultrapassou-se pela primeira vez os 4,7 milhões de trabalhadores inscritos na Segurança Social, o que representa um acréscimo de mais de 1 milhão de trabalhadores, face aos inscritos em 2015. Esta trajetória de crescimento é ainda mais notória ao nível dos salários declarados, que aumentaram 40% desde 2015, reforçando a sustentabilidade do sistema de segurança social, mesmo perante o choque pandémico.

Uma agenda do trabalho digno para uma recuperação sustentável, inclusiva e que valorize os jovens

Estes e outros fatores comprometem, em diferentes perspetivas, os princípios do trabalho digno, condicionando os projetos de vida das pessoas, e em especial dos jovens, e obstaculizando a estabilidade e segurança necessárias à concretização dos projetos familiares dos trabalhadores. Condicionam também a sustentabilidade demográfica do país, não apenas na perspetiva da natalidade como também da deterioração dos saldos migratórios.

Por outro lado, a incerteza e oscilação dos rendimentos, com reflexos na procura agregada, os níveis salariais mais baixos e o menor investimento das empresas – no caso de trabalhadores com vínculos não permanentes – afetam o potencial de crescimento económico, os níveis de produtividade e a competitividade da economia nacional.

Acresce que a criação de emprego nas fases iniciais da recuperação económica tende a assentar, sobretudo em países com níveis elevados de segmentação, neste tipo de contratação, sendo premente reforçar as condições para que a recuperação seja inclusiva e se faça com uma perspetiva de sustentabilidade do emprego e de respeito pelos princípios do trabalho digno, em particular no que diz respeito à qualidade dos vínculos.

Numa perspetiva de atuação integrada, é fundamental melhorar os instrumentos de regulação do mercado de trabalho e de promoção do trabalho digno nas suas diferentes dimensões, com



ganhos agregados para um mercado de trabalho com mais qualidade: mais inclusivo, coeso e equilibrado e também com condições de concorrência mais transparentes.

É neste contexto e com estes objetivos que o Governo apresenta a Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho, com os seguintes eixos estratégicos e adiante detalhada:

- Promoção do emprego sustentável e combate à precariedade, em particular nos jovens
 - Combater o recurso abusivo ao trabalho temporário e reforçar a regulação e transparência das empresas de trabalho temporário e outros operadores do setor
 - Reforçar o combate ao falso trabalho independente e desincentivar o recurso excessivo a esta modalidade
 - Desincentivar de modo transversal o recurso injustificado ao trabalho não permanente
 - Prevenir riscos e abusos relativos ao período experimental aplicável às pessoas à procura do primeiro emprego, com limites e condicionantes à figura e com reforço dos direitos dos trabalhadores
 - Reforçar o combate ao trabalho não declarado
- Regulação das novas formas de trabalho associadas às transformações no trabalho e à economia digital
- Reforço das relações coletivas de trabalho e da negociação coletiva
- Reforço da proteção dos jovens trabalhadores-estudantes e no âmbito dos estágios profissionais
- Melhoria da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
 - Aperfeiçoar o regime de licenças de parentalidade num quadro de promoção da igualdade entre mulheres e homens
 - Promover a melhoria da gestão dos tempos de trabalho no âmbito da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
 - Reforçar a proteção laboral dos cuidadores informais
- Reforço dos serviços públicos da administração do trabalho e a simplificação administrativa
 - Aprofundar o reforço dos poderes da Autoridade para as Condições de Trabalho
 - Reforçar os serviços públicos da administração do trabalho
 - Promover a simplificação administrativa em matérias laborais

Agenda do Trabalho Digno e Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho

PROMOÇÃO DO EMPREGO SUSTENTÁVEL E COMBATE À PRECARIIDADE, EM PARTICULAR NOS JOVENS

COMBATER O RECURSO ABUSIVO AO TRABALHO TEMPORÁRIO

1. Combater a fraude através de reforço das regras sobre sucessão de contratos de utilização, nomeadamente para impedir celebração de novos contratos de utilização com sociedades em relação de domínio ou grupo, ou que mantenha estruturas organizativas comuns com a do empregador;
2. Estabelecer que, em caso de celebração ou renovação de contrato de utilização com empresa de trabalho temporário (ETT) não licenciada, a integração é feita com contrato sem termo, na empresa utilizadora;
3. Consagrar a obrigatoriedade de celebrar contrato por tempo indeterminado para cedência temporária entre a ETT e o trabalhador sempre que este seja cedido, ao abrigo de sucessivos contratos com diferentes utilizadores, por mais do que quatro anos, por referência à duração máxima legalmente prevista para a contratação a termo incerto;
4. Tornar mais rigorosas as regras para renovação dos contratos de trabalho temporário, aproximando-as dos contratos a termo, estabelecendo como limite quatro renovações;
5. Clarificar na lei a aplicação da ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, em caso de indício de violação das regras que permitem o recurso a trabalho temporário;

REFORÇAR A REGULAÇÃO E TRANSPARÊNCIA DAS EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO E OUTROS OPERADORES DO SETOR

6. Prever a introdução de um requisito de uma percentagem dos trabalhadores das empresas de trabalho temporário terem vínculos mais estáveis de modo a assegurar um reforço da estabilidade dos quadros destas empresas;
7. Introduzir maior controlo e exigência nos requisitos de atribuição e manutenção das licenças, numa lógica de certificação de qualidade, das empresas de trabalho temporário, incluindo maior exigência na demonstração da capacidade financeira; reforço da verificação da idoneidade dos sócios, gerentes, administradores e demais membros dos órgãos sociais mais aproximada ao que é atualmente exigido a administradores de sociedades seguradoras, ou bancárias e financeiras nos termos do RGIC fazendo relevar nomeadamente aspetos como a colaboração com as entidades inspetivas/de regulação ou as razões do “afastamento” ou destituição de cargo idêntico noutra sociedade, informação sobre registo do beneficiário efetivo e ausência de condenações pela prática de contraordenação laboral;
8. Criar uma sanção acessória de inibição de atividade para os sócios, os gerentes, os administradores e demais membros dos órgãos sociais de empresas (ETT, agências privadas de colocação) condenadas no exercício da sua atividade, nomeadamente nos crimes previstos em matérias laborais, contributivas e fiscais e imigração ilegal e tráfico de seres humanos;
9. Numa lógica de aumento da responsabilidade dos utilizadores, reforçar os mecanismos de informação administrativa disponível sobre as empresas utilizadoras de trabalhadores temporários, passando a prever a sua disponibilização através do sistema de segurança social e em substituição do atual mecanismo de reporte periódico ao IEFP, I.P., de modo a aumentar a transparência das relações de trabalho e a capacidade inspetiva;



10. Reforçar a responsabilização das cadeias de contratação, equiparando a responsabilização contraordenacional que atualmente é imputada ao utilizador no caso de recurso a empresas não licenciadas para trabalho temporário às situações em que um empregador contrata trabalhadores por recurso a agências privadas de colocação em situação de irregularidade;
11. Prever a criação de um sistema de registo público e obrigatório (licenciamento/“certificação de qualidade”) para empresas de outsourcing que pretendam ser subcontratadas em setores vulneráveis como a agricultura e construção civil, responsabilizando-se o empregador que recorra a outsourcing não licenciado, de modo a reforçar a responsabilização das cadeias de contratação;
12. Densificar as contraordenações (nomeadamente identificando «vazios contraordenacionais») associadas a incumprimentos relacionados com as normas relativas ao trabalho e trabalhadores temporários, nomeadamente no que toca às condições de trabalho, segurança e saúde, deveres de informação sobre enquadramento na empresa e execução da caução;

REFORÇAR O COMBATE AO FALSO TRABALHO INDEPENDENTE E DESINCENTIVAR O RECURSO EXCESSIVO A ESTA MODALIDADE

13. Tornar claro na lei que se aplica a ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho às situações em que o prestador de serviço atua enquanto empresário em nome individual para averiguação de verdadeiros contratos de trabalho também nestas situações;
14. Alargar aos empresários em nome individual, em que exista dependência económica de uma empresa, a aplicação de uma taxa contributiva para a empresa beneficiária dos serviços, assegurando uma situação equiparada à dos trabalhadores independentes economicamente dependentes;

DESINCENTIVAR DE MODO TRANSVERSAL O RECURSO INJUSTIFICADO AO TRABALHO NÃO PERMANENTE

15. Reforçar as regras relativas à sucessão de contratos a termo evitando o recurso abusivo a esta forma de contratação, designadamente impedindo a nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato (a termo, temporário ou prestação de serviços) cuja execução se concretize, no mesmo posto de trabalho, para o mesmo objeto ou na mesma atividade profissional;
16. Reforçar o papel da ACT nas situações em que a lei já prevê a conversão do contrato a termo em contrato sem termo, tornando claro que a ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho é aplicável a estas situações;
17. Definir critérios de estabilidade de vínculos e trabalho digno nos cadernos de encargos dos procedimentos relativos a contratos de concessão pelo Estado e demais entidades públicas;
18. Impedir temporariamente, a contratação de serviços de outsourcing para satisfação de necessidades asseguradas por trabalhadores cujo posto de trabalho tenha sido abrangido por despedimento coletivo e extinção do posto de trabalho, na lógica já aplicada ao trabalho temporário;
19. Alargamento da compensação para 24 dias por ano em caso de cessação de contrato de trabalho a termo (certo ou incerto);



PREVENIR RISCOS E ABUSOS RELATIVOS AO PERÍODO EXPERIMENTAL APLICÁVEL ÀS PESSOAS À PROCURA DO PRIMEIRO EMPREGO, COM LIMITES E CONDICIONANTES À FIGURA E COM REFORÇO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

20. Clarificar na lei, no seguimento de decisão recente do Tribunal Constitucional, que o âmbito de aplicação do período experimental alargado para jovens é limitado aos que não tenham tido anteriormente contratos a termo com duração igual ou superior a 90 dias, mesmo que com outro empregador;
21. Estabelecer que o prazo de aviso prévio para denúncia do contrato durante o período experimental, depois de decorridos mais de 120 dias passa a ser 30 dias;
22. Introdução de um dever de comunicação obrigatória à ACT, no prazo de 15 dias, da denúncia de contrato durante o período experimental aplicável a contratos sem termo de pessoas à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração;
23. Passar a prever que apesar de a denúncia não depender de justa causa não pode ser abusiva, nos termos do art. 334.º do Código Civil;

REFORÇAR O COMBATE AO TRABALHO NÃO DECLARADO

24. Reforçar o quadro sancionatório do trabalho totalmente não declarado, isto é, com ausência de inscrição na Segurança Social, nomeadamente criminalizando o recurso a trabalho nestas condições;
25. Atribuir à ACT, nomeadamente nos casos de trabalho por conta de outrem não declarado, capacidade idêntica à da inspeção da segurança social, assegurando a aplicação da respetiva contraordenação mesmo nos casos de regularização voluntária ao abrigo dos procedimentos, prévios à ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, previstos no artigo 15.º-A da Lei 107/2009, 14 setembro, de modo a prevenir comportamentos de reincidência nestas matérias;
26. Aumentar para 1 ano antes da verificação dos factos a presunção, atualmente de 6 meses, da existência de prestação de trabalho, aquando da regularização da relação laboral, nas situações de trabalho não declarado com inscrição na Segurança Social e pagamento das correspondentes contribuições para a segurança social;
27. Reforçar a sanção acessória no sentido de penalizar todas as empresas condenadas por situações relativas a trabalho não declarado, nomeadamente pela introdução de fatores de ponderação no acesso a concursos públicos, apoios públicos e a políticas ativas de emprego;
28. Prever a obrigação de registo semanal de trabalhadores cedidos ou colocados por outras empresas em explorações agrícolas e estaleiros da construção civil, introduzido recentemente no âmbito do combate à pandemia (para empresas com mais de 10 trabalhadores e no caso dos estaleiros com mais de 24 horas);
29. Reforçar os direitos, o controlo e combater a informalidade no setor do trabalho doméstico, na esmagadora maioria prestado por mulheres, através de maior uniformização das regras com o Código do Trabalho, como por exemplo no que se reporta ao pagamento do subsídio de Natal e ao limite máximo do período normal de trabalho;
30. Simplificar os procedimentos de modo a facilitar a circulação/cedência entre países de trabalhadores da mesma empresa ou grupo de empresa, desde que se encontrem vinculados à empresa ou grupo de empresas através de um contrato de trabalho sem termo;

REGULAÇÃO DAS NOVAS FORMAS DE TRABALHO ASSOCIADAS ÀS TRANSFORMAÇÕES NO TRABALHO E À ECONOMIA DIGITAL

31. Criar uma presunção de existência de contrato de trabalho com a plataforma ou com a empresa que nela opere, com base em critérios substantivos, ilidível nos termos gerais mediante demonstração de que o prestador da atividade não é trabalhador subordinado, em linha com a proposta de Diretiva da Comissão relativa ao trabalho em plataformas salvaguardando a adaptação de regimes legais específicos;
32. Estabelecer deveres de informação e transparência das plataformas quanto ao trabalho nelas prestado, bem como quanto às relações contratuais entre operadores das plataformas e trabalhadores, de modo a assegurar informação necessária à fiscalização destes novos modelos de trabalho, nomeadamente criando o dever de comunicação da relação entre plataformas e trabalhadores, na forma jurídica de que se revista, e maior acesso a informação relativa aos trabalhadores nelas ativos;
33. Em particular, aumentar os deveres de informação e transparência no que diz respeito à utilização de algoritmos e outros sistemas de inteligência artificial, e respetivos critérios, envolvidos na operação e tomada de decisões, nomeadamente no âmbito das plataformas digitais;
34. Promover um amplo debate nacional e na concertação social sobre novos modelos de organização do trabalho, que garantam um equilíbrio dos tempos de trabalho melhorando a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e família;
35. Elaborar um estudo e a construir um programa piloto que vise analisar e testar novos modelos de organização do trabalho, incluindo experiências como a semana de quatro dias em diferentes setores e o uso de modelos híbridos de trabalho presencial e teletrabalho;

REFORÇO DAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO E DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

36. Alargar a cobertura da negociação coletiva aos trabalhadores em regime de outsourcing (por analogia com regime aplicável aos trabalhadores temporários) e aos trabalhadores independentes economicamente dependentes, nomeadamente no caso de desempenharem funções de forma regular, por um período de tempo significativo, quando se integram no objeto social da empresa;
37. Introduzir incentivos e condições de acesso a apoios e incentivos públicos, a financiamento comunitário e à contratação pública relativos à existência de contratação coletiva dinâmica, ou seja, aquela que tenha sido recentemente outorgada ou renovada, no período até três anos;
38. Clarificar a articulação entre o regime da escolha de convenção coletiva por trabalhador não sindicalizado e a emissão de Portarias de Extensão;
39. Aprofundar as garantias de efetividade do exercício dos direitos de ação sindical, nomeadamente clarificando na lei que o direito de afixação e distribuição de informação sindical nas instalações da empresa se estende a espaços virtuais existentes na empresa como é o caso da intranet ou moradas de correio eletrónico;
40. Clarificar na lei que o direito a desenvolver atividade sindical na empresa pode ser exercido, ainda que não existam trabalhadores sindicalizados, mediante condições específicas aplicáveis e desde que não afetem o normal funcionamento da atividade produtiva (medida já contemplada no âmbito da alteração legislativa introduzida pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro);
41. Criar condições para a abertura à representação sindical e à participação nas comissões de trabalhadores de novos grupos de trabalhadores, nomeadamente os trabalhadores independentes legalmente equiparados;



42. Reforçar o papel da admissibilidade da arbitragem necessária na prevenção de vazios de cobertura da negociação coletiva, permitindo que, ainda durante o período de sobrevivência da convenção coletiva, qualquer das partes possa requerer a arbitragem necessária, mantendo-se a convenção em regime de sobrevivência, até que seja proferida a competente decisão arbitral;
43. Instituir a possibilidade de uma das partes poder suscitar a apreciação por tribunal arbitral dos fundamentos deduzidos para a denúncia de um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

REFORÇO DA PROTEÇÃO AOS JOVENS TRABALHADORES-ESTUDANTES E NO ÂMBITO DOS ESTÁGIOS PROFISSIONAIS

44. Eliminar, no caso dos estágios profissionais, a possibilidade de pagar aos estagiários menos do que o estipulado no Código de Trabalho (80% do salário mínimo), nomeadamente revogando a disposição do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, que atualmente permite que os estagiários recebam 1 IAS;
45. Aprofundar a política de aumento das bolsas de estágio apoiados pelo IEFP, I.P. nomeadamente para 2 IAS, no caso de licenciados, de modo a melhorar as condições dos estagiários e o estímulo a padrões mais favoráveis de entrada no mercado de trabalho (medida já contemplada no âmbito da alteração introduzida pela Portaria n.º 331-A/2021 de 31 de dezembro);
46. Alargar redução do período experimental a situações de estágios de avaliação positiva, cuja duração tenha sido igual ou superior a 90 dias nos últimos 12 meses, na mesma atividade e independentemente do empregador;
47. Uniformizar regras sobre os regimes de estágios profissionais existentes na lei no sentido de conferir uma maior proteção dos direitos e dos rendimentos dos estagiários, nomeadamente equiparando o regime de proteção social dos estágios não apoiados pelo IEFP, I.P. ao dos estágios apoiados, de modo a que os estagiários passem a ter estatuto idêntico ao de trabalhadores por conta de outrem no que toca a contribuições e quotizações para a segurança social;
48. Reforçar a proteção dos direitos dos jovens trabalhadores-estudantes com idade igual ou inferior a 27 anos, nomeadamente impedindo a perda de benefícios sociais, desde que os rendimentos de trabalho não sejam superiores a 14 RMMG por ano;
49. Avançar com propostas de simplificação dos contratos de trabalhadores-estudantes;

MELHORIA DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR

APERFEIÇOAR O REGIME DE LICENÇAS DE PARENTALIDADE NUM QUADRO DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

50. Reforçar os incentivos à partilha entre homens e mulheres no gozo das licenças parentais, designadamente através da majoração progressiva do valor dos subsídios;
51. Incentivar o acompanhamento dos filhos com articulação de licenças e trabalho a tempo parcial, garantindo assim que esta nova modalidade não agrava as assimetrias de género, designadamente no tempo de afastamento do mercado de trabalho e nos rendimentos de mulheres e homens, com a possibilidade de gozo da licença parental a partir dos 120 dias a tempo parcial e ainda a possibilidade de os progenitores poderem dobrar o tempo da licença se trabalharem metade do tempo completo a partir do 5.º mês inclusive, com a correspondente redução do subsídio;
52. Reforçar as licenças complementares de apoio familiar, incorporando um mecanismo de promoção da igualdade entre mulheres e homens, mediante majoração do subsídio parental complementar no caso de a licença ser partilhada por igual período entre os

- progenitores, bem como através da criação de licença parental complementar a tempo parcial (acumulável com trabalho a tempo parcial), com partilha obrigatória;
53. Eliminar focos de iniquidade no regime de licenças, por exemplo garantindo que a licença parental exclusiva do pai, na modalidade facultativa, não depende da elegibilidade da mãe, através do aumento da cobertura do subsídio social parental (recebido, sob condição de recursos, por quem tem baixos rendimentos);
 54. Reforçar o regime de licenças parentais em situações de adoção, de modo a aproximá-lo do regime geral com a aplicação aos Pais adotantes do direito ao gozo da licença exclusiva do Pai e respetivo subsídio, bem como permitindo que a licença parental inicial possa ser gozada no período de transição antes da entrega da criança;
 55. Atribuir licença parental e respetivo subsídio a familiares diretos (avós, tios ou irmãos) em caso de impossibilidade por impedimentos de força de maior demonstrados dos progenitores;

PROMOVER A MELHORIA DA GESTÃO DOS TEMPOS DE TRABALHO NO ÂMBITO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR

56. Fazer depender de autorização expressa dos trabalhadores com filhos menores até 6 anos ou filhos com deficiência ou doença crónica independentemente da idade a aplicação de regimes de adaptabilidade de horários de trabalho e bancos de horas sendo que, entre os 3 e os 6 anos, tem que ser demonstrada a impossibilidade de outro progenitor assegurar o acompanhamento da criança;
57. Alargar aos trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores de 8 anos de idade ou filhos com deficiência ou doença crónica o direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, condicionado a partilha entre homens e mulheres e quando compatível com as funções (medida já contemplada no âmbito da alteração legislativa introduzida pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro);

REFORÇAR A PROTEÇÃO LABORAL DOS CUIDADORES INFORMAIS

58. Criar uma licença de cuidador como direito anual;
59. Alargar o direito a faltar ao trabalho por 15 dias, sem perda de direitos, salvo quanto à retribuição, aos cuidadores informais não principais cujo estatuto tenha sido reconhecido (até parentesco ao 4º grau, face ao 2º grau da linha reta atual), atualmente disponível para 2º grau da linha reta;
60. Alargar o acesso dos regimes de trabalho flexíveis para cuidadores, para poderem ocupar-se da prestação de cuidados, nomeadamente teletrabalho a requerimento do cuidador (já contemplado no âmbito da alteração legislativa introduzida pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro), horário flexível e/ou a tempo parcial;
61. Introduzir especiais garantias para o cuidador, à semelhança do que existe por exemplo para a parentalidade;

REFORÇO DOS SERVIÇOS PÚBLICOS DA ADMINISTRAÇÃO DO TRABALHO E DA SIMPLIFICAÇÃO ADMINISTRATIVA

APROFUNDAR O REFORÇO DA AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

62. Reforçar os poderes da Autoridade para as Condições de Trabalho quando se verificarem despedimentos com indícios de ilicitude, notificando o empregador para regularizar a situação ou, na sua falta, participar os factos aos serviços do Ministério Público, tendo em vista instaurar procedimento cautelar de suspensão de despedimento;
63. Rever o regime processual das Contraordenações Laborais para o tornar mais célere e efetivo e prevenir “vazios contraordenacionais” em matérias relevantes do Código de



Trabalho, incluindo na dimensão de simplificação matérias como a utilização de notificações por correio eletrónico em articulação com outras vias, como o edital, sobretudo quando esgotadas outras possibilidades, bem como a preparação do portal da ACT para realização de notificações ou a agilização da inquirição de testemunhas, nomeadamente introduzindo como mecanismo preferencial a inquirição à distância;

64. Assegurar a interconexão de dados entre a ACT e outros serviços públicos relevantes, nomeadamente a Segurança Social e Autoridade Tributária, de modo a melhorar o acesso a informação e assim garantir maior efetividade na fiscalização;
65. Densificar os critérios de emissão de despachos de laboração contínua, clarificando na lei que os motivos devem estar associados, nomeadamente, a razões de segurança ou operação dos equipamentos e às condições de mercado em que as empresas se encontram, designadamente por necessidade em função de aumento temporário ou extraordinário de atividade ou encomendas, e estabelecendo que as autorizações de laboração contínua devem indicar, quando aplicável, um prazo previsível de no máximo de cinco anos, prevendo ainda na lei a possibilidade de a ACT pedir parecer a autoridades ou entidades competentes no âmbito do processo de decisão;

REFORÇAR OS SERVIÇOS PÚBLICOS DA ADMINISTRAÇÃO DO TRABALHO

66. Reforçar a autonomia institucional da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE) e por essa via a sua capacidade de intervenção;
67. Prosseguir o reforço dos meios da Autoridade para as Condições de Trabalho, designadamente através do número efetivo de inspetores a prestar serviço na ACT de modo a assegurar uma cobertura eficaz das necessidades inspetivas;

PROMOVER A SIMPLIFICAÇÃO ADMINISTRATIVA EM MATÉRIAS LABORAIS

68. Instituir a comunicação automática da contratação de trabalhadores estrangeiros pela Segurança Social à Autoridade para as Condições de Trabalho, eliminando a obrigatoriedade de comunicação por parte das empresas à ACT de contratação e cessação de contratos com estes trabalhadores;
69. Implementar a comunicação única de admissão de trabalhadores à segurança social e aos fundos de compensação do trabalho;
70. Reforçar a transição digital na Segurança Social, através de alteração de paradigma no relacionamento com os cidadãos e empresas e otimização do ciclo contributivo.