



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Configurar o futuro do trabalho: Análise Comparativa da Agenda do Trabalho Digno - Entre Portugal e a OIT

Cristiana Filipa Pereira Portela

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadora:

Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar,
Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2024



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia e Políticas Públicas

Configurar o futuro do trabalho: Análise Comparativa da Agenda do Trabalho Digno - Entre Portugal e a OIT

Cristiana Filipa Pereira Portela

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadora:

Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar,
Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2024

A presente dissertação é dedicada a todos os que se cruzaram na minha vida e que, de um modo ou de outro, contribuíram para o meu crescimento individual, me desafiaram e mostraram que maior parte dos limites estão dentro de nós.

Agradecimentos

A presente dissertação representa o culminar de uma jornada que se apresentou como uma árdua surpresa. A dificuldade não advém da dificuldade de produção, mas sim da motivação pessoal. Com isto dito, o papel das pessoas que me rodeiam foi preponderante para a elaboração e apresentação deste ensaio.

Agradeço à Professora Doutora Luísa Teixeira Alves, que, de uma forma simples e atenta, guiou o meu trabalho ao longo deste ano, valorizando a minha independência e capacidade individual para o concretizar.

Aos meus pais, agradeço a capacidade de ouvir os meus protestos e de uma forma ou de outra descomplicarem as minhas ânsias momentâneas, promovendo o tão repetido, “bola para a frente”. Já aos meus amigos próximos e colegas de trabalho, agradeço os momentos de desanuviado, os momentos de discussão e troca de ideias, que em muito auxiliaram a construção do presente ensaio.

Resumo

A elaboração do presente ensaio pretende demonstrar, de um modo geral, como é que a Legislação portuguesa se transmuta às fragilidades que se vão apresentando ao longo do tempo. Com isto em mente, será apresentada uma análise que pretende comparar a Agenda do Trabalho Digno (ATD) portuguesa à elaborada primordialmente pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e integrada na Agenda 2030 – Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS). Além do disposto, o intuito do presente esboço, pretende trazer uma compilação das questões que ficam por responder a nível de legislação laboral portuguesa e em segundo plano, da OIT.

Para concretizar o pretendido, foi feita uma análise extensiva de bibliografia, tanto de documentos oficiais do governo português e da OIT, como de investigação produzida na área do Direito do Trabalho e das relações laborais.

As principais conclusões a reconhecer são as seguintes: a promoção de condições de trabalho dignas, em Portugal, influenciada por entidades internacionais como a OIT e a União Europeia, ainda enfrenta desafios. A flexibilização do trabalho, em vez de reduzir a precariedade, tem-na agravado, especialmente no caso dos jovens. As políticas laborais implementadas não têm sido eficazes em garantir maior proteção e justiça no mercado de trabalho. A responsabilidade pela promoção do Trabalho Digno é compartilhada entre empregadores, trabalhadores e governos, sendo essencial um esforço contínuo para alinhar as políticas laborais com as exigências de um mercado mais justo e sustentável.

Palavras-chave: Direito do Trabalho (K31), Relações Laborais, Standards Internacionais de Trabalho (J8), Agenda do Trabalho Digno e Mercado de Trabalho.

Abstract

The purpose of this essay is to generally demonstrate how Portuguese legislation adapts to the vulnerabilities that arise over time. With this in mind, an analysis will be shown which aims to compare Portugal's Decent Work Agenda (ATD) with the one developed first by the International Labour Organization (ILO) and integrated into the 2030 Agenda – Sustainable Development Goals. Additionally, the aim of this draft is to demonstrate which questions/ needs remain unanswered at the level of Portuguese labour legislation and, secondarily, by the ILO.

To achieve this goal, an extensive analysis of literature was conducted, including both official documents from the Portuguese government and the ILO, as well as from researchers in the field of Labor Law and labour relations.

The main conclusions to be noted are the promotion of decent working conditions in Portugal, influenced by international entities such as the ILO and the European Union, still faces significant challenges. The flexibilization of labour, instead of reducing precariousness, has exacerbated it, particularly for young workers. The labour policies implemented have not been effective in ensuring greater protection and fairness in the Labour Market. The responsibility for promoting Decent Work is a shared responsibility between employers, workers, and governments, and it is essential to maintain continuous efforts to align labour policies with the demands of a more just and sustainable market.

Key-words: Labour Law (K31), Industrial Relations, Labour Standards, National and International (J8), Decent Work Agenda, and Labor Market.

Índice

Resumo	ix
Abstract	xi
Glossário de Siglas.....	xv
CAPÍTULO 1.....	17
Introdução	17
CAPÍTULO 2.....	19
Revisão da Literatura.....	19
2.2. Enquadramento histórico do Direito do Trabalho Internacional	19
2.3. Enquadramento histórico do Direito do Trabalho português	22
2.4. Contextualização da Organização Internacional do Trabalho	27
2.5. O conceito de trabalho digno.....	30
CAPÍTULO 3.....	33
As 2 Agendas do Trabalho Digno	33
3.1. Agenda do Trabalho Digno – OIT	33
3.2. Agenda do Trabalho Digno portuguesa	35
CAPÍTULO 4.....	39
Comparação das agendas e debate.....	39
4.1. Comparação das Agendas	39
4.2. Debate.....	41
CAPÍTULO 5.....	45
Conclusões.....	45
Referências Bibliográficas	47
Publicações.....	47

Glossário de Siglas

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

ATD – Agenda do Trabalho Digno

CT – Código do Trabalho

DT – Direito do Trabalho

HST – Higiene e Segurança no Trabalho

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

MT – Mercado de Trabalho

ODS – Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

SMN – Salário Mínimo Nacional

TCO – Trabalhador por Conta de Outrem

CAPÍTULO 1

Introdução

Procurar promover e implementar condições de trabalho dignas, que promovam o liberdade e segurança na vida individual e familiar de cada trabalhador é um desafio que evolui e se complexifica a cada momento. A questão central que se impõe no presente ensaio, reside em compreender de que modo a legislação laboral portuguesa tem evoluído e se tem adaptado, bem como identificar as fragilidades reconhecidas por Portugal no âmbito da Agenda do Trabalho Digno (ATD), implementada em 2023. Esta dissertação visa, assim, demonstrar os fatores que contribuíram para a conjuntura atual, tanto a nível internacional como no contexto português, no domínio das Relações Laborais e do Direito do Trabalho, destacando os valores fundamentais e o papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A premissa deste trabalho pretende dar a mostrar, comparativamente, quais os pontos a resolver no que concerne as condições de trabalho no mundo e em Portugal. Apresentar-se-ão assim, quais as fragilidades do Mercado de Trabalho (MT) português, com o intuito de agregar as questões que estão a pôr em causa o funcionamento e crescimento economicamente sustentável e em concordância com a Agenda 2030 – ODS.

A investigação efetuada para a elaboração deste ensaio baseou-se numa extensa revisão de literatura, que integra publicações do governo e legislação portuguesa variada, apoiada por obras de seus pensadores (A. C. Ferreira, 2019; Amado, 2011; A. M. Fernandes, 2022; Dray, 2022; F. L. Fernandes, 2004; Lamelas & Rita, 2022; Martinez, 2007; P. A. Ferreira, 2019; Pinheiro, 2006; Ramalho, 2000, 2015; Rodrigues, 2012). Analisaram-se, em consonância, produções de investigação da OIT e suas publicações online. Por fim, foram escrutinados vários investigadores que se debruçam sobre o tema do Trabalho Digno e legislação laboral internacional (Bescond, Mehran & Châtaignier, 2003; Dubal, 2023; Ferraro, Pais, Rebelo & Santos, 2015; Ghai, 2003; Green, 2021; Hannan & Melvin, 2023; Van Daele, 2008; Zu, 2013).

Para abordar esta problemática, será apresentado um enquadramento histórico, a nível internacional e no caso português, tendo em conta a evolução do Direito do Trabalho e Relações Laborais, de forma a compreender as influências por detrás do cenário atual. Passar-se-á depois a uma apresentação da OIT e conceptualização do conceito de Trabalho Digno, com o intuito de englobar e compreender de que forma opera a OIT e como o conceito de Trabalho Digno se pode definir. A seguir, apresentar-se-á a ATD da OIT e a ATD portuguesa. Depois, será feita uma comparação das duas agendas, tendo em conta as principais áreas de intervenção, de modo

a dar a conhecer quais as fragilidades assumidas pelo governo português e em comparação às fragilidades internacionais. Num último momento, será apresentado um debate sobre as fragilidades atuais da OIT e da legislação laboral portuguesa, com a finalidade de dar a conhecer quais as opiniões dos demais escolásticos investigadores.

CAPÍTULO 2

Revisão da Literatura

2.2. Enquadramento histórico do Direito do Trabalho Internacional

Ao recuar na história e ao analisar as diferentes influências que deram origem à multiplicidade de conceitos e maneiras de compreender o trabalho, é de todo inegável o papel do Direito Romano, como um dos maiores alicerces do Direito, como o conhecemos hoje. Pedro Romano Martinez (2007) aponta para duas grandes forças - o Direito Romano e a Revolução Industrial - como os principais impulsionadores da regulamentação do trabalho. Pelo contrato de trabalho se estabelece uma relação entre partes, mediante a prestação de um serviço, a locação. Na Era romana há 3 partes que dizem respeito a um contrato, sendo este uma relação entre quem paga (*conductor*) à outra parte, através uma prestação de locação de coisas, realização de obra ou energia de trabalho por quem presta um serviço (*locutor*), com a contrapartida remuneratória (*merces/honorarium/salarium*) em que o trabalhador prescindia momentaneamente da sua liberdade, em favor da compensação pelo prestado (Martinez, 2007, p. 77; Ramalho, 2015, p. 50-51). Para os romanos o trabalho assalariado era visto com desdém, em promoção do empreendedor autónomo e os trabalhadores assalariados equiparados aos escravos, sendo estes, detentores de acesso negado a regulamentação no trabalho, não lhes sendo possível qualquer relação jurídica com ninguém (Pinheiro, 2006, p. 274-275; Martinez, 2007, p. 77). A locação de energia de trabalho é, então, assumida como o antecedente dogmático que está na base do atual contrato de trabalho (Ramalho, 2015, p.51).

A ascensão do cristianismo veio pôr em causa esse desdém ao trabalho assalariado, pois a ideia de penitência e sacrifício, são vangloriados e vistos como um meio para alcançar a vida eterna. É nesta época que se desenvolve a ideia de relação de trabalho. Ideias como – salário justo, correspondência do salário com o trabalho efetuado, justiça na remuneração, entram na ordem do dia. A partir do séc. IX é possível observar uma expansão do associativismo profissional/corporativo, em que se observava uma hierarquia definida – mestres, companheiros/oficiais/operários e aprendizes, tendo as corporações tido o seu apogeu no séc. XIII (Martinez, 2007, p. 78-80). Cada corporação estabelece regras de conduta, apoio mutualista e entreatajuda em caso de doença... “Apresentavam-se, pois, como um reduto onde aqueles profissionais defendiam os seus direitos contra terceiros” (Martinez, 2007, p. 80). Por

outro lado, é reconhecida uma relação de servidão e dependência entre aprendizes e mestres (Ramalho, 2015, p. 53). Martinez (2007) descreve que é nesta época que se verifica o início de regulamentação relativa a horários de trabalho, descanso, feriados, duração diária do trabalho, etc. O séc. XVI veio pôr em causa as corporações, pois estas não facilitarão a abertura dos mercados trazida pelos descobrimentos. Organizações emergentes passam, então, a querer proteger os interesses privados de certos grupos privilegiados. Os governos absolutistas tentaram combater qualquer expansão associativista e no séc. XVIII são realmente postas em causa com a entrada em força de ideais liberais, que defendem que o mercado está posto em causa quanto mais intervenientes tiver, pois “(...) qualquer agregação profissional contraria a liberdade de trabalho e de desenvolvimento tecnológico” (Martinez, 2007, p.82). A atuação individual é privilegiada no séc. XVII/XIX, dando aso à Questão Social, à grande questão da luta de classes, entre os detentores de capital (empresários) e quem produz/ trabalha (operários), que estavam à mercê das flutuações do mercado e à desproteção, associada à parca regulamentação do trabalho. O lucro e o crescimento económico imperam sobre a vida e dignidade dos operários. A era da Revolução Industrial e da Revolução Francesa, vem pôr em causa a relação dominante e vigente até então, em favor da liberdade, passando a favorecer “o princípio da igualdade dos entes jurídicos privados” (Ramalho, 2015, p.54). É nesta época que surge o conceito moderno de trabalho subordinado (Ramalho, 2015, p. 55).

A influência da Igreja Católica é prementária nesta altura, sendo que a organização assume uma postura ao defender a importância de um salário justo, correspondente ao trabalho prestado, bem como a proibição do trabalho infantil, incentivando a proteção de doentes, inválidos, idosos e das mulheres, além de apoiar o associativismo sindical (Ramalho, 2015, p. 56; Martinez, 2007, p. 88). No entanto, adota, também, uma postura liberal em questões laborais, considerando que a intervenção do Estado deve ser limitada, exceto em situações extremas de exploração direta dos trabalhadores (Martinez, 2007, p. 88).

O séc. XIX é marcado pelo estabelecimento de direitos base, em que a Questão Social é o ponto de partida do Direito do Trabalho (DT) moderno, a Intervenção Estatal é promovida e a relação laboral passa a ter 3 vertentes – o trabalhador, o empregador e o Estado. Há um revitalizar do associativismo sindical (Martinez, 2007, p. 89). Esta Era trouxe-nos “(...) os alicerces do DT e a consciência de que o Direito Civil era insuficiente para proteger o contraente mais débil, havendo necessidade de se criar um corpo de leis e regras próprias para proteger o trabalhador” (Dray, 2022, p. 12). Deste modo, assume-se que o ‘mito da incapacidade genética permanente do trabalhador subordinado’ rege o espectro e a base da necessidade de regulamentação das relações laborais, pela posição de inferioridade económica/social em que o

trabalhador se encontra face ao empregador em que, de uma autonomia aparente que se converte à proteção (Ramalho, 2000, p. 538-539). Incorpora-se, então, no ramo do DT a “função tuitiva ou tutelar de proteção da parte mais débil da relação laboral” (Amado, 2011, p. 12), assumindo-se, que as relações de trabalho tendem para desigualdade e a legislação laboral tem um papel preponderante na promoção/implementação de uma relação entre trabalhador e empregador mais equilibrada.

A primeira parte do séc. XX provou ser uma ameaça ao *Laissez-faire* apoiado pelo Liberalismo económico e para combater a instabilidade económica gerada pela Grande Depressão, 2 Guerras Mundiais, e outras dinâmicas, deu-se uma mudança paradigmática, em que a Intervenção Estatal deixou de ser vista como uma afronta ao livre desenrolar da economia, passando a ser aceite como um possível agente controlador e promovedor de estabilidade económica e social. O séc. XX marcou a entrada de uma primeira geração de direitos laborais, que incluíam a regulação do tempo de trabalho, o direito ao repouso, o estabelecimento do salário mínimo nacional, a proibição do trabalho infantil e a negociação coletiva (Dray, 2022, p. 13). É também apontado o papel preponderante do fordismo como regulador do trabalho industrial, no que diz respeito ao tempo de trabalho, hierarquia, tarefas, sua standardização, etc (A. M. Fernandes, 2004, p. 196).

Dray (2022) assume que a Declaração de Filadélfia, de 1944, reforçou a ideia de que o trabalho não é uma mercadoria, além da internacionalização da necessidade de legislação laboral através dos primeiros *minimum labour standards*. Com a consagração da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, e a sua incorporação nas constituições de vários governos, foi dada a garantia aos trabalhadores de direitos fundamentais relacionados com a atividade laboral. Na década de 1960, a ligação entre o DT e os direitos de cidadania foram reforçados, pela aprovação do *Civil Rights Act*, de 1964, nos Estados Unidos, cujo Título VII se centra na igualdade e não discriminação no acesso ao emprego, transformando o acesso ao emprego em condições de igualdade num verdadeiro direito de cidadania.

O período após a Primeira Guerra Mundial trouxe-nos a OIT, em 1919, e após as duas Guerras Mundiais, houve uma institucionalização e expansão da legislação laboral, em que a OIT desempenhou um papel central na internacionalização de proteções laborais (Dray, 2022, p. 14; Martinez, 2007, p. 90). Esta internacionalização foi acompanhada de uma tendência de intervencionismo estatal, refletida, por exemplo, no ideal de Pleno Emprego, que visava garantir a recuperação económica do pós-guerra e assegurar a paz. Um ideal que quase se concretizou nos anos 70, devido, em parte, ao crescente protecionismo laboral, formando o

‘mito da sustentabilidade da evolução das normas protectivas sempre *in melius*’, pela universalização da tutela laboral, que demonstrou ser uma tendência perversa e contribuiu para a subsequente crise laboral (Ramalho, 2000, p. 540-541). Para além dos mitos referidos, há um terceiro, que contempla a necessidade pós-Guerras Mundiais em uniformizar as relações de trabalho e categorização do que é normativo e definido para o trabalho subordinado num âmbito geral, sendo chamado, ‘mito da uniformidade das situações jurídicas laborais’ (Ramalho, 2000, p. 542-545).

Com a recessão da década de 1980, há uma tendência liberalizadora do MT, que ao criticar a ineficácia da resposta da intervenção estatal no controlo da economia e na resposta à crise petrolífera, permitiu a reentrada dos ideais liberais, como os capacitados a responder às flutuações do mercado. Sendo que, no final do séc. XX, foi possível observar uma tendência para a liberalização, com a flexibilização do MT, visível nas condições de cessação do contrato de trabalho, assim como nas relações de trabalho a nível da polivalência funcional, mobilidade geográfica, gestão do tempo do trabalho, etc (Dray, 2022, p. 16).

A tendência hodierna aponta para uma flexibilização das regras do Direito de Trabalho, que dependem da conjuntura de cada país, assim como uma internacionalização de direitos base que regem o MT mundial. É possível observar que estamos a passar uma revolução tecnológica que está a transformar o MT e a economia, como a conhecemos até hoje, em que, novas formas de emprego estão a entrar na ordem do dia. E isto apresenta-se como uma disrupção no conceito de emprego que tínhamos até então. O que apresenta um desafio à eficácia e capacidade que a legislação laboral tem em regulamentar estas novas formas de trabalhar e produzir. Exemplo disso são as plataformas digitais (Amazon, Uber, Glovo, Netflix, Facebook, Instagram, Ebay...) que se baseiam no trabalho remoto, também este fomentado pela COVID-19, assim como a Inteligência Artificial, que ao mesmo tempo que auxilia a produção, pode também ter enlances discriminatórios quando utilizada como meio de avaliação/controlo dos trabalhadores (Dubal, 2023).

2.3. Enquadramento histórico do Direito do Trabalho português

O trabalho em Portugal e a sua legislação está enquadrada no ramo do DT, que estabelece leis de ordem dispositiva e imperativa (de mínimos e máximos ou absolutos). Desta forma, é providenciado um guião, pelo qual empregadores e empregados, se podem orientar para que os seus direitos e deveres estejam consolidados e “a palavra da lei vem substituir, pouco a pouco,

a arbitrariedade e a imposição da vontade da parte mais forte na relação laboral, pelo que se combate pela consagração jurídica das condições laborais, esperando-se que o direito exerça não só a sua função simbólica, como também de eficácia prática e real no quotidiano dos trabalhadores” (Rodrigues, 2012, p. 81). O DT, em Portugal, é caracterizado e baseado nas tendências europeias, obstante aplicadas mais tarde e de forma distinta, as reformas vêm quase sempre do Estado, em que a intervenção legislativa, por norma, advém de momentos de instabilidade social, potenciadas por crises políticas (Martinez, 2007, p. 91).

O final do séc. XIX apresenta-se com tendências de disrupção da ordem vigente, em que influências externas e internas, como o ultimato inglês (11 de janeiro de 1890), a Conferência de Berlim, impulsionada pelo Chanceler Bismark (março de 1890), a 1ª celebração internacional do Dia do Trabalhador (1 de maio de 1890), a 1ª revolução republicana, no Porto (31 de janeiro de 1891), demonstraram que o que até então funcionava, estaria à beira de mutação. Assim, a monarquia portuguesa adota uma postura, ao abrir caminho para a regulação das questões laborais, tendo legalizado as associações profissionais pelo decreto de 9 de maio de 1891. A criação dos tribunais de arbítrio laboral, precursor dos atuais tribunais de trabalho, foi estabelecida pelo decreto de 19 de maio de 1891. O decreto de 14 de abril do mesmo ano, introduziu importantes restrições ao trabalho de crianças e mulheres (Martinez, 2007, p. 96; Ramalho, 2015, p. 86), e o regulamento de 16 de março de 1893, fixou os 12 anos como idade mínima para o ingresso no trabalho, determinou limites para a jornada laboral, regulamentou o trabalho de grávidas, ao estabelecer uma licença de parto de quatro semanas e impôs a criação de creches em empresas com mais de 50 trabalhadores (Ramalho, 2015, p. 86).

O advento da Primeira República trouxe consigo uma série de transformações significativas na Legislação Laboral. Em 6 de dezembro de 1910, foi legalizada a realização de greves e o lock-out. Posteriormente, a 8 de maio de 1911, foi regulamentado o direito ao descanso semanal. Com a Lei nº 83 de 24 de julho de 1913, os empregadores passaram a ser civilmente responsáveis pelos acidentes de trabalho, uma obrigação que, até então, se limitava apenas aos que utilizavam máquinas, sendo, no entanto, difícil de provar essa responsabilidade (Martinez, 2007, p. 96; Ramalho, 2015, p. 86-87). O Decreto nº 5516, de 7 de maio de 1919, fixou a duração máxima do trabalho em 8 horas diárias e 48 horas semanais (Ramalho, 2015, p. 87). A Primeira República promoveu as relações internacionais, ao integrar a OIT como um dos seus membros fundadores (Ramalho, 2015, p. 88).

Durante o Estado Novo é possível observar uma admissão do corporativismo, consagrado no Art. 5º da Constituição de 1933, estabelecido e regulamentado pelo Estado, como forma de

integrar o associativismo, dos empregados e empregadores (Martinez, 2007, p. 99). O ‘Estatuto do Trabalhador Nacional’, descrito no Decreto-Lei n.º 23 048, de 23 de setembro de 1933, apresenta-se como um primeiro esforço para um sistema corporativo, que está na base de uma vasta produção legislativa do Direito do Trabalho português (A. M. Fernandes, 2022, p.58). O único sindicato permitido em Portugal, durante o Estado Novo, foi o Sindicato Nacional, que representava todos os trabalhadores, inscritos ou não, pela profissão e distrito. Eram proibidas greves, lock-outs, ou qualquer outro tipo de protesto pelos trabalhadores, estabelecidas no decreto n.º 23 870, de 18 de maio de 1934. A negociação dos contratos e acordos coletivos, passa a ser possível quando validados pela assembleia ou conselho geral dos grêmios (associações patronais), que se mantém dependente da iniciativa e aceitação das partes (Patriarca, 1995, p. 627 citado por Rodrigues, 2012, p. 119-121). É durante a época do Estado Novo que se estabelece a responsabilidade genérica patronal sob acidentes de trabalho, tendo os patrões de se remeter a seguradoras como forma de garantir o compromisso de suportar o trabalhador, no caso de ocorrer um acidente de trabalho (lei n.º 1942, de 27 de julho de 1936, completada e desenvolvida na lei n.º 2127, de 3 de agosto de 1965). A regulação do contrato de trabalho autónomo, que se apresenta como o antecedente legislativo da atual lei do contrato de trabalho estaria inscrita na Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937 (Martinez, 2007, p. 99).

Em concordância com a Primeira República, o Estado Novo apoia, de certa forma, a integração na OIT, e fez parte do Conselho de Administração, como membro efetivo ou suplente, entre 1951 e 1960, havendo também um delegado patronal entre 1945 e 1963. Há nomeações de técnicos e peritos portugueses e são promovidas sessões de debate, publicações comemorativas e assistência técnica (P. A. Ferreira, 2019, p. 133). Porém, apesar da integração na OIT, o Estado Novo demonstra relutância na ratificação de certas convenções e normas. Assim sendo, até à 2ª Guerra mundial, Portugal ratificou convenções ligadas ao horário de trabalho, trabalho de menores e mulheres, e sobre a responsabilidade em caso de acidentes de trabalho/doenças profissionais (referida no parágrafo anterior), e deixou de lado a questão da proteção social (seguro de velhice, invalidez e morte), a regulação laboral do espaço ultramarino, a Convenção n.º 87 (1948) sobre a liberdade sindical e a Convenção n.º 3 (1919) sobre proteção à maternidade não foram adotadas até 1974 (Rodrigues, 2012, p. 93, 102).

Com o 25 de abril, vieram alterações significativas ao Direito do Trabalho e sua legislação. Aboliu-se o sistema corporativo em favor de um aparelho administrativo, revogou-se o ‘Estatuto do Trabalho Nacional’, apostou-se na promoção de liberdade sindical, mecanismos para a resolução coletiva de conflitos de trabalho e o estabelecimento de um Salário Mínimo Nacional (SMN) (A. M. Fernandes, 2022, p. 60). Não obstante, estas medidas não foram

aplicadas e não se tornaram reais, em que as sucessivas revisões da legislação não se demonstraram eficazes na criação de um sistema regulador e legislador forte (A. M. Fernandes, 2022, p. 60-61). É de ressaltar, que no período pós 25 de abril, Portugal irá seguir os ideais internacionais de proteção do trabalhador, característicos da década de 50/60 (Ramalho, 2015, p.93).

A OIT prestou um grande contributo aquando do processo de democratização em Portugal e no atual modelo de governação laboral, ao promover a diminuição da intervenção estatal, pela promoção da influência do espaço transnacional e maior participação da sociedade civil (A. C. Ferreira, 2019, p. 150-151). Sendo que, a “(...) influência da OIT, enquanto quadro de referência internacional, na modernização do sistema de relações laborais português e do DT reconhece-se em quatro aspectos essenciais: (1) a incorporação no direito nacional de normativos exógenos, de que é exemplo a ratificação de convenções e a adopção de recomendações; (2) a possibilidade de recurso a instâncias supranacionais como forma de encontrar uma resolução do conflito, como é o caso das queixas apresentadas à OIT contra o Estado nacional; (3) o apoio técnico às reformas; e (4) a produção e divulgação de referenciais orientadores dos sistemas nacionais. Optou-se, neste caso, por privilegiar esta última dimensão, procedendo à análise da influência do quadro de referência da OIT no discurso político-parlamentar português” (A. C. Ferreira, 2019, p. 141).

A partir de 1979, houve um declínio do intervencionismo estatal nas questões laborais. A redução da influência direta do Estado nas relações de trabalho está relacionada com os princípios do Diálogo Social. A institucionalização do trabalho pelo Estado, sem refletir diretamente as práticas entre os parceiros sociais, favoreceu a politização dos resultados das negociações. Desta forma, os espaços formais para a negociação acabam a reproduzir as desigualdades de poder e recursos presentes na sociedade, num processo orientado por políticas seletivas determinadas pelo Estado (A. C. Ferreira, 2019, p. 143). Em 1989/91 é possível reconhecer uma viragem para as ideias neoliberais, que deram aso a uma reorientação da legislação laboral portuguesa. Entrou em vigor a flexibilização e adaptabilidade das condições em que se opera o trabalho. É nesta época que se regista o contrato a termo, o trabalho temporário, o regime de pré-reforma e uma reforma das condições para a cessação do contrato de trabalho (A. M. Fernandes, 2022, p. 63-64).

No início do milénio, surge a necessidade de intervenção do governo, com vista a uma revisão geral da legislação do DT. A 10 de abril de 2003, é aprovado o Código do Trabalho (CT). Depois de feitos alguns ajustes, resultado de declarações de inconstitucionalidade, foi

promulgada uma lei de aprovação, sendo o Código publicado na 1ª Série do Diário da República, em anexo à Lei nº 99/2003, a 27 de agosto de 2003, e entrou em vigor a 1 de dezembro de 2003, faseadamente. “Trata-se de uma sistematização integrada, justificada por valorações específicas do direito do trabalho – e, portanto, diferente da que se encontra no Código Civil ou no Código Penal -, com soluções que permitem uma propensa estabilidade” (Martinez, 2007, p. 106). O CT de 2003, surge com o “(...) objetivo de concatenação e sistematização dos principais diplomas laborais existentes; e um objectivo reformador do Direito do Trabalho, com vista à sua adaptação aos desafios da Economia moderna e às novas formas de organização das empresas, em busca da produtividade e da competitividade (em suma, um objectivo de flexibilização do Direito Laboral)” (Ramalho, 2015, p. 106). O CT, como o conhecemos hoje, foi apresentado a 21 de janeiro de 2009, pela Lei n.º 7/2009, o que deu aso a toda uma trama de evolução e adaptação até aos dias de hoje. O CT de 2003 previu a sua revisão no espaço de 4 anos, porém a apresentação do CT de 2009 apresenta-se como um novo Código pelas diferentes orientações na organização laboral que assume, com um esforço em concentrar e simplificar (Ramalho, 2015, p. 116-117).

Martinez (2007) defende que as alterações feitas na legislação do trabalho são pouco ponderadas, continuando a ser prolixas e herméticas, em que existe uma superabundância de normas laborais que nem sempre são inteligíveis e acessíveis e aponta, também, para a rigidez do código (ex: limitações à liberdade contratual no que diz respeito à duração e organização do tempo de trabalho, exigência de forma escrita, justificação de atos...). Sendo que, “da mencionada proliferação de fontes, associada à constante intervenção legislativa neste âmbito, resultam múltiplas contradições, com as consequentes dificuldades interpretativas e, sobretudo, uma acentuada inadequação do regime jurídico à vida quotidiana dos trabalhadores e dos empregadores” (Martinez, 2007, p.104).

Já Lamelas e Rita (2022) defendem que o CT de 2003, reformulado em 2009 e sujeito a diversas alterações, avalia-se como um fracasso em termos de políticas públicas, sobretudo na dinamização da negociação coletiva e no rearranjo das relações coletivas. As medidas introduzidas, em muitos casos, foram insuficientes e/ou prejudiciais, não atingindo os objetivos pretendidos.

A crise de 2008 e o seu efeito nefasto na economia portuguesa pressionou os legisladores a adaptarem o regime laboral a uma redução dos custos do trabalho. Assim sendo, a estratégia adotada de ‘desvalorização interna’, permitiu que medidas extraordinárias fossem integradas no CT, por exemplo, pela diminuição da compensação pela cessação do contrato de trabalho, alterações nos regimes de renovação de contratos a termo, etc (A. M. Fernandes, 2022, p. 67-

68). O Memorando de Entendimento sobre as Condições de Política Económica, celebrado entre Portugal, o Banco Central europeu, a Comissão europeia e o Fundo Monetário Internacional, assinado a 3 de maio de 2011, como forma de assistência ao país pela crise que estava a atravessar, impôs alterações no domínio laboral, entre as quais: a redução do tempo de atribuição de subsídio de desemprego, redução do valor de indemnização pela cessação de contratos, flexibilização dos despedimentos, congelamento do salário mínimo, revisão do *lay-off*, o condicionamento da extensão de convenções coletivas, etc. (Ramalho, 2015, p. 121-122).

Entre 2009 e 2016, ao contrário do expectável, o número médio de horas de trabalho por semana aumentou cerca de 1 hora, aumentando também a quantidade de trabalhadores que fizeram horas extraordinárias, o que faz com que a remuneração horária dos trabalhadores tenha diminuído no período acima mencionado (OIT, 2018b, p. 5).

Enquadrar as condições de trabalho em Portugal, é olhar para as circunstâncias que nos rodeiam e que vemos borbulhar no MT internacional. Neste momento, é possível assistir a uma mudança paradigmática que vem comprometer o pensar e o aplicar do trabalho. Isto acontece, pois a par da globalização, é possível assumir que estamos perante uma revolução tecnológica, que ao pôr em causa os meios e cadeias de produção, põe, da mesma forma, os postos de trabalho e os empregos como concebidos até agora. Em Portugal, é de ressaltar que existe uma preocupação em entender e adaptar as diferentes realidades laborais às alterações em curso, como forma de modernizar o país, para que cresçamos economicamente e competitivamente. “O que está em causa é, no fundo, preparar a sociedade para os novos desafios que decorrem das dinâmicas a que temos vindo a assistir, sabendo que as transformações no mundo do trabalho geram novas preocupações e desafios, mas também novas oportunidades, que devem ser capitalizadas” (MTSS, 2022). A frase acima denota a preocupação governativa em adaptar-se às circunstâncias, mas será essa preocupação suficientemente forte e capacitada para criar e gerir dignas condições de trabalho em Portugal?

2.4. Contextualização da Organização Internacional do Trabalho

Falar de Trabalho Digno é essencialmente falar da OIT, que pela regulação internacional de condições de trabalho, pretende criar uma base uniforme de direitos de e no trabalho, com o objetivo de promover a paz e justiça universal. A OIT é uma agência da Organização das Nações Unidas (ONU) e foi criada em 1919, no rescaldo da Primeira Guerra Mundial, no âmbito da Conferência de Paz (que deu origem ao Tratado de Versailles). Organizações sindicais

européias e americanas, a par de diferentes governos e patronatos, juntam-se à Conferência de Paz com o intuito de fazer emergir as bases da legislação internacional do trabalho, criando a Comissão de Legislação Internacional do Trabalho e no mesmo ano, 1919, a primeira conferência da OIT tem lugar em Washington (Rodrigues, 2012, p. 85). A OIT tornou-se um pilar internacional de cooperação, ao promover e gerar uma base sólida de condições de trabalho dignas para todos os governos que ratificassem as emergentes Convenções. A evolução da OIT atravessou as diferentes fases do séc. XX e, por isso, moldou-se aos diferentes desafios e necessidades, transformando-se e crescendo, de modo a promover a implementação de uma base sólida de cooperação, para que condições de trabalho dignas contemplem o maior número de trabalhadores possível. E isto foi laureado com o prémio nobel da paz, em 1969, no seu quinquagésimo aniversário (ILO, 1919; van Daele, J. 2008, p. 487).

No preâmbulo da OIT são salientadas linhas base de ação, defendendo que é na promoção da justiça social que a paz universal é possível, que a injustiça e fracas condições de trabalho põem em causa a estabilidade e paz de qualquer país, considerando que, qualquer país que não promova condições de trabalho dignas está a pôr em causa as condições de trabalho de outros países (ILO, 1919). Sendo os “4 valores fundamentais e principais da OIT: liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana” (Ferraro et al., 2015, p. 31).

Composta por uma organização Tripartida, a OIT junta oficiais dos diferentes governos, representantes de trabalhadores e entidades patronais (A. M. Fernandes, 2022, p.82; OIT, 2018a). Juntos, adotam instrumentos normativos e acompanham a sua implementação, pondo em pé de igualdade os agentes que cooperam na negociação/diálogo social, em que “os sindicatos passam a ser reconhecidos como parceiros, a par do associativismo patronal e do Estado, capazes de definir o jogo em que se inscrevem as regras laborais, nos planos da definição legal, mas também na sua dimensão prática” (Rodrigues, 2012: p.85-87). A aposta da OIT passa então pelo Tripartismo, o diálogo social e a democracia laboral (A. C. Ferreira, 2019, p. 139) como forma de trazer conformidade internacional na governação e regulamentação laboral.

A OIT produz e emite Convenções, que “uma vez ratificadas, o Estado-membro tem de adaptar o seu ordenamento jurídico às convenções. Mas até à ratificação decorre todo um processo que dura, em média, cerca de dois anos e que envolve os órgãos da OIT, os governos nacionais e as associações representativas dos empregadores e dos trabalhadores. Este processo engloba, em traços gerais, três fases: adoção, submissão e ratificação” (A. C. Ferreira, 2019, p. 145). Para além das Convenções, a OIT dita Protocolos (a par das convenções, estes também

são legalmente vinculativos) e Recomendações, que funcionam como apoios à implementação das Convenções e melhorias de condições de trabalho em certas situações (ILO, 2020).

A OIT definiu um compromisso para com a promoção das relações laborais e a justiça social, ao criar órgãos interdisciplinares, que promovem e implementam condições de trabalho dignas pelo mundo. Nas suas convenções, estabeleceram-se mínimos justos para operar o trabalho, em que os países que as ratificassem ficavam vinculados à proteção destes direitos fundamentais, integrando leis e políticas que vão ao encontro dos princípios, tendo a OIT um papel um pouco coercivo, para que haja um *framework* comum aos diferentes governos. Os princípios e direitos fundamentais que definem a OIT na sua promessa com a população trabalhadora são: A liberdade de associação e para a negociação coletiva (Consagrada na Convenção nº 87, 1948 e Convenção nº98, 1949), a eliminação do trabalho forçado (Consagrada na Convenção nº29, 1930 e Convenção nº105, 1957), a eliminação do trabalho infantil (Consagrada na Convenção nº138, 1973 e Convenção nº182, 1999) e acabar com a discriminação no local de trabalho/ocupação (Consagrada na Convenção nº100, 1951 e nº111, 1958) (Rodrigues, 2012).

Atualmente, é vista como “(...) uma organização internacional que conceptualiza, difunde e transmite ideias e políticas sobre questões laborais numa ampla rede transnacional com vários atores, governamentais e não governamentais, legisladores, peritos técnicos e grupos de interesse que atuam para além do estado nação” (van Daele, 2008, p. 506).

Ao longo do tempo, a OIT tem auxiliado diferentes países a prepararem bases legislativas sólidas no que concerne a regulamentação do trabalho, fornecendo *guidelines* essenciais que protegem a classe trabalhadora, promovendo, ao mesmo tempo, o crescimento económico sustentado. De ressaltar, o papel preponderante na descolonização e acompanhamento da dissolução dos impérios coloniais, em que a OIT, ao criar um ‘Programa Mundial de Emprego’, permitiu às ex-colónias uma emancipação mais ponderada, democrática e integrada nos direitos humanos, que fazem parte de uma estratégia global para o progresso económico e social. Para termos uma ideia, entre 1947 e 1965 os países membro da OIT passaram de 55 para 115, na sua maioria ex-colónias, agora independentes (Rodrigues, 2012, p.99; Van Daele, 2008, p. 500-501). E de forma a demonstrar a capacidade de resposta e intervenção da OIT, é de ressaltar que a 1.ª Comissão de inquérito, foi conduzida após uma queixa apresentada pelo Gana, ao denunciar a existência de trabalho forçado no Ultramar português (Rodrigues, 2012, p. 89-90).

2.5. O conceito de trabalho digno

O Trabalho e a sua evolução é algo intrínseco à evolução humana e da mesma forma que a espécie humana evoluiu, evoluíram também as condições de trabalho. A organização do trabalho e a sua divisão fazem parte da conquista humana sobre a natureza, sendo uma característica que nos diferencia das demais espécies (Hannan & Melvin, 2023). Pelo trabalho se arranja comida, proteção e recursos suficientes para gerar mais recursos e melhores condições de vida. De uma maneira simplista, o trabalho permitiu-nos evoluir. E a forma como o trabalho evoluiu tem conta peso e medida na forma como vivemos hoje, individualmente e em sociedade. A discrepância social que o trabalho e a sua divisão conferem, faz com que, atualmente, haja uma divisão de classes sociais dentro de cada país Industrial/Ocidental e, por outro lado, um fosso tão grande entre as condições de vida e de trabalho, quando comparadas a países em desenvolvimento. Os problemas hodiernos que os países Ocidentais enfrentam em nada se assemelham com os problemas enfrentados nos países em desenvolvimento – onde a exploração infantil, o escravagismo, o trabalho informal, as poucas proteções sociais, condições de trabalho, HST, não são uma preocupação real, pois estas afrontas à dignidade humana ainda compõem o quotidiano desses países. E a parte pior é que os países Ocidentais dependem da produção externa dos países em desenvolvimento, para que todos nós tenhamos acesso às condições de vida das quais padecemos atualmente.

Mas afinal, como podemos compreender, em 2024, o conceito de trabalho digno?

Em Ferraro et al. (2015) é assumido que o conceito de Trabalho Digno, elaborado pela OIT, é definido por 4 aspetos: é uma responsabilidade partilhada entre os agentes sociais e económicos, há diferenças interculturais na expressão do Trabalho Digno, sendo que a interdependência global contribui para a estipulação de medidas nacionais e regionais, fazendo com que este conceito esteja em constante evolução e desenvolvimento, progredindo socialmente, mas insuficiente no que toca à representação de cada um dos seus elementos.

Zu (2013) defende que o conceito de Trabalho Digno é multidimensional e um meio para reduzir a pobreza, diz respeito à disponibilidade de condições dignas no trabalho, atravessando a liberdade, segurança, equidade e dignidade humana, de modo a que todos os trabalhadores tenham acesso e oportunidade de receber um vencimento justo, com segurança no trabalho, proteção social, promoção do desenvolvimento pessoal e integração social, liberdade de participação e de decisão, assim como tratamento igual entre homens e mulheres.

Ghai (2003) dá-nos uma definição de Trabalho Digno que compreende a economia formal e informal, trabalho assalariado, mas desregulado, que integra os trabalhadores independentes, até aos trabalhadores domésticos. Aponta, assim, para a necessidade de abrangência do termo Trabalho Digno e como este não deve deixar nenhum trabalhador e tipo de trabalho de fora. Defende que a integração de oportunidades igualitárias no acesso ao trabalho, a remuneração, medidas de HST, Segurança Social, apoios salariais, a liberdade de associação, a não discriminação no acesso ao emprego e no próprio emprego, a abolição do trabalho forçado e infantil e o diálogo social têm de ser aspetos integrantes do Trabalho Digno.

Bescond et al. (2003) definem o Trabalho Digno como um conceito que significa diferentes coisas para os diferentes atores. Nas crianças, Trabalho Digno é a ausência dele, ou que pelo menos que aconteça sem afrontar a sua educação. Para os adultos empregados, Trabalho Digno é relativo a um salário justo e carga horária ajustada às suas necessidades. Para pessoas em situação de desemprego, Trabalho Digno significa encontrar um trabalho o mais rápido possível. Nos idosos e pessoas economicamente inativas, o Trabalho Digno está relacionado com a compensação social/pensão que dele advém. Já nos jovens e nas mulheres, há necessidade de providenciar o mesmo acesso ao trabalho que para homens ativos economicamente.

Green (2021) afirma que o conceito de Trabalho Digno é usado pela OIT como forma de caracterizar o nível de progresso de uma região ou um país, tendo em conta o emprego e os trabalhadores, os seus direitos, a participação na educação, o trabalho infantil, o MT, a taxa de desemprego, o nível de diálogo social e as características da sociedade. Reitera a importância da qualidade do emprego/trabalho como indicadores importantíssimos para a avaliação da qualidade geral da vida de cada indivíduo. Defende, também, que a ATD é central na OIT e usada como um estandarte e uma maneira de organizar/orientar programas de treino e políticas de emprego, no contexto dos diferentes governos nacionais e noutras organizações.

Para A. C. Ferreira (2019) a noção de trabalho digno engloba as aspirações humanas no âmbito das relações de trabalho e estabelecimento de metas sociais e normativas. Estas metas incluem a criação de oportunidades para exercer um trabalho produtivo com remuneração justa, segurança no trabalho, proteção social para as famílias, além de promover o desenvolvimento pessoal e a inclusão social. Também envolve a liberdade de expressar preocupações, o direito à organização e participação em decisões no local de trabalho, bem como a garantia de igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres.

O conceito de Trabalho Digno, é então, um conceito usado pela OIT e mais tarde integrado nos ODS, com o intuito de promover e implementar condições dignas para todos os trabalhadores, em que uma base de valores é transversal a qualquer país, economia, indústria e local de trabalho. Quando um governo assume a questão do Trabalho Digno, assume, igualmente, a responsabilidade de criar condições que promovam a igualdade e justiça no tratamento, salários justos, proteções sociais e políticas que promovam uma produção sustentável, tendo sempre em conta os direitos humanos de quem produz e as suas liberdades individuais. A promoção do Trabalho Digno é sem dúvida uma questão fulcral no combate à pobreza, na dependência económica de todos os trabalhadores e a certeza de que o caminho para a sustentabilidade passa por tratarmos todos os trabalhadores do mundo com o digno respeito que merecem.

As 2 Agendas do Trabalho Digno

3.1. Agenda do Trabalho Digno – OIT

A ATD emerge em 1999, no Congresso Internacional do Trabalho da OIT, em que Juan Somavia, o então diretor, apresenta uma agenda que pretende trazer ao mundo do trabalho uma base de suporte estrutural de condições dignas de trabalho, que assenta em 4 objetivos estratégicos - promoção/implementação de princípios e direitos fundamentais no emprego, mais e melhores empregos, proteção social abrangente e diálogo social (ILO, n.d.a; ILO, 1999). A OIT (1999) destaca a importância do Trabalho Digno e assume-o como objetivo primário da organização, a fim de garantir e “(...) promover que homens e mulheres têm acesso a trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana” (ILO, 1999). Estes são os princípios base que moldaram o *modus operandi* da organização e se tornaram eixo da conceção e orientação das demais Convenções, Recomendações e Protocolos.

A Globalização é um fator preponderante e que está na base da necessidade da ATD, pois a evolução tecnológica, as alterações dos modos de produção e suas cadeias, o acesso ao conhecimento e a escolha do consumidor, alteraram a estrutura do trabalho e como este era pensado e produzido anteriormente, provocando uma mudança paradigmática que trouxe tanto de bom quanto de mau. A parte negativa não pode ser ignorada e a responsabilidade corporativa social que acarreta, deveria impulsionar os diferentes governos, instituições e empresas a criar meios que promovam um mundo do trabalho mais digno e que consiga adaptar-se de forma justa para todos nós. Esta é uma questão que ainda impera e se debate.

Juan Somavia (1999) defende que a Globalização ao invés de trazer homogeneidade, trouxe um aprofundamento das desigualdades entre países desenvolvidos e em desenvolvimento, havendo um deterioramento das condições de trabalho, promovidas pela fraca proteção social de certos governos, em que os trabalhadores ao não terem poder de negociação, são apenas espetadores do crescimento económico, que enquanto cresce de forma desenfreada, limita os trabalhadores na sua expansão pessoal/social/familiar. Na mesma linha, é defendido que a liberalização da economia tem de ser contida nos seus efeitos sociais negativos, através de políticas sociais que protejam as pessoas e os trabalhadores, a par do crescimento económico, mostrando-se necessária uma sinergia entre o progresso social e o

económico. O papel da OIT é, portanto, demonstrar que trabalhos seguros são mais produtivos e que o trabalho infantil compromete a capacidade económica a longo prazo. De um modo geral, uma população com segurança laboral está mais apta a ajustar-se às flutuações da economia e dos seus mercados.

Em 2015, a ONU apresentou a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, sendo o 8º objetivo, Trabalho Decente e Crescimento Económico, que visa promover o crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, juntamente com o Pleno Emprego produtivo e digno para todos. Ao assumirem os 17 ODS, os 193 Estados-membro comprometeram-se a integrar e implementar esses objetivos, promovendo o crescimento económico sustentável em conjunto com cinco princípios: Planeta, Pessoas, Prosperidade, Paz e Parcerias (BCSD Portugal, s.d.). Assim, a Agenda 2030 tornou-se central para os governos dos países membros da ONU, levando à implementação de medidas para que a ATD integre mudanças reais no que diz respeito às condições de trabalho e legislação laboral. A Agenda 2030 substituiu os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio, e o Trabalho Digno passa a ser uma preocupação efetiva, inserida na corrente dominante da política (Green, 2021, p. 1).

Trabalho produtivo (economicamente sustentável) pode ser compreendido pela contribuição na criação de valor gerada pelo trabalho, que implica a performance individual dos trabalhadores, organizações que providenciam um contexto que permita a expansão digna dos trabalhadores e legisladores que promovam políticas de desenvolvimento de competências a favor desse mesmo trabalho produtivo. A interdependência é fulcral se queremos criar condições dignas de trabalho e produtividade sustentável (Ferraro et al. 2015, p. 32). E, também, tendo em conta que “o progresso social depende em várias maneiras de um grande e estável crescimento económico. Isto é um pré-requisito para se chegar ao Pleno Emprego, que tem um papel estratégico ao dar uma sensação de participação na sociedade e acesso direto aos frutos do progresso económico” (Somavia, 1999).

A ATD é também incorporada em várias outras agendas e programas, como por exemplo de combate às alterações climáticas, igualdade de género e direitos humanos, sendo de fulcral importância a interdisciplinaridade, para que se façam mudanças relevantes que sejam o mais abrangente e refletidas possível (Green, 2021, p. 19-20).

Nos ODS, da Agenda para 2030 e apresentados pela OIT (2017), são propostas 12 metas para que o 8ª objetivo seja alcançado:

- 8.1- Crescimento económico sustentável;
- 8.2- Diversidade, inovação e atualização da produtividade económica;

- 8.3- Promoção de políticas que promovam a criação de empregos dignos, o crescimento das empresas, a criatividade, empreendedorismo e inovação, focadas nas micro pequenas e médias empresas;
- 8.4- Melhorar a eficiência dos recursos utilizados no consumo e na produção, para que se tornem mais sustentáveis;
- 8.5- Pleno Emprego, Trabalho Digno e igualdade no vencimento em trabalho de igual valor;
- 8.6- Promoção da integração dos jovens no MT, educação e formação (até 2020);
- 8.7- Acabar com a escravidão moderna, tráfico humano e trabalho infantil;
- 8.8- Proteção dos direitos de trabalho e promoção de ambientes de trabalho seguros;
- 8.9- Promoção de turismo sustentável;
- 8.10- Fortalecimento da capacidade de instituições financeiras nacionais para que incentivem o acesso ao sistema bancário, seguros e serviços financeiros;
- 8.11- Mais apoios ao comércio de países em desenvolvimento;
- 8.12- Desenvolver uma estratégia global para a integração dos jovens no MT.

A partir daqui os demais governos terão de se adaptar a estas diretrizes e assim ir ao encontro do desejado para 2030, o que implica cedências, alterações, adaptações legislativas e a implementação prática dos objetivos, tendo em conta a realidade e problemas que cada país enfrenta.

De seguida iremos ver como isso se aplicou em Portugal, ao abordar a Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no MT.

3.2. Agenda do Trabalho Digno portuguesa

Em Portugal, e no seguimento de esforços internacionais pela implementação de medidas da ATD, enquadrada na Agenda 2030 da ONU, em 2023, a ATD portuguesa foi aplicada, através de alterações no CT e regimes conexos.

A ATD elaborada pelo governo português tem como objetivos, (1) o combate à precariedade, (2) o investimento no diálogo social e negociação coletiva como forma de solucionar diferentes questões consoante as diferentes realidades, (3) igualdade de género no MT, assim como a partilha de responsabilidades familiares, (4) promover o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional e (5) reforçar e garantir uma fiscalização eficaz de situações irregulares (República portuguesa, 2023). Estas 5 linhas gerais estão na base da criação de cerca

de 70 medidas que integraram alterações feitas ao CT, de forma a criar uma base de suporte, que estão no fundamento das principais preocupações identificadas pelos legisladores do DT português.

Os assuntos destacados na ATD portuguesa segundo a Ordem dos Advogados (2023) são: Acolhimento familiar, Agências privadas de colocação, Atribuição de apoios sociais públicos, Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), Código de Processo do Trabalho, Código do Trabalho, Código dos Regimes Contributivos, Competência para a instauração e instrução do processo de execução, Comunicação da admissão de trabalhadores, Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, Condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, Contraordenações laborais e de segurança social, Contrapartidas especiais no regime contratual de incentivos, Contrato de serviço doméstico, Direitos da família de acolhimento, Empresas de trabalho temporário, Empresas e instituições privadas sem fins lucrativos beneficiárias de fundos europeus de valor superior a € 25 000: garantia de cumprimento da legislação laboral, Estágios profissionais extracurriculares, Fundo de Compensação do Trabalho (FCT), Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), Instituto da Segurança Social, I. P. (ISS, I. P.), Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I. P. (IGFSS, I. P.): competência para a instauração e instrução do processo de execução, Instituto dos Registos e do Notariado, I. P. (IRN, I. P.), Interconexão de dados para a prossecução das competências da ACT (ISS, AT, IRN, FGCT e FCT), Intervenção do Ministério Público, Omissão de comunicação de admissão de trabalhadores, Partilha de licenças parentais, Período de laboração, Poderes da Inspeção-Geral do Trabalho, Prestações do subsistema de proteção familiar e do subsistema de solidariedade, Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos, Progenitores e cuidadores, Proibição do exercício de atividade em empresa de trabalho temporário ou agência privada de colocação, Proteção na eventualidade de desemprego, Regime geral para as infracções tributárias, Registo público de empresas nos setores da construção e agricultura, Registo semanal de trabalhadores em explorações agrícolas e estaleiros temporários ou móveis da construção civil, Reincidência na prática das contraordenações muito graves, Rendimentos de trabalho dependente, Rendimento social de inserção, Responsabilidade contraordenacional por intermediação laboral ilegal, Sanções acessórias aplicadas ao empregador, Simplificação de procedimentos da

autorização de residência para trabalhadores transferidos dentro de uma empresa, Subsídio de estágio, Trabalhadores estrangeiros (Ordem dos Advogados, 2023).

Como forma de regularização com os Estados Membros da União Europeia, a ATD portuguesa incorpora diretrizes europeias, as quais: a Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia e a Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho - Conciliação da vida profissional e a familiar de progenitores e cuidadores («Jornal Oficial da União Europeia» L L 186/105 de 20 de Junho de 2019; «Jornal Oficial da União Europeia» L 188/79 de 20 de Junho de 2019; Ordem dos Advogados, 2023).

Ao analisar a Agenda do Trabalho Digna portuguesa, é possível delimitar as áreas de intervenção focadas, definindo assim 7 áreas:

- 1- Combate à Precariedade Laboral e dos jovens – em que os contratos de trabalho a termo sofreram alterações, entre as quais, o pré-aviso passa de 15 para 30 dias quando o período experimental for superior a 120 dias. Deve ser estipulada a duração previsível do contrato e a compensação pecuniária pela caducidade do contrato passa de 18 para 24 dias (retribuição base + diuturnidades). Deixa de ser possível ao trabalhador renunciar os créditos laborais devidos - Art.º 337.º do CT. Os empregadores passam apenas a poder recorrer à terciarização/subcontratação após decorridos 12 meses de despedimento coletivo ou cessação de contrato por extinção do posto de trabalho - Art.º 338.º do CT. Os trabalhadores em empresas de trabalho temporário passam a ser equiparados aos trabalhadores da empresa utilizadora. O trabalho suplementar quando superar as 100 horas anuais passa a ser pago a +50% na 1ª hora, +75% a partir da 2ª e a +100% em dia de descanso e feriado. Os cuidadores informais passaram a ter o direito de trabalhar a tempo parcial, até 4 anos, tem direito a horário flexível e podem dispensar trabalho suplementar. A bolsa dos estágios profissionais foi atualizada, em que o mínimo garantido terá de ser equivalente a 80% do salário mínimo e os licenciados (nível 5) serão compensados a 960,00€. O Art.º 6.º do CT referente ao estatuto de trabalhador-estudante agora permite que seja acumulado abono de família e bolsa de estudos, até aos 27 anos e em período de férias escolares (anteriormente contavam para descontos e assim vários estudantes perderam o acesso à bolsa de estudo e abono). (Assembleia da República, 2023; República portuguesa, 2023);
- 2- Regulação dos Contratos de Trabalho em Plataformas digitais – Passa a integrar no CT regulamentação que estabelece uma definição para plataforma digital e quais os direitos

e deveres das plataformas, estabelece-se o dever de fixação da retribuição, controlo e supervisão por meios eletrónicos e de gestão algorítmica, horário de trabalho e os equipamentos/instrumentos de trabalho devem ser da plataforma digital ou por ela alugados - Art.º 12.º do CT (Assembleia da República, 2023; República portuguesa, 2023);

- 3- Reforço dos apoios à parentalidade, vida pessoal e profissional - A Licença Parental exclusiva do pai passa para 28 dias (antes eram apenas 20 dias). O luto gestacional é estabelecido para ambos os pais até 3 dias de falta justificada. Quando um empregador tenha os dois recentes pais ao seu serviço, apenas pode adiar a licença de parentalidade de um após o fim da licença do outro - Art.º 51.º do CT. Há mais proteção para a assistência parental e direito à preferência pelo teletrabalho de pais com crianças até aos 3 anos ou com deficiência crónica/oncológica e, também, até aos 8 anos da criança, caso se trate de família monoparental ou em partilha equitativa (Assembleia da República, 2023; República portuguesa, 2023);
- 4- Melhorias na proteção social – estabelece-se a obrigatoriedade de comunicação à Segurança Social pela admissão de trabalhador - Art.º 106.º do CT (Assembleia da República, 2023)
- 5- Luta contra a Discriminação e promoção da Igualdade de Género no local de trabalho – há uma maior abrangência do conceito de discriminação que antes apenas contemplava as situações de parentalidade - Art.º 25.º do CT (Assembleia da República, 2023);
- 6- Fiscalização e Inspeção laboral – Há um agravamento das contraordenações, por exemplo nos Art.º 269.º, 278.º, 360.º, 189.º, 186.º, 191.º do CT. (Assembleia da República, 2023);
- 7- Incentivos à negociação coletiva e diálogo social – com uma promoção da contratação coletiva pelo Art.º 485.º. Há um novo mecanismo de arbitragem, como forma de dar resposta aos vazios das convenções/negociações coletivas através de: 1 - arbitragem para apreciação de denúncia de convenções coletivas e 2 – Arbitragem necessária (Assembleia da República, 2023; República portuguesa, 2023).

Comparação das agendas e debate

4.1. Comparação das Agendas

Ao analisar em detalhe as duas ATD é possível reiterar que têm um foco e espectro diferente, pois os problemas e desafios que Portugal enfrenta no MT e suas condições, não são os mesmo que no resto do mundo e assim, tem uma especificidade de situações a melhorar.

No capítulo anterior foram apresentadas as áreas de intervenção da ATD portuguesa, sendo elas: o combate à Precariedade Laboral e dos Jovens, a regulação dos contratos de trabalho em Plataformas Digitais, Reforço dos apoios à parentalidade, vida pessoal e profissional, Melhorias na Proteção Social, Luta contra a Discriminação e promoção da Igualdade de Género no local de trabalho, Fiscalização e Inspeção laboral e, por último, Incentivos à Negociação Coletiva e Diálogo Social. Já as áreas de intervenção da ATD da OIT, também elas já apresentadas, no Capítulo 3.1. são: a promoção/implementação de princípios e direitos fundamentais no emprego, mais e melhores empregos, proteção social abrangente e diálogo social (ILO, 1999).

Comparando as áreas interventivas da ATD da OIT e a portuguesa, podemos assumir que há uma grande concordância entre as duas, pois os princípios e direitos no trabalho, assim como empregos e salários da OIT podem ser associados ao combate à precariedade, igualdade de género no MT, partilha de responsabilidade familiares e promoção de equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e pessoal na Agenda portuguesa. Já a proteção social e diálogo social da OIT podem ser associados ao objetivo em que a ATD portuguesa prevê investimento nos mesmos e pelo reforço da fiscalização eficaz aquando de situações irregulares. Porém, é de ressaltar que o espectro de ação da OIT é amplo, quando comparado com as áreas de intervenção apontadas a nível nacional.

Em comparação com as 12 metas assumidas pelo Objetivo n.º 8, dos ODS, da Agenda 2030 e descritas no Capítulo 3.1., Portugal, na sua ATD, não se focou em áreas como: eficiência dos recursos utilizados no consumo e na produção, acabar com a escravidão moderna, tráfico e trabalho infantil, promoção do turismo sustentável, acesso universal ao sistema bancário, seguros e serviços financeiros, mais apoios ao comércio de países em desenvolvimento, desenvolver uma estratégia global para a integração dos jovens no MT. Não se pretende com isto dizer que não haverá outros meios e formas de implementar as metas descritas, apenas estas

não foram destacadas na ATD portuguesa, nas suas alterações à legislação laboral. Em concordância com o proposto pelos ODS, no seu 8º Objetivo, Portugal, através da ATD, apresentou alterações legislativas no que diz respeito a outras metas, as quais:

8.3 - Promoção de políticas que promovam a criação de empregos dignos, o crescimento das empresas, a criatividade, empreendedorismo e inovação, focadas nas micro pequenas e médias empresas. Neste caso a alterações vão ao encontro das metas internacionais, mas apenas parcialmente. Em concordância com as metas podemos indicar o enquadramento legal do trabalho em Plataformas Digitais e os seus trabalhadores (Art. 12.º do CT), a alteração no regime de contratos a termo, em que o pré-aviso aumentou, estipulou-se o dever de indicar a duração do contrato, deixa de ser possível ao trabalhador renunciar os créditos laborais (Art.º 337.º), assim como o aumento da compensação por caducidade do contrato. Também importante, o tempo de espera para utilização de subcontratação/*outsourcing* aumenta após a extinção de um posto de trabalho (Art.º 338.º do CT).

8.5- Pleno emprego, trabalho decente e igualdade no vencimento em trabalho de igual valor, a ATD portuguesa vai ao encontro ao amplificar o conceito de discriminação (Art.º 25.º do CT) e considera-se, também, o reforço dos apoios aos cuidadores informais (direito de trabalhar a tempo parcial, horário flexível e dispensa de trabalho suplementar) e os apoios à parentalidade (aumento da Licença exclusiva do pai, estabelecimento de luto gestacional, etc).

8.6- Promoção da integração dos jovens no MT, educação e formação (até 2020), ao reforçar os apoios aos estágios e a garantia no acesso a abono de família e bolsa de estudos para trabalhadores-estudantes.

Por outro lado, há que ter em conta certas regulamentações aplicadas e não enquadradas nos ODS. Podendo ser identificados: o reforço da fiscalização e inspeção laboral (agravamento de várias contraordenações) e incentivos à promoção da contratação coletiva. Estas alteração não estão integradas em nenhuma das metas do objetivo 8.º, não obstante, podem ser associadas ao objetivo 16.º - Paz, Justiça e Instituições Eficazes, em que “Instituições eficazes e inclusivas que promovam o trabalho digno para todos, com base no respeito pelas normas internacionais do trabalho e moldadas através do diálogo social, são fundamentais para sociedades justas e pacíficas, bem como para as tomadas de decisão participativas” (ILO, 2017).

4.2. Debate

Tendo em conta o explanado ao longo desta dissertação, há certas questões que ficam por responder e incongruências ressaltam quando se faz uma análise extensiva do que está em causa, uma análise comparativa das duas ATD. Pois, observando a conjuntura atual de Portugal, e sabendo que há um longo caminho para a proteção e promoção de uma economia sustentável, que tenha em consideração os trabalhadores e as suas necessidades, há questões que imperam. Entre as quais, a eficácia das alterações efetuadas ao CT, que passam a ser debatidas neste Capítulo.

A Portugal e à sua legislação laboral têm vindo a ser apontadas sérias lacunas, no que concerne a evolução recente da legislação laboral, destacando que a adoção de princípios como a flexibilidade e a adaptabilidade nas relações de trabalho, sem a devida contraposição de normas protetoras, resultou numa crescente precarização do trabalho. Essa precarização é decorrente da erosão da proteção das relações laborais, que tradicionalmente reconhecia a assimetria entre empregador e trabalhador, cabendo ao direito, a proteção do lado mais frágil: o trabalhador. É, também, apontado o facto de que as mudanças legais não têm gerado os resultados económicos esperados, revelando-se ainda mais nocivas em tempos de crise e recessão, evidenciando a vulnerabilidade dos trabalhadores (Lamelas & Rita, 2022, p. 3).

Lamelas & Rita (2022) apontam para a necessidade de reequilibrar o sistema das relações coletivas de trabalho, através de uma revitalização da negociação coletiva, assim como uma melhor conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, através dos tempos e horários de trabalho. Tendo em conta o dinamismo da negociação coletiva, é interessante observar que têm ocorrido oscilações consideráveis entre 2011 e 2023, em que o número de Trabalhadores por conta de outrem (TCO) abrangidos por Instrumentos de Regulação Coletiva (IRCT), em 2011, era cerca de 1 milhão e 242 mil, descendo drasticamente para 106 mil, em 2013. Em 2018 é quando se verifica uma recuperação exponencial, sendo os TCO abrangidos por IRCT, cerca de 994 mil e em 2020 volta a descer, fixando-se nos cerca de 488 mil, e em 2023 abrangeu cerca de 825 mil TCO (DGERT, 2023). O explanado anteriormente demonstra que os IRCT são fortemente influenciados pelas flutuações do mercado económico, quando deveriam servir o propósito de conter os efeitos dessas flutuações.

A. M. Fernandes (2022) aponta para uma crise do emprego tradicional, em que cerca de 800 mil trabalhadores se definem como trabalhadores autónomos, sob o falso pretexto de empreendedorismo e dissimulando os falsos recibos verdes. Isto com o intuito de poupar nos

encargos fiscais e na proteção social. Defende que há uma grave inaptidão da legislação laboral portuguesa em que, “a procura afanosa de flexibilidades e de economias imediatas, a fraqueza crónica dos sistemas de fiscalização, a insignificância das sanções aplicáveis por violação da lei do trabalho, os relativos vagues da justiça laboral, a cooperação dos próprios trabalhadores, na mira de benefícios imediatos ou da prevenção de desvantagens” (A. M. Fernandes, 2022, p. 30) desvalorizam-se assim os imperativos que regem as relações de trabalho, indicativo de uma autêntica desregulação. Como tentativa de colmatar a questão dos falsos recibos-verdes, podemos assumir o papel da ACT como agente controlador da situação, que em fevereiro de 2024 identificou 17.701 trabalhadores independentes economicamente dependentes, notificando 9.699 entidades empregadoras. Até julho, 19% das entidades patronais regularizaram cerca de 2.400 trabalhadores (ACT, 2024). Um passo pela regularização de vínculos laborais, resta saber quantos estão, ao todo, nesta situação, tanto em entidades privadas quanto públicas.

A OIT (2018b, n.d.b) destaca a crescente segmentação do mercado de trabalho em Portugal, onde os contratos temporários afetam desproporcionalmente os trabalhadores mais jovens (15-24 anos), o uso deste tipo de contratos aumentou de menos de 40% em 2000 para mais de 60% no início da década de 2010, mantendo-se nesse patamar desde então. Na maioria dos casos, esse tipo de contrato não é uma escolha dos trabalhadores, o que revela uma situação de trabalho involuntário e que compromete a igualdade em relação aos demais trabalhadores, já que enfrentam condições de trabalho desiguais, como salários mais baixos, menos formação no emprego e alta rotatividade, o que, por sua vez, não favorece a produtividade geral. A segmentação do mercado de trabalho no país é então marcada por três aspetos principais: a elevada taxa de emprego temporário involuntário, a baixa transição para contratos permanentes e as condições de trabalho desiguais entre diferentes tipos de contrato. Além disso, cerca de 20% dos trabalhadores por conta de outrem, em Portugal, recebem o salário mínimo, e outro quinto não ganha mais de 25% acima desse valor, o que reflete o peso do salário mínimo, que abrange não apenas os jovens trabalhadores, mas também os mais experientes, os idosos e, sobretudo, as mulheres (estas representam 61% dos trabalhadores assalariados que recebem o salário mínimo). Apesar do salário mínimo ser baixo em termos absolutos, quando comparado a outros países europeus, ele é relativamente alto em relação ao salário mediano em Portugal, sendo próximo ao salário médio. A OIT apresenta também uma análise às fragilidades laborais portuguesas e indo ao encontro de técnicos e investigadores, estes reiteram que a confiança dos parceiros sociais foi abalada pela implementação de certos modelos de negociação aquando do programa de medidas de ajustamento, que não tiveram em conta as práticas de negociação

coletiva e diálogo social que já existiam em Portugal. A organização aponta para a questão da crescente segmentação do MT, descrevendo-lhe 3 características: o emprego temporário (involuntário) é elevado, há uma reduzida transição entre contratos não permanentes para permanentes e as condições de trabalho são desiguais nos diferentes contratos. Por outro lado, defendem que o SMN é um contributo essencial na redução de desigualdades no rendimento e apontam para o facto da quebra dos salários dos 10% no topo e a subida do SMN como um recuo na desigualdade salarial nos anos anteriores a 2018. A OIT aponta, também, para a questão das convenções coletivas, ao descrever que, entre 2008 e 2013, o número de novas convenções coletivas diminuiu significativamente, passando de 296 para apenas 94, porém, voltou a crescer, alcançando 208 em 2017. A cobertura dos trabalhadores por esses novos acordos também sofreu uma queda acentuada, de quase 1,9 milhões para 241.000, antes de recuperar para 821.000. As mudanças na legislação e nas portarias de extensão tiveram um impacto direto tanto no número de contratos quanto nos trabalhadores abrangidos, e ainda persiste uma grande diferença entre a cobertura antes e depois da crise.

No que concerne os jovens trabalhadores e o fomento da sua integração no Mercado de Trabalho, é de ressaltar que as medidas de apoio à contratação através de estágios profissionais poderão ter um efeito adverso. Defendo isto, pois ao criar condições contratuais diferentes - pelo não direito ao subsídio de férias, de Natal e o não acesso a férias, por pelo menos 9 meses dá uma sensação de segmentação, em que os jovens trabalhadores não são protegidos ao mesmo nível que os trabalhadores efetivos das empresas. Promove-se, assim, uma superimposição da entrada no Mercado de Trabalho que não permite o acesso a condições de trabalho dignas e equitativas aos demais trabalhadores. Por outro lado, não estarão os empregadores a fazer uso dos apoios à contratação dos jovens, como forma de poupar nos encargos fiscais associados a um contrato sem termo? Esta é uma das questões que fica e que carece de investigação aprofundada.

No plano Internacional, há também lacunas a ressaltar e questões a serem feitas, tendo em conta a agencialidade da OIT, e de que forma implementa os seus ideias, podendo desconsiderar certas questões.

Van Daele (2008) aponta para o facto da OIT sofrer de uma limitação geográfica dos seus integrantes e investigadores, pois a historiografia que emerge da organização é tendencialmente dominada por investigadores do Norte Atlântico, dos países Ocidentais. O autor aponta, também, para a discrepância que há entre investigação produzida tendo em conta sindicatos/organizações de trabalhadores, em comparação com a pouca elaborada às

organizações de empregadores. Isto demonstra que apesar da preocupação com as condições de trabalho mundiais, a OIT, reiteradamente ou não, integra e favorece investigadores do mundo desenvolvido, apesar de atuar em várias partes do mundo, assim como, tendencialmente, tem uma postura mais focada nos trabalhadores, em desfavorecimento dos empregadores.

Ferraro et al. (2012) defende que a responsabilidade partilhada na questão da participação laboral, é uma responsabilidade de cada agente que tenta chegar a metas de acordos coletivos, neste sentido, defende que o Trabalho Digno só pode ser para todos se tiver a intervenção de todos, pois um défice no Trabalho Digno, onde quer que ele se apresente, é um défice global e que deve ser integrado e avaliado a nível local, regional e global, de modo a garantir que o problema é atacado de modo a não surgir noutra lado.

Francis Green (2021) aponta à OIT o facto de não existir um modelo de avaliação unificador, um “Decent Work Index” que seria útil para medir o nível de implementação do Trabalho Digno e compará-lo entre os diferentes países, ajudando os legisladores a adaptar soluções aos trabalhadores mais vulneráveis.

CAPÍTULO 5

Conclusões

Em modo de epílogo, assume-se a necessidade de enfatizar que o empenho em estabelecer condições de trabalho dignas é refletida em iniciativas de diversas entidades internacionais, como a OIT, a ONU e a União Europeia. Estas entidades influenciam e condicionam diretamente a legislação laboral portuguesa. A análise comparativa entre a ATD da OIT e a ATD portuguesa permite compreender os focos de cada uma e identificar em que ponto Portugal se alinha ou diverge do estipulado internacionalmente. Embora haja um esforço claro na proteção, tanto do empregador quanto do empregado, a proliferação de modalidades contratuais e exceções na legislação pode criar fissuras em prol da precariedade laboral.

A crescente flexibilização do trabalho em Portugal, em vez de mitigar essa precariedade, tende a aprofundá-la. Isso exige uma reavaliação das políticas laborais, que atualmente carecem de eficácia para conter a desproteção dos trabalhadores. Apesar das medidas implementadas, o crescimento económico sustentado por uma maior proteção laboral ainda não se concretizou plenamente. E isso pode ser observado no enquadramento dos jovens no MT, por exemplo.

O "Livro Verde sobre o futuro do Trabalho" destaca os desafios estruturais que o mercado de trabalho português enfrenta, reforçando a necessidade de adaptação a novas tendências demográficas, sociais, económicas e tecnológicas. Embora a União Europeia aposte na progressão do cumprimento das metas dos ODS, Portugal ainda tem um caminho a percorrer para alinhar suas políticas laborais com as exigências de um mercado de trabalho mais justo e sustentável (MTSS, 2022: p. 15).

A promoção do Trabalho Digno deve ser vista como uma responsabilidade partilhada entre empregadores, trabalhadores, governos e organizações internacionais. As fissuras e discrepâncias que o MT apresenta na implementação de Trabalho Digno onde quer que seja, representa sempre um défice global no Trabalho Digno (Ferraro et al., 2015, p. 39). E isto reflete a necessidade premente de proteger o trabalho, nas suas amplas vertentes, sendo essencial continuar a promover a implementação de condições dignas de trabalho, para todos.

Referências Bibliográficas

- Amado, J. L. (2011). *O papel da Jurisprudência no preenchimento de conceitos laborais indeterminados: in dubio pro operario*. Lisboa, mimeo.
- Dray, G. M. (2022). *Direito do Trabalho e Cidadania - O Sentido do Direito do Trabalho*. In: Almedina.
- Fernandes, A. M. (2022). *Direito do trabalho* (21ª ed). Lisboa: Almedina.
- Ramalho, M. R. P. (2000). *Da autonomia dogmática do direito do trabalho*. Coimbra: Almedina.
- Rodrigues, M. C. F. (2012). *Portugal e a organização do trabalho (1933-1974)*. Coimbra. Tese de doutoramento. <https://hdl.handle.net/10316/18559>

Publicações

- Assembleia da República. (2023). “Lei n.º 13/2023”. *Diário da República n.º 66/2023*. 1.º Série: 2-85. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863>
- Autoridade para as Condições de Trabalho. (ACT). (2024, 25 de julho). *Ação inspetiva em curso / Verificação da regularidade do vínculo laboral* (Dados provisórios). Acedido a 13 de setembro de 2024, de <https://portal.act.gov.pt/pages/noticia.aspx?ID=1571>
- BCSD Portugal. (s.d). *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*. Acedido a 13 de agosto de 2024, de <https://bcsdportugal.org/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>
- Bescond, D., Mehran, F., & Châtaignier, A. (2003). Seven indicators to measure decent work: an international comparison. *International Labour Review*, 142(2), 179–212. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/journalArticle/Seven-indicators-to-measure-decent-work/995218995902676#file-0>
- Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (2023). *Relatório sobre regulamentação coletiva de trabalho publicada no ano de 2023*. DGERT. <https://www.dgert.gov.pt/relatorios-anuais-sobre-regulamentacao-coletiva-e-relacoes-profissionais-2012-2023>
- Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho. (n.d.). *Código do trabalho e regulamentação*. DGERT. <https://www.dgert.gov.pt/codigo-do-trabalho-e-regulamentacao>
- Diário da República. (2009). *Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro - Código do Trabalho*. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>
- Dubal, V. (2023). On Algorithmic Wage Discrimination. *Columbia Law Review*, 123(7), 1929–1992. <https://www.jstor.org/stable/27264954>
- International Labour Organization (ILO). (1919, 1 de abril). *Constitution of the International Labour Organisation (ILO)*. Acedido a 29 de março de 2024, de <https://www.refworld.org/legal/agreements/ilo/1919/en/47521>
- International Labour Organization. (n.d.a). *Juan Somavia*. *International Labour Organization*. <https://www.ilo.org/resource/juan-somavia>
- International Labour Organization (ILO). (n.d.b.). *Labour Market Segmentation*. Acedido a 20 de setembro de 2024, de <https://www.ilo.org/topics/employment-security/labour-market-segmentation>
- International Labour Organization (ILO). (1999). *Report of the Director-General: Decent work*. International Labour Conference. 87th Session. Report I(A). <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

- International Labour Organization (ILO). (2020). *Fact sheet for the fundamental principles and rights at work*. <https://www.ilo.org/publications/fundamental-principles-and-rights-work-fact-sheet>
- Ferraro, T., Pais, L., Rebelo, N., & Santos, D. (2015). Decent Work: An Aim For All Made By All. *International Journal of Social Sciences*, IV(3), 30–42. <https://doi.org/10.20472/SS.2015.4.3.003>
- Ferreira, A. C. (2019). A consolidação da democracia laboral em Portugal e o papel da OIT. In Organização Internacional do Trabalho (OIT) (Ed.). *OIT e Portugal: 100 anos de história* (pp.137-151). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_733277.pdf
- Fernandes, F. L. (2004). Alguns aspectos da evolução do direito do trabalho. FDUP - *Artigo em Revista Científica Nacional*. 196-219. <https://hdl.handle.net/10216/104404>
- Ferreira, P. A. (2019). Portugal, a OIT e as Políticas de Emprego entre 1960 e 1974. In Organização Internacional do Trabalho (OIT) (Ed.), *OIT e Portugal: 100 anos de história* (pp. 121-134). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_733277.pdf
- Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, 142(2), 113-145. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00256.x>
- Green, F. (2021) Decent work and the quality of work and employment. *Handbook on Labor, Human Resources and Population Economics*. Section: Worker Representation, Labor-Management Relations and Labor Standards. U. Jirjahn. Online, Springer Nature, 1–39. https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-319-57365-6_218-1#citeas
- Hannan, M. T. and Kranzberg, M. (2023, May 11). History of the organization of work. *Encyclopedia Britannica*. <https://www.britannica.com/topic/history-of-work-organization-648000>
- JO L 186. (2019, 11 de julho). p. 105–121, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>
- JO L 188. (2019, 12 de julho). p. 79–93, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>
- Lamelas, F. & Rita, P. (2022). Da Agenda do Trabalho Digno ao Programa do Governo: anatomia de uma reforma por fazer. *Políticas em Análise*, N.º 7. CoLABOR.
- Ordem dos Advogados. (2023). *Agenda do trabalho digno e regulamentação*. Acedido a 10 de agosto de 2024, de <https://portal.oa.pt/publicacoes/informacao-juridica/direito-nacional/%C3%A1reas-de-referencia/trabalho-solidariedade-e-seguranca-social/agenda-do-trabalho-digno/>
- Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2017, 15 de fevereiro). *O trabalho digno e a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*. OIT. Acedido a 10 de agosto de 2024, de <https://www.ilo.org/pt-pt/media/426441/download>
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2018a). *A Estrutura Tripartida da OIT*. OIT. Acedido a 15 setembro de 2024, de <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/estrutura-tripartida-da-oit>
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2018b). *Trabalho Digno Em Portugal 2008–18: da crise à recuperação*. Bureau Internacional do Trabalho – Genebra: BIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_647524.pdf
- Pinheiro, P. S. (2006). O Direito do Trabalho ao Longo da História: Dealbar e Evolução de um Novo Ramo do Direito. *Journal of Business and Legal Sciences / Revista De Ciências Empresariais E Jurídicas*, (8), p. 271–301. <https://doi.org/10.26537/rebules.v0i8.852>
- Ministério do Trabalho e da Segurança Social (MTSS). (2022) Gabinete de Estratégia e Planeamento; Moreira, T. C. & Dray, G. (Coord.). *Livro verde sobre o futuro do trabalho*,

2021. In (1 ed.): Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2022.
- República portuguesa. (2023). *Agenda do Trabalho Digno - saiba tudo o que vai mudar*. <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=agenda-do-trabalho-digno-saiba-tudo-o-que-vai-mudar#1>
- Somavia, J. (1999, December 2). *Statement by Mr. Juan Somavia, Director-General of the International Labour Office, at the 3rd Ministerial Conference of the World Trade Organization*. International Labour Organization. <https://webapps.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm>
- van Daele, J. (2008). The International Labour Organization (ILO) in past and present research. *International Review of Social History*, 53(3), 485-511. <http://www.jstor.org/stable/44583079>
- Zu, L. (2013). Decent Work. In: Idowu, S.O., Capaldi, N., Zu, L., Gupta, A.D. (eds) *Encyclopedia of Corporate Social Responsibility*. Springer, Berlin, Heidelberg. 760-768. https://doi.org/10.1007/978-3-642-28036-8_255

