



**CONTRIBUTOS DA UGT**  
**SOBRE O LIVRO VERDE SOBRE O FUTURO DO TRABALHO 2021**  
**(Versão de Trabalho – Discussão em CPCS)**

**APRECIÇÃO NA GENERALIDADE**

A UGT regista e saúda a apresentação aos parceiros sociais do Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021 – Versão de Trabalho para discussão em CPCS (doravante LVFT), na medida em que o mesmo dá um importante contributo para a realização de uma discussão que terá necessariamente de perpassar os trabalhos da concertação social nos próximos anos.

Com efeito, os novos fenómenos com a que nossa sociedade se confronta e a que tem de dar resposta (transições digital e energética, desafios ambientais, etc.) e as novas realidades que vão aflorando no mercado de trabalho (teletrabalho, plataformas digitais, crowdworking) exigem que, mais do que simplesmente reagir à mudança, possamos assumir opções de política que garantam equilíbrios, justiça, minimização de impactos, capacidade de ajustamento e de efectiva conformação do futuro, de forma a garantir que, para usar o jargão em voga, ninguém fica para trás.

E, nesse sentido, este LVFT, mesmo independentemente do seu conteúdo mas também por causa do mesmo, não poderá ser encarado como um momento fechado no tempo sobre si mesmo mas sim, como tivemos já oportunidade de referir em CPCS, como um momento num processo que se quer consequente.

Assim, e registando a intenção do Governo de não vir a apresentar um Livro Branco (sempre de carácter mais propositivo), este LVFT deverá, ainda assim, firmar-se como uma base de reflexão futura e traduzir-se em políticas (e não apenas legislação, como frequentemente parece) que não podem, no nosso entender, deixar de ser objecto de discussão na sede primeira dos representantes dos principais actores do mundo do trabalho, a concertação social.

A UGT deve salientar que espera que esta versão apresentada aos parceiros sociais, e que vem servindo de base a esta fase prévia à discussão pública, possa ainda ser enriquecida – tal como

em momentos anteriores - com os contributos e reflexões que agora se apresentam e com os já apresentados ao longo de todo este processo, incluindo em reuniões de concertação social.

Com efeito, cumpre-nos registar positivamente que este documento, quando confrontado com apresentações realizadas em momentos anteriores, tenha introduzido e desenvolvido algumas questões para as quais a UGT alertou e que entendemos pertinente serem objecto de desenvolvimento.

O papel do diálogo social e do associativismo sindical e empresarial ou a maior inclusividade da protecção laboral, social e sindical são algumas dessas matérias em que nos parece notório o esforço (mais ou menos bem sucedido, como adiante exploraremos) no sentido de dar resposta às preocupações expressas.

No entanto, e numa apreciação na generalidade, a UGT deve apontar alguns aspectos que se nos afiguram merecedores de comentário e/ou aperfeiçoamento, numa visão que visa sobretudo contribuir para um documento mais equilibrado para o processo de discussão pública.

Desde logo, um primeiro comentário deve ir para o facto deste LVFT, pela forma como se encontra estruturado, nem sempre ser claro quanto à natureza que pretende assumir, ideia que se traduz em vários momentos e na abordagem de diversas temáticas.

É um documento que, por vezes, parece apontar para a pretensão de ser um documento mais sobre as realidades europeia e mundial do que sobre a realidade portuguesa, afastando-se (nos diagnósticos e reflexões) da realidade e das especificidades do mercado de trabalho português.

Depois, e atendendo ao carácter que habitualmente reveste a designação Livro Verde, a UGT esperaria igualmente que os diagnósticos e dados produzidos e apresentados fossem mais sólidos, robustos e estruturados.

Porém, pelo contrário, o documento parece excessivamente centrado nas novas realidades e fenómenos, esquecendo que trabalhar o futuro e as novas realidades do mundo do trabalho é algo que não pode ser feito sem atender aos problemas e défices estruturais já existentes em cada espaço específico. No caso deste LVFT, em Portugal.

E, nessa linha, o documento passa ao lado dos desafios que todos conhecemos, nomeadamente os baixos salários, o défice de qualificações/competências ou a excessiva

precariedade do mercado de trabalho, temas que inclusivamente vinham sendo objecto de discussão em sede de CPCS (discussões que, em muitos casos, foram interrompidas e que a UGT defende deverem ser retomadas).

O ignorar dessas especificidades e a excessiva centralidade dada aos temas de “actualidade” são claros quer na análise quer nas estatísticas que lhe vão servindo de base e que, em regra, se referem ao último ano (para destacar a mudança de paradigma operada pela pandemia, num entusiasmo que se afigura precoce e face a um contexto que deverá levar a reflexões não precipitadas, mas antes sérias e fundadas sobre um conjunto de temáticas) e raramente ultrapassam os últimos 4 ou 5 anos.

Esta abordagem é visível em diversos pontos do documento, desde a protecção social (devemos reagir aos novos fenómenos mas esquecem-se problemas já existentes – v.g. deficiente cobertura, insuficiência das prestações sociais – e que a crise actual apenas tornou mais evidentes) ao tempo de trabalho (em que tudo parece reconduzir a “novos” modelos de maior flexibilidade ou ao direito à desconexão).

E, nessa óptica de separação entre os desafios “novos” e os desafios de carácter mais estrutural, o documento parece sempre aproximar-se do risco de operar divisões e novas segmentações de fenómenos, com soluções que passam mais por criar regimes específicos e protecções mínimas para diferentes pseudo-grupos de trabalhadores (teletrabalhadores, trabalhadores das plataformas, nómadas digitais) do que, no que consideramos ser a via mais adequada, de chamar estes novos trabalhadores para as formas de protecção laboral, social e sindical mais típicas.

A UGT entende que não deve ser esquecido que a regra deverá continuar a ser a contratação de trabalhadores permanentes por conta de outrem (em qualquer das formas que possam vir a assumir ou dos nomes que possamos atribuir) e que as excepções a essa regra devem ser cada vez mais escrutinadas e objecto de fundamentação, garantindo uma maior justiça e inclusividade do mercado de trabalho e não novas e indesejáveis segmentações.

A UGT deve ainda salientar alguns outros desequilíbrios que se nos afiguram poder conduzir a aperfeiçoamentos deste LVFT.

Assim, verificamos que, por vezes, o LVFT se centra excessivamente nas novas tecnologias e fenómenos como a digitalização ou os algoritmos, num entusiasmo compreensível, mas tarda em reflectir sobre os impactos no mercado de trabalho, nomeadamente um mercado de

trabalho com as especificidades do português (com défices, como o de qualificações, que o colocam numa posição de maior vulnerabilidade face a outros países).

Mais, e em sentido oposto, matérias há que são abordadas com total centração na questão laboral, esquecendo todo o conjunto de políticas que podem e devem concorrer para certos fins.

A título de mero exemplo: Será possível estabelecer opções de massificação do teletrabalho sem políticas que atendam aos impactos económicos e laborais em sectores como os transportes ou o pequeno comércio? Será possível regular o teletrabalho futuro sem falar de políticas de habitação ou outras políticas associadas?

Mas, igualmente, é possível falar do mercado de trabalho e pensar apenas nos impactos sobre os trabalhadores? As políticas de investimento, fiscais, de afrontamento de fenómenos de desmaterialização empresarial ou a própria regulação económica de sectores e actividades (frequentemente deficientes, com no caso das plataformas digitais) mereceriam igualmente porventura uma reflexão mais integrada neste documento.

A UGT deve ainda apontar algumas das fragilidades metodológicas do documento.

Em primeiro lugar, para salientar a frequente reduzida articulação entre as análises realizadas e as linhas de reflexão apontadas.

Em segundo lugar, para apontar o manifesto desequilíbrio entre linhas de reflexão de carácter vago, genérico, meramente programático e outras de verdadeira proposição, incluindo de criação de novos institutos jurídicos.

Falar em desenvolver programas de formação ao longo da vida ou em garantir protecção adequada aos trabalhadores são linhas que dificilmente poderão ser contestadas e que são objectivos e verdadeiras prioridades por todos partilhados. O mesmo não se verifica porém quando se inicia uma discussão sobre as formas de alcançar tais objectivos, mas aí o documento raramente aponta verdadeiramente caminhos.

Em sentido inverso, e não obstante os coordenadores do LVFT salientarem que o mandato que lhes foi dado não prever a apresentação de propostas concretas e que tal não é sequer o papel dos chamados livros verdes, não deixamos de encontrar linhas de reflexão como a de admissão (por quem?) de uma nova figura - o *redeployment* –, sem qualquer espécie de enquadramento ou reflexão.

Em terceiro lugar, a UGT não pode deixar de registar que não existe uma diferente valoração das fontes utilizadas, o que nos parece incorrecto.

Sem colocar em causa a relevância dos estudos apontados ou a pertinência do recurso aos mesmos, não pode existir uma igual valoração (nomeadamente, em função dos distintos universos abrangidos e dos distintos objectivos prosseguidos) entre um instrumento produzido por uma organização internacional reconhecida (como a OIT) ou por uma empresa ou conjunto de empresas.

Uma nota final de apreciação na generalidade deve ir, naturalmente, para a questão do diálogo social, enquanto elemento estruturante e estruturador transversal em todas as discussões sobre o mundo do trabalho, passado, presente ou futuro.

Com efeito, o LVFT apresenta-se, em vários momentos, como uma apresentação das políticas públicas e dos resultados do exercício governativo em diversos domínios, algo que não contestamos, mas parece esquecer o papel que o diálogo social (incluindo acordos tripartidos celebrados em sede de concertação social) teve na construção e implementação dessas mesmas políticas.

Por outro lado, e como ocorre frequentemente em documentos desta natureza, existe uma certa faceta determinista, esquecendo que o futuro dependerá não apenas das mudanças que se verificam mas igualmente das opções de política que assumirmos perante essas mudanças.

E, para a UGT, muitas dessas opções, de uma forma transversal, não poderão e não deverão passar ao lado do diálogo social e da negociação colectiva, mas antes conferir-lhes centralidade.

Não obstante os comentários realizados, centrados sobretudo nos aspectos que consideramos mais críticos, a UGT deve terminar como começou, salientando as importantes (diríamos mesmo fulcrais) reflexões para que este LVFT nos convoca e o relevante contributo que deverá ter para as mesmas.

A UGT espera assim que este documento constitua um ponto de partida para a construção de uma verdadeira agenda estratégica para a concertação social, de forma a dar mais cabal resposta aos desafios que enfrentamos e enfrentaremos, retomando as discussões que interrompemos e iniciando novas discussões sobre estas temáticas, de uma forma articulada e integrada.

## **APRECIÇÃO NA ESPECIALIDADE**

Nesta apreciação na especialidade, a UGT deve referir que a mesma não pretende revestir a natureza de um contributo exaustivo, reproduzindo aqui integralmente aqui as posições e propostas de fundo assumidas pela Central, e por todos conhecidas, em todas estas matérias.

O presente contributo procura antes ser um comentário mais global, visando o aperfeiçoamento e aprofundamento da versão do LVFT submetida a apreciação, pelo que se centrará sobretudo, sem que se pretenda minorar os aspectos positivos e merecedores de concordância, em reflexões mais específicas e de carácter mais crítico.

Naturalmente, e conforme já referimos e na lógica de um LVFT que se quer consequente, a UGT entende que a discussão aprofundada e pormenorizada de cada temática e das várias linhas de reflexão associadas (ou outras) deverá operar-se futuramente em sede de concertação social, no quadro que vier a ser criado para as várias temáticas.

### **1. Emprego, novas formas de prestar trabalho e relações laborais**

#### **1.1. Dinâmicas de transformação**

A UGT regista que este ponto seja um dos pontos em que não são esquecidas temáticas e problemáticas fundamentais para o nosso mercado de trabalho (baixos salários, precariedade), não podendo deixar de saudar e concordar nomeadamente com a promoção de uma eventual Agenda para o Trabalho Digno.

No entanto, devemos salientar negativamente que a referência a tais matérias centrais se faça quase exclusivamente numa lógica do que foi realizado pelas políticas públicas no quadro da actividade governativa e não numa lógica efectivamente prospectiva.

Mais, devemos recordar que as políticas assumidas em muitas dessas matérias foram resultado de discussão e consensos em sede de concertação social, vertidos nomeadamente no Acordo “COMBATER A PRECARIIDADE E REDUZIR A SEGMENTAÇÃO LABORAL E PROMOVER UM MAIOR DINAMISMO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA”, datado de 2018.

Assim, não apenas não entendemos que se passe ao lado do papel do diálogo social como não se nos afigura adequado realizar apenas a descrição do que foi realizado ou executado ou salientar somente os aspectos mais positivos desses processos.

E aqui cumpre-nos destacar aspectos como o atraso na implementação do referido acordo tripartido, com alterações legislativas aprovadas mais de um ano após a sua conclusão, ou mesmo a não concretização de medidas importantes dele constantes, como a taxa pela utilização excessiva de contratação precária.

Por outro lado, verificamos que a descrição realizada e os problemas elencados apenas se espelham de forma vaga e genérica nas linhas de reflexão apontadas, as quais não abordam as referidas temáticas estruturais e estruturantes do nosso mercado de trabalho.

Difícilmente poderá haver discordância, como já referimos, quanto a uma Agenda para o Trabalho Digno, sobre a prevenção de fenómenos de exclusão e segmentação ou sobre o reforço das políticas activas de emprego, mas são apenas objectivos genéricos em que as opções e caminhos a tomar não são clarificados.

Já bem mais concreta (e inusitada) é a apresentação de uma linha de reflexão sobre a “admissão” de uma nova figura – o *redployment* -, sem que se vislumbre qualquer fundamentação que a sustente.

A UGT deve alertar desde já, não obstante a abertura para discutir novos instrumentos, para a sua indisponibilidade para a criação de figuras legislativas que possam contribuir – directa ou indirectamente – para uma flexibilização e uma arbitrariedade dos empregadores na selecção de trabalhadores que devem deixar os seus postos de trabalho, para a desregulação das condições de trabalho ou mesmo para fazer perigar o próprio papel dos serviços públicos de emprego.

## **1.2. Teletrabalho e trabalho à distância**

A UGT regista o destaque e centralidade dados à temática do teletrabalho neste LVFT (as 140 referências ao longo de todo o texto são disso testemunho!), figura que assumiu um novo ímpeto em função do que se verificou no quadro do combate à pandemia, com a implementação de esquemas de “teletrabalho” obrigatório.

E, neste contexto, como em vários outros, dada a relevância e recorrência que o tema assumiu, a UGT deve aqui recordar alguns princípios e posições que vem assumindo sobre esta matéria.

Desde logo, que o presente não é um bom exemplo para a regulação do futuro, colocando-nos demasiado perto de um fenómeno de falso teletrabalho para regular com maior objectividade o verdadeiro teletrabalho.

O próprio LVFT deixa clara essa excessiva proximidade ao falar de “adesão massiva” ao teletrabalho, parecendo esquecer que, num regime imposto como obrigatório, não há vontade ou adesão.

A voluntariedade sempre foi, é e deve continuar a ser um elemento central do verdadeiro teletrabalho. Apenas não o foi excepcionalmente no quadro da medida assumida para minimizar os impactos da pandemia.

Para a UGT, há opções claras que devem ser tomadas.

Desde logo, a UGT contesta que a via de futuro passe por uma qualquer massificação do teletrabalho.

Todos conhecemos as enormes virtualidades do verdadeiro teletrabalho para áreas como a conciliação das vidas pessoal, familiar e profissional ou a política ambiental. No entanto, são igualmente conhecidos os potenciais impactos negativos nas esferas pessoal, social, laboral e económica que desaconselham tal massificação.

Por outro lado, e entendendo que o regime legal do teletrabalho foi concebido num momento em que esta realidade assumia uma expressão mais residual, ainda assim deve ser lembrado que o regime actual estabelecido no Código do Trabalho contém já um conjunto de princípios e regras que continuam absolutamente válidos (da voluntariedade à equiparação do teletrabalhador aos demais trabalhadores aos custos acrescidos do teletrabalho).

Podemos ter de operar ajustamentos e aprofundar alguns aspectos num quadro de maior intensificação do teletrabalho (e face a fragilidades que a recente crise não deixou de evidenciar) mas, mesmo tendo sido dos primeiros países a regular esta matéria, estamos longe de necessitar de uma mudança legislativa estrutural.

A UGT salienta aliás que o papel principal não poderá deixar de caber à negociação colectiva (da qual o documento fala, mas como apenas mais um aspecto em causa e não lhe dando a centralidade que merece), a qual conseguirá sempre uma regulação mais próxima e adequada às necessidades e exigências dos trabalhadores, dos sectores e empresas.



Sem entrar em detalhes sobre matérias que serão centrais para um teletrabalho mais justo e com dignidade (custos do teletrabalho, segurança e saúde, acidentes de trabalho, definição de local de trabalho), a UGT deve porém expressar aqui uma preocupação de fundo quando às abordagens que abundam sobre o teletrabalho.

Com efeito, começa a surgir frequentemente uma visão que associa o teletrabalho sobretudo sempre a mais flexibilidade, tentando inclusivamente apontar para um tipo de contrato autónomo, num movimento que separa e segmenta o teletrabalhador daquilo que em regra ele é, um trabalhador com vínculo titulado por um contrato de trabalho, com tudo o que tal implica em termos da sua prestação de trabalho.

E se devemos regular as especificidades (os custos, a salvaguarda da voluntariedade, o direito de reversão, a formação específica, as condições de segurança e saúde, etc.), devemos sempre respeitar um princípio de equiparação aos demais trabalhadores.

E um princípio que passa por não desvirtuar a essência do contrato de trabalho. Para estes trabalhadores, a prestação de trabalho não pode estar centrada em resultados ou objectivos (sob pena de termos um prestador de serviços) nem o direito a desligar vai além do que é o cumprimento dos períodos normais de trabalho, do horário de trabalho, dos períodos de descanso e demais aspectos regulados na lei, no contrato de trabalho e na negociação colectiva.

Sem pretendermos ser exaustivos, devemos porém salientar duas omissões no documento.

A primeira, relativa a formas de articulação/comunicação sindicatos/teletrabalhador, não esquecendo nomeadamente que o espaço virtual é hoje, mais do que qualquer outra coisa, uma nova “instalação” na empresa, o que vem associado à necessidade de uma discussão sobre os direitos dos trabalhadores e dos sindicatos nesse novo espaço (nomeadamente quanto à utilização, com as devidas salvaguardas, dos instrumentos da empresa).

A segunda, relativa à omissão de referência clara a políticas de carácter mais transversal, mas que têm impactos muito concretos nas decisões relativas ao teletrabalho (é o caso, por exemplo, da política de habitação, a que outros países começam a dar redobrada atenção), a que já acima aludimos.

Uma nota final para a incerteza do que poderá ser o futuro regime do teletrabalho ou mesmo a (ir)relevância deste ponto do LVFT, atendendo ao que consideramos ser, ainda que sem

colocar em causa a inteira legitimidade dos partidos políticos e da Assembleia da República, uma excessiva precipitação legislativa sobre esta matéria.

No entender da UGT, princípios de prudência e valores de maior adequação à realidade aconselhariam a dar maior preponderância ao diálogo social e à concertação social.

### **1.3. Trabalho em Plataformas Digitais**

A UGT entende que este é um tema que assume uma cada vez maior relevância, impondo-se de facto a construção de um quadro que permita a estes trabalhadores, como vem sucedendo noutros países, um estatuto que lhes confira a protecção laboral e social correspondente às funções que exercem e à forma como as exercem.

Nesse sentido, e sem repetir o enunciado na generalidade sobre o caminho que entendemos ser o adequado para a integração destes “novos” trabalhadores, devemos referir que nos parece que o documento parece apontar para uma alternativa que não deixa de suscitar alguma apreensão.

Com efeito, o documento fala de regular o trabalho em plataformas digitais, de criar um sistema contributivo e fiscal adaptado, refere a criação de um sistema de protecção social adequado e a criação de um corpo mínimo de direitos.

Tal afigura-se-nos a antítese do que se deve ter como objectivo, o qual deve ser o de integrar estes trabalhadores na protecção já existente no nosso edifício legislativo, não criando novas categorizações e subgrupos de trabalhadores mais vulneráveis.

A UGT deve saudar porém a linha de reflexão que aponta para a criação de uma presunção de laboralidade, a qual poderá, se acompanhada de outras medidas, dar um contributo relevante para o reconhecimento da generalidade dos trabalhadores das plataformas digitais como aquilo que são: verdadeiros trabalhadores.

A UGT entende que, entre os aspectos que deverão ser associados a esta presunção, não poderão deixar de estar o reconhecimento de que, como regra, estes trabalhadores são trabalhadores por conta doutrem (a contratação atípica deve ser fundamentada) e a existência de um conjunto de informação que as empresas que gerem as plataformas devem garantir como disponível, de forma a que esta presunção se possa fazer valer.

## **1.4 Nómadas digitais**

A UGT reconhece as virtualidades de uma estratégia de fomento da atractividade do nosso País para os chamados nómadas digitais.

Nas opções a assumir devemos reflectir sobre os impactos de políticas no futuro e justiça dos sistemas públicos (fiscal, protecção social, etc.), devendo evitar soluções que contribuam para situações de profunda desigualdade e discriminação entre trabalhadores em função de um dado estatuto, ou mesmo para o suporte público de custos tipicamente empresariais (como com instalações).

Nesse sentido, entendemos que não devem ser repetidos erros que vêm sendo cometidos noutras áreas (veja-se com os reformados e pensionistas de outros países), fomentando nomeadamente concorrência entre Estados, com efeitos que comprometem a coerência e a sustentabilidade dos sistemas.

## **2. Diversidade tecnológica, Inteligência Artificial e Algoritmos**

### **3. Direito à privacidade e protecção de dados**

A UGT, deve, antes de mais, referir que os dois pontos em análise se nos afiguram porventura desequilibrados face a outros deste LVFT, na medida em que ora se apresentam como excessivamente centrados na lógica própria da revolução tecnológica, ora parecem cingir-se a análises e constatações de carácter muito global.

Naturalmente, são abordados temas cuja centralidade partilhamos – a importância do reforço e adequação das qualificações, a adequação dos curricula formativos e educativos, o acesso a recursos humanos qualificados, etc. – mas , ainda assim, entendemos que esta área mereceria nomeadamente uma linha de reflexão concreta e específica sobre o papel da formação ao longo da vida.

E, nessa matéria, não podemos ignorar os défices que nos colocam numa posição desfavorável face a outros países, nomeadamente – mas não só - pelo não respeito do direito individual à formação, e que apenas tenderão a agravar-se numa dinâmica de aceleração das mudanças.

A UGT deve recordar que factos recentes tornam estes capítulos particularmente actuais, (nomeadamente quando se fala de algoritmos) e reforçam a posição que a UGT vem

assumindo no sentido de chamar a atenção para o facto de que os desafios que temos pela frente não podem fazer esquecer que muito já foi feito e que há regulação aplicável às matérias abordadas.

Com efeito, com ou sem algoritmo, e a título de mero exemplo, a selecção de candidatos a emprego e trabalhadores tem regras – v.g. de protecção da privacidade e contra qualquer discriminação - que se devem continuar a aplicar nestes novos contextos. O algoritmo em si será sempre e apenas tão “cego” quanto for quem o constrói e este deverá respeitar os princípios e direitos fundamentais em vigor e deverão obedecer, desde a sua construção, a princípios de envolvimento dos representantes dos trabalhadores, nomeadamente por via da negociação colectiva.

A UGT destaca aqui positivamente o enfoque dado à fiscalização na matéria da protecção de dados. No entanto, consideramos que tal destaque deveria assumir um carácter mais transversal, reforçando-se a ideia de que o futuro exigirá uma fiscalização mais forte, mais célere e a criação de mecanismos e instrumentos de reacção mais rápida para os trabalhadores.

#### **4. Tempos de trabalho, conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e direito à desconexão**

Este ponto do LVFT agrega, sob um mesmo título, algumas das temáticas mais complexas, quer quanto às opções que terão de ser politicamente assumidas, quer quanto às suas implicações em termos dos efeitos futuros para os trabalhadores.

Registando-se positivamente que este ponto conheça um desenvolvimento diverso do de outras matérias, com mais informação sobre o quadro normativo português e recolhendo nomeadamente extensa informação sobre alterações legislativas em curso noutros países, não podemos deixar de referir que a análise realizada nos parece mais canalizada para uma lógica de salientar as virtualidades de um determinado grau de flexibilidade dos tempos de trabalho do que para o que poderá ser uma lógica mais estruturante na regulação futura da temática do tempo de trabalho.

Tal é claro quando se fala da legislação nacional, com grande enfoque nos mecanismos de flexibilização e não tanto nas salvaguardas existentes em termos de duração do tempo de

trabalho, mas igualmente na legislação de outros países, em que falar das alterações que se vêm produzindo sem um pleno entendimento do quadro legislativo ou das discussões em curso pode conduzir a uma leitura apenas parcial dessas realidades.

A lógica de flexibilização parece aliás perpassar a análise e as próprias linhas de reflexão (que, neste aspecto concreto, são particularmente coerentes).

A negociação colectiva, que assume relevância neste ponto (e bem!), não pode cingir-se a pouco mais que o contributo para uma lógica de mais e mais flexibilidade ou para trabalhadores que trabalham por objectivos e resultados.

Quando se fala de uma maior adequação dos tempos de trabalho, não pode deixar de se afirmar a centralidade que a negociação colectiva tem de assumir, sobretudo com vista a obstar a pressões crescentes sobre os trabalhadores, tendentes a prolongar mais e mais o dia de trabalho (e aqui reafirmamos que, para muitos, o direito a desligar não é mais que o respeito pelos horários de trabalho e períodos normais de trabalho legal e convencionalmente fixados).

Diga-se aliás que as linhas de reflexão apontadas não podem deixar de ser vistas como muito redutoras, minimalistas e pouco articuladas face a um tema (ou conjunto de temas) tão ambicioso e abrangente.

E, em linha com essa reflexão e com uma visão mais abrangente e menos centrada nos objectivos pré-determinados, a UGT deve referir que o LVFT passa completamente ao lado de uma discussão – também esta se vem realizando em vários países europeus - que será absolutamente estruturante para o futuro do trabalho, nomeadamente do quadro da relação entre produtividades/emprego/dignidade do trabalho, que é a da redução dos períodos normais de trabalho.

A UGT entende que é importante não esquecer o papel histórico das lutas pela redução da jornada de trabalho, nem o papel que os sindicatos tiveram nessa luta, como bem o faz o LVFT, mas que é igualmente importante que essa reflexão continue a ser feita face aos novos factores que parecem contribuir para relançar essa discussão com um novo ímpeto (v.g. a robotização e a automatização que não potenciam apenas a destruição de postos de trabalho).

## **5. Inclusão, igualdade e não discriminação**

A UGT tem bem presentes não apenas as desigualdades e as discriminações (em que as de género são apenas as mais visíveis) existentes já hoje no nosso mercado de trabalho, mas igualmente a assimetria potencial dos impactos dos processos de mudanças, agravando desigualdades pré-existentes e gerando novas, assim não sejam assumidas opções de política e medidas concretas que garantam um efectivo combate a esses fenómenos.

Nesse sentido, o documento parece não apenas pouco abrangente nas discriminações e fenómenos que aborda, mas igualmente genérico e pouco ambicioso nas linhas de reflexão que aponta.

Não podendo deixar de salientar positivamente as referências à importância das políticas activas de emprego, de formação profissional e mecanismos de discriminação positiva, pouco se avança sobre o sentido em que as mesmas assumirão para garantir os objectivos definidos.

A UGT entende que a promoção de emprego de qualidade e de factores de discriminação positiva nas políticas activas de emprego, a adopção de medidas concretas de combate à desigualdade salarial e de uma política de formação que contribua para um mercado de trabalho mais inclusivo estão entre as áreas que mereceriam um maior aprofundamento nesta temática.

Mais, entendemos que a adopção de medidas/critérios de não discriminação que assumam uma maior transversalidade no quadro geral de políticas públicas será essencial, nomeadamente como factor diferenciador no acesso a apoios públicos.

Numa nota final, devemos manifestar a nossa estranheza face à ausência de qualquer referência ao trabalho e à discussão em sede de grupo de trabalho da CPCS sobre a matéria da conciliação, com muitas medidas que entroncam neste ponto.

## **6. Protecção social nas novas formas de trabalho**

Sem pretender entrar numa discussão de fundo sobre esta matéria, a UGT entende porém que se nos afigura essencial reafirmar aqui alguns princípios e ideias que consideramos essenciais para a realização de qualquer discussão sobre a matéria da protecção social.

Desde logo, a UGT entende que será sempre desadequado e redutor realizar uma discussão autónoma sobre a protecção social das novas formas de trabalho.

Tal discussão, como parece em vários momentos deste capítulo do LVFT, parece conduzir de novo à ideia de uma segmentação/separação destes trabalhadores do restante mercado de trabalho, garantindo-lhes apenas uma parte (e que parte?) de protecção social.

O risco de não trazermos estes trabalhadores para as formas existentes de vinculação laboral (com a consequente protecção daí resultante) apenas criará novos segmentos de desregulação e desprotecção.

O LVFT realça o esforço realizado, bem e com o apoio da UGT, no sentido de combater o falso trabalho independente, reforçando a sua protecção social e alargando os casos em que as entidades empregadoras são responsáveis pelo pagamento de contribuições para a segurança social.

No entanto, tal regulação obriga hoje a uma nova intervenção, na medida em que aos trabalhadores começa agora a ser exigido que se colectem como empresários em nome individual.

Tal deixa claro que, mais do que nunca, a segmentação de trabalhadores e a segmentação de políticas e de graus de protecção social e laboral não pode ser a solução, impondo-se antes políticas e medidas que garantam o acesso à protecção social já existente, simplificando por essa via o acesso a essa protecção.

O “emprego correcto” a que alude o LVFT já existe e sempre se consubstanciou na regra de que um trabalhador, salvo condições específicas que justifiquem o contrário, deve ser vinculado mediante um contrato de trabalho permanente.

Tal parece ser o caminho não apenas para garantir um mercado de trabalho mais inclusivo mas para garantir a própria sustentabilidade dos nossos sistemas de protecção social.

E, se devemos retirar conclusões das experiências da actual crise pandémica, as mesmas não podem e não devem cingir-se ao teletrabalho.

Com efeito, se algo resultou claro foi que o nosso sistema de protecção social tem lacunas e deficiências que não podemos ignorar e colmatar apenas com respostas de carácter excepcional e transitório.

Nesse sentido, a UGT defende que um qualquer ponto sobre protecção social, e sobre o futuro do nosso sistema, não pode passar ao lado da resposta aos desafios que já hoje enfrentamos, nomeadamente de insuficiência de cobertura e de insuficiência das prestações sociais.

## **7. Associativismo, representação dos trabalhadores e diálogo social**

Antes de mais, a UGT não pode deixar de saudar a inclusão deste ponto no LVFT, atento o repto que atempadamente lançou sobre a necessidade de ser abordada esta temática absolutamente central para o futuro do trabalho e para as condições de vida e trabalho.

No entanto, a UGT não pode deixar de salientar aqui duas ideias.

A primeira, de que esperaria que a abordagem do tema conhecesse uma maior profundidade, abrindo nomeadamente a porta para discussões de fundo sobre o nosso sistema de relações laborais.

Temas como o alargamento da legitimidade sindical para representar novos trabalhadores ou para fazer valer (mesmo judicialmente) os direitos negociados na negociação colectiva, a possibilidade de incentivos económicos e fiscais ao diálogo social e às estruturas que o realizam estão igualmente entre as discussões que nos parecem dever ser suscitadas.

A UGT acompanha e considera genericamente positiva a linha de reflexão que aponta para a introdução de incentivos à negociação colectiva, nomeadamente por via da diferenciação positiva de quem faz negociação colectiva no acesso a um conjunto de apoios.

No entanto, e subscrevendo a ideia subjacente de promoção de uma dinâmica da contratação colectiva, devemos questionar o sentido da restrição desses incentivos à contratação recente, sendo que qualquer solução deverá atender aos riscos de prejuízo da autonomia negocial e até da vontade (em regra de saudar) de não fazer caducar acordos existentes.

Por outro lado, não podemos deixar de salientar o paradoxo que o LVFT parece em si encerrar, na medida em que, conforme vimos apontando, são vários os pontos em que parece apontar no sentido de uma maior individualização das relações de trabalho e de uma diferenciação/segmentação e trabalhadores, numa lógica que nos parece contrária à promoção do associativismo.



A UGT deve ainda manifestar alguma estranheza pela ausência de uma referência mais estruturada e estruturante ao diálogo social, não apenas pelo papel que teve e continua a ter, mas igualmente pelo que deve continuar a ter.

Nesse sentido, devemos salientar que reduzir ou centrar excessivamente o papel do diálogo social na resposta a novos fenómenos é passar ao lado da real importância que este pode e deve ter no desenvolvimento e implementação não apenas das políticas associadas ao mercado de trabalho e às relações laborais, mas igualmente – numa abordagem integrada e articulada – de um conjunto cada vez mais alargado de políticas, as quais têm um impacto directo ou indirecto no mercado de trabalho mas que, acima de tudo, se revelam essenciais para garantir o grande objectivo do diálogo social que é o desenvolvimento económico e social sustentável e inclusivo.

Numa nota final, a UGT deve realizar uma contestação, na medida em que os dados relativos à representatividade sindical são manifestamente inferiores à representatividade real, atenta a limitação da fonte utilizada (quadros de pessoal), cuja resposta é assegurada apenas pelas entidades empregadoras, que desconhecem (como não poderia deixar de ser) a totalidade do universo de sindicalizados.

## **8. Competências, formação profissional e aprendizagem ao longo da vida**

A UGT não pode deixar de manifestar a sua concordância na generalidade com o presente ponto, o qual se nos afigura traduzir a necessidade de recuperar o défice que nos separa dos nossos parceiros europeus nesta matéria, bem como a de definir uma estratégia de modernização e reforço da formação profissional futura, e sobretudo da formação ao longo da vida, como forma de garantir requalificações, reconversões e transições mais suaves e justas no quadro de previsíveis mudanças que se produzirão no mercado de trabalho.

Mais, devemos saudar a referência às discussões em curso em sede de concertação social, muito consonantes com as linhas de reflexão aqui apresentadas, devendo porém salientar a necessidade e urgência de retomar o processo interrompido.

Uma nota final deve ir para o que se nos afigura ser uma omissão.

Com efeito, se o documento se debruça sobre o papel das políticas públicas e sobre o imperativo que se coloca aos trabalhadores de apostarem na sua formação e no reforço das

suas qualificações, parece-nos que o LVFT pouco aponta para a necessidade de reforço das competências dos empregadores e para a especial responsabilidade que as empresas têm em matéria de formação profissional, nomeadamente no que concerne à efectivação do direito individual à formação profissional dos trabalhadores.

## **9. Inspeção, segurança e saúde no trabalho e novos riscos psicossociais**

As matérias da efectividade da lei e do reforço e adequação das condições de trabalho assumem, desde sempre, uma centralidade particular para a UGT, como resulta aliás claro não apenas mas também dos acordos celebrados, em que estas matérias foram extensa e repetidamente contempladas.

O último texto tripartido em que se aborda a temática da inspecção do trabalho é o já referido acordo de 2018, que parece ter sido olvidado pelo LVFT, no qual se contemplaram medidas diversas, entre as quais salientamos as tendentes ao reforço de meio humanos e materiais da ACT e a criação de uma cláusula (por efectivar) de ajustamento automático do número de inspectores do trabalho, de forma a garantir o alinhamento constante com o ratio definido pela OIT.

A recente crise mostrou não apenas as fragilidades da ACT em termos de meios humanos, obrigando à aceleração da conclusão de concursos e à mobilização de inspectores de outros serviços, mas igualmente em termos dos seus instrumentos e métodos de intervenção, sendo-lhe nomeadamente assegurados poderes reforçados em matéria de despedimentos.

Mais, tornou-se evidente, mesmo perante um contexto de falso teletrabalho, que os novos locais de trabalho exigirão o ajustamento da actuação e da capacidade de intervenção, de forma a garantir condições de trabalho dignas para todos, nomeadamente em termos de segurança e saúde no trabalho.

Não reiterando aqui as propostas que há muito apresentamos nestas matérias, cumpre-nos porém deixar algumas notas de reflexão adicionais.

Os sindicatos há muito que se evidenciaram como interlocutores com especial relevância para a actividade inspectiva, pela proximidade e conhecimento da realidade do dia-a-dia dos trabalhadores.

Na presente crise, tal apenas foi reafirmado, com as estruturas sindicais a serem frequentemente a primeira (por vezes, a única) fonte de informação sobre violações dos direitos dos trabalhadores.

A UGT defende assim que não é apenas necessária uma cada vez maior articulação entre serviços da Administração Pública, mas igualmente uma cada vez maior e mais estreita articulação entre a ACT (e demais serviços inspectivos) e os sindicatos, garantindo não só “parcerias” e “trabalho conjunto”, mas a existência real de canais ágeis, dedicados e rápidos de comunicação.

Mais, as mudanças que se vêm operando no mercado de trabalho exigirão a construção, em conjunto com os parceiros sociais, de novas e mais flexíveis estratégias de intervenção e a construção de mecanismos de reacção mais rápida e eficaz.

O documento aponta em geral nesse sentido, mas a UGT deve salientar que subscreve e apoia a ideia do Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional de que os poderes excepcionais conferidos à ACT em matéria de despedimentos durante a pandemia devem assumir um carácter mais definitivo.

Uma linha de reflexão que nos parece dever ser explorada e que impõe, de alguma forma, contrariar um ciclo legislativo, refere-se à informação que as entidades empregadoras devem facultar, comunicar e ter disponível.

Mais do que nunca, e no quadro de uma “cultura baseada em dados”, a tendência não deve ser para suprimir obrigações de comunicação ou fornecimento de informação, mas para que essa informação seja, salvaguardadas as devidas exigências de privacidade e protecção de dados, um elemento-base das actuações inspectivas.

Uma nota final neste ponto deve ir para registar a ausência de quaisquer referências a uma matéria que, sendo concomitante com a deste capítulo na óptica da garantia da efectividade da lei e dos direitos dos trabalhadores, se nos afigura merecer uma abordagem específica: a da justiça laboral.

## **10. Administração Pública**

O presente ponto apresenta uma abordagem que se nos afigura redutora em múltiplos aspectos.

Desde logo, na medida em que aborda a temática quase exclusivamente na óptica do que a Administração Pública pode e deve fazer pelos cidadãos, pelas empresas e pelo País, mas passa grandemente ao largo da questão do que pode e deve fazer o País pela Administração Pública para que ela cumpra cabalmente o seu papel.

E aqui, diga-se, estamos longe de poder cingir a discussão apenas à modernização, à digitalização e à simplificação de processos ou mesmo ao teletrabalho (que merece 4 linhas de reflexão neste capítulo particular!), que parece ter sido já eleito como uma das soluções de futuro para a Administração Pública.

Registando as referências à relevância da formação profissional, que em regra subscrevemos, a UGT deve registar porém igualmente que nada se diga sobre a necessidade de reforço de meios humanos e materiais na Administração Pública, há muito depauperados e com dificuldades de resposta que a actual crise apenas tornou mais notórias, ou sobre as estratégias de valorização e motivação dos trabalhadores da Administração Pública, matérias que, a diversos níveis e sedes, devem ser objecto de diálogo social e de negociação com os sindicatos, também ele esquecidos.

## **11. Alterações climáticas, transição energética recuperação verde e território**

Num ponto em que se apontam apenas grandes objectivos estratégicos, muito em linha com o que se conhece já dos instrumentos e opções globais de política, nomeadamente os entregues a Bruxelas, ou em que se estabelecem objectivos de realização de diagnóstico, a UGT entende que, não existindo oposição de fundo ao apresentado, seria porém exigível que a relevância e a transversalidade das temáticas em causa se traduzissem num maior desenvolvimento das linhas de reflexão e na apresentação de possíveis linhas de actuação.

Registando como propostas mais concretas a promoção do teletrabalho (também nestes temas não escapa a ser a solução apontada) e a criação de espaços de coworking, há muitas questões em que continuamos a não ter resposta para vislumbrar a existência de uma verdadeira estratégia integrada.

Mesmo considerando apenas áreas mais ligadas ao mercado de trabalho, são muitas as questões que podem ser colocadas, nomeadamente: Que tipologias de apoios à mobilidade existirão? Que tipos de apoios à fixação de pessoas e organizações noutros territórios poderão ser viáveis? Que formações específicas e para quem, não esquecendo quem já está no mercado de trabalho? Formar para que novas competências? Que papel para as políticas activas de emprego para criação de emprego nestas áreas e par a construção de uma verdadeira coesão territorial e social?

10-05-2021