

Exma. Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão,

Encarrega-me a Direcção da Ordem dos Psicólogos Portugueses de remeter para apreciação de V. Exas o parecer desta Ordem sobre o PL15/XV/1 Alteração de Legislação Laboral no âmbito da agenda de trabalho digno, no âmbito da consulta a decorrer entre 22 de Junho e 22 de Julho, e indicar a sua disponibilidade para o que V. Exas considerarem pertinente.

Ao dispor,
Cumprimentos,



Sara Cabaço

Gabinete de Apoio à Direcção | Board of Directors Cabinet



**5 CONGRESSO ORDEM DOS
PSICÓLOGOS PORTUGUESES**
O TEMPO DA PSICOLOGIA

INSCRIÇÕES ABERTAS. RESERVE O SEU LUGAR.
CONGRESSO.ORDEMDOSPSICOLOGOS.PT

Av. Fontes Pereira de Melo 19 D 1050-116 Lisboa
Tlf: +351 213 400 250

www.ordemdospsicologos.pt

PARECER OPP

Proposta de Lei 15/XV/1ª (GOV)

*Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da
Agenda de Trabalho Digno*

PARECER OPP – Proposta de Lei 15/XV/1ª (GOV) - Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da Agenda de Trabalho Digno

Parecer OPP – Proposta de Lei 15/XV/1ª (GOV) - Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da Agenda de Trabalho Digno, publicado pela Ordem dos Psicólogos Portugueses.

A informação que consta deste documento, elaborado em Julho de 2022, e na qual ele se baseia foi obtida a partir de fontes que os autores consideram fiáveis. Esta publicação ou partes dela podem ser reproduzidas, copiadas ou transmitidas com fins não comerciais, desde que o trabalho seja adequadamente citado, conforme indicado abaixo.

Sugestão de citação: Ordem dos Psicólogos Portugueses (2022). Parecer OPP – Proposta de Lei 15/XV/1ª (GOV) - Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da Agenda de Trabalho Digno. Lisboa: Ordem dos Psicólogos Portugueses.

Para mais esclarecimentos contacte Ciência e Prática Psicológicas:
andresa.oliveira@ordemdospsicologos.pt.

Ordem dos Psicólogos Portugueses Av. Fontes Pereira de Melo 19 D 1050-116 Lisboa T: +351 213 400 250
Tlm: +351 962 703 815 www.ordemdospsicologos.pt.

Parecer OPP

Parecer OPP – Proposta de Lei 15/XV/1ª (GOV) - Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da Agenda de Trabalho Digno

Recomendações para a Acção

- Alargar o número de Psicólogos/as do Trabalho a desenvolver a sua prática profissional nas organizações.
- Desenvolver e implementar planos de avaliação, intervenção e prevenção dos Riscos Psicossociais (que, defendemos, devem tornar-se obrigatórios por lei, bem como a criação da figura do/a Psicólogo/a do Trabalho).
- Implementar acções e estratégias de promoção da Saúde Psicológica e bem-estar nos locais de trabalho.
- Investir na construção de culturas organizacionais saudáveis através do desenvolvimento das práticas de gestão das lideranças e das suas competências facilitadoras (não só em contexto laboral, mas nos diferentes contextos de vida ao longo do ciclo de vida).
- Criar condições para a adaptação a modelos híbridos de trabalho.
- Garantir a inclusão, a igualdade e a diversidade no local de trabalho.

O presente documento surge na sequência da discussão pública a propósito da Proposta de Lei 15/XV/1, que procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno, aprovada em Conselho de Ministros no passado dia 2 de Junho.

A referida Proposta de Lei contempla medidas que introduzem **mudanças à legislação laboral com vista à promoção do trabalho digno**, nomeadamente, por via do **combate à precariedade, da conciliação da vida pessoal e familiar e da valorização do trabalho jovem**. As novas medidas incluem a limitação da renovação dos contratos de trabalho temporário, a eliminação da possibilidade de pagar bolsas de estágio de valor inferior a pelo menos 80% do salário mínimo nacional, a proibição temporária do recurso a *outsourcing* após despedimento colectivo ou por extinção dos postos de trabalho, o reforço dos mecanismos de atuação da inspecção do trabalho pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) ou a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataformas digitais.

A Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP) congratula-se com as novas medidas e os seus princípios orientadores, considerando que **a promoção do trabalho digno é indissociável da promoção de estratégias de valorização dos trabalhadores e trabalhadoras, em particular dos/as mais jovens, e de promoção da sua Saúde, bem-estar e qualidade de vida**, especialmente, considerando o actual quadro de acentuadas mudanças no contexto laboral.

PARECER OPP – Proposta de Lei 15/XV/1ª (GOV) - Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da Agenda de Trabalho Digno

De facto, a **pandemia COVID-19** produziu transformações estruturais profundas na vida das pessoas, famílias e organizações, conduzindo a **novas formas de organização do trabalho**, mas também a **novas formas de precariedade e fragilização dos direitos laborais**, bem como ao **compromisso agravado do equilíbrio entre vida pessoal e profissional**. Mas a situação era já preocupante antes da pandemia, fruto da prática de baixos salários, horários de trabalho longos e desregulados, fraca estabilidade contratual, insuficiente protecção no desemprego, agravamento do custo de vida e pobreza. O cenário pandémico veio ainda **agravar as assimetrias sociais pré-existentes, o desemprego e os níveis de pobreza**, afectando, sobretudo, os **trabalhadores e trabalhadoras mais jovens** – mais vulneráveis às transformações do mercado de trabalho e numa fase mais desafiante do seu ciclo de vida (e.g., primeiro contexto com o mercado de trabalho/estágio profissional, primeiro emprego, começar uma família). Se, em 2019, Portugal apresentava uma das mais elevadas taxas de desemprego na população jovem da União Europeia (Eurostat, 2018), em 2022, mantém-se como um dos países onde a precariedade laboral é mais evidente entre os/as jovens. De acordo com dados do INE (2022), cerca de 36% daqueles/as com menos de 35 anos tem contratos não permanentes face a 16% do total dos/as trabalhadores, sendo especialmente atingidos/as os/as trabalhadores com menos de 25 anos (60%).

Porém, estas dificuldades não afectam apenas a população jovem. Ainda de acordo com o INE, entre 2015 e 2020, a percentagem de **trabalhadores/as em situação de pobreza** aumentou de 10,9% para 11,2%, com mais 107 mil a entrarem na pobreza nesse período, perfazendo um total de mais de meio milhão de trabalhadores/as em situação de pobreza. Já em 2022, mais de 2,1 milhões de trabalhadores/as recebem remunerações base iguais ou inferiores a 800 euros, o que corresponde a mais de metade trabalhadores/as (57%). Aqueles/as com contratos precários recebem 20% a menos do que aqueles/as com vínculos permanentes, sendo os/as jovens especialmente atingidos/as, mas também as mulheres, que continuam a auferir menos 14% que os homens.

A situação pandémica impôs ainda uma generalização do **teletrabalho** e o aumento do trabalho prestado via plataformas digitais, modalidades de trabalho que apresentam um conjunto de benefícios, mas também de riscos para a Saúde Psicológica dos/as trabalhadores e trabalhadoras. Apesar do regresso de muitos/as ao local de trabalho após levantamento das restrições à mobilidade e proximidade física, mais de 10% dos/as trabalhadores/as portugueses/as encontrava-se em teletrabalho no primeiro trimestre de 2022, um número que traduz uma subida face ao registado no último trimestre de 2021 (INE, 2022). Estes dados permitem inferir a manutenção ou a reimplantação do teletrabalho no pós-pandemia, bem como a expectável **transição para modelos híbridos de trabalho**. Estes aspectos reforçam a necessidade de considerar e responder adequadamente aos desafios associados a estas novas formas de trabalhar, que se tornarão cada vez mais pervasivas no futuro, em particular, aos **riscos psicossociais associados à ausência de fronteiras entre o trabalho e o lazer, assim como a dificuldade em equilibrar a vida pessoal, familiar e profissional**.

A este propósito, recordamos que **os riscos psicossociais constituem, reconhecidamente, uma das maiores ameaças à Saúde Física e Psicológica dos/as trabalhadores/as e ao bom funcionamento e produtividade das organizações públicas e privadas**, podendo traduzir-se na

PARECER OPP – Proposta de Lei 15/XV/1ª (GOV) - Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da Agenda de Trabalho Digno

perda de milhões de euros para o Estado e empregadores, com enorme impacto na sociedade e na economia. Contudo, de acordo com a evidência científica, a sua prevenção e a promoção da Saúde Psicológica e bem-estar podem reduzir as perdas de produtividade pelo menos em 30% e, portanto, resultar numa poupança de cerca de mil milhões de euros. Neste âmbito, o papel do/a Psicólogo/a do Trabalho é incontornável. **Os Psicólogos e Psicólogas são os/as profissionais mais capacitados/as para promover e desenvolver mudanças tendentes à construção de Locais de Trabalho Saudáveis**, pelo que o contributo da Ciência Psicológica e dos/as profissionais da Psicologia é essencial para a reflexão sobre a Agenda do Trabalho Digno, em especial num momento de tão grande mudança. São fundamentais para a criação de condições que possam apoiar organizações e trabalhadores/as na promoção da Saúde Psicológica e bem-estar em contexto laboral, no desenvolvimento de lideranças e práticas de gestão eficazes, na prevenção dos riscos psicossociais e na promoção de competências facilitadoras e de comportamentos ajustados a uma cultura de Saúde e segurança nos locais de trabalho.

Os **contributos da Ciência Psicológica e dos/as Psicólogos/as** nesta matéria são sintetizados num conjunto de documentos, que recentemente publicámos, e cujos conteúdos acreditamos deverem ser reforçados no presente Parecer. Pronunciámo-nos, no passado mês de Abril de 2021, a propósito do [*Guia Técnico para a Vigilância da Saúde dos Trabalhadores Expostos a Factores de Risco Psicossocial no Local de Trabalho*](#), bem como acerca d'*A (In)Sustentabilidade do Teletrabalho* – documento onde são apresentadas estratégias para a prevenção de riscos psicossociais em contexto de teletrabalho, bem como recomendações para a sua sustentabilidade. Já em Maio de 2021, publicámos o [*Contributo Científico para o Livro Verde do Futuro do Trabalho*](#), ao longo do qual analisamos algumas das condições que julgamos elementares para as organizações e para a construção de políticas públicas laborais, tendo a conta a evidência científica – a Saúde Psicológica e bem-Estar de trabalhadores e trabalhadoras, a avaliação e intervenção nos riscos psicossociais, os modelos híbridos de trabalho presencial e teletrabalho, o respeito pela inclusão/igualdade/diversidade nos locais de trabalho, a utilização da tecnologia e a cibersegurança, bem como o desenvolvimento de competências facilitadoras ao longo da vida e da carreira – propondo, para cada uma delas, um conjunto de recomendações.

Das referidas recomendações, gostaríamos de salientar as seguintes:

- Alargar o número de Psicólogos/as do Trabalho a desenvolver a sua prática profissional nas organizações.
- Desenvolver e implementar planos de avaliação, intervenção e prevenção dos Riscos Psicossociais, conforme referenciado no [*Guia Técnico para a Vigilância da Saúde dos Trabalhadores Expostos a Factores de Risco Psicossocial no Local de Trabalho*](#) (DGS), pontos 6 a 9 (e que, defendemos, devem tornar-se obrigatórios por lei).
- Alterando a legislação sobre Saúde Ocupacional, criando a figura do/a Psicólogo/a do Trabalho enquanto elemento diferenciador e com elementar papel na Saúde Ocupacional, conforme proposto no nosso Contributo Científico [*Enquadramento Legal da Saúde em Portugal: A Figura do Psicólogo do Trabalho*](#), publicado em Janeiro de 2018.
- Implementar acções e estratégias de promoção da Saúde Psicológica e bem-estar nos locais de trabalho.

PARECER OPP – Proposta de Lei 15/XV/1ª (GOV) - Proceder à alteração de legislação laboral no âmbito da Agenda de Trabalho Digno

- Investir na construção de culturas organizacionais saudáveis através do desenvolvimento das práticas de gestão das lideranças e das suas competências facilitadoras (não só em contexto laboral, mas nos diferentes contextos de vida ao longo do ciclo de vida).
- Criar condições para a adaptação a modelos híbridos de trabalho.
- Garantir a inclusão, a igualdade e a diversidade no local de trabalho.

É impreterível posicionar a coesão social, o desenvolvimento económico sustentável e a Saúde Psicológica e o bem-estar – fundamentais para a qualidade de vida e a produtividade dos cidadãos e cidadãs – no centro das políticas públicas relacionadas com o trabalho e com a Agenda do Trabalho Digno. Por tal, sublinhamos o nosso entendimento de que **as iniciativas legislativas relacionadas com a legislação laboral devem, imperativamente, considerar os contributos da Ciência Psicológica e das Psicólogas e Psicólogos, sendo inúmeras as evidências científicas da eficácia, do custo-benefício e dos resultados positivos da sua acção.** Por fim, renovamos a nossa disponibilidade para continuar a contribuir, sempre que tal for relevante, para a reflexão sobre a Agenda do Trabalho Digno.

PARECER OPP – Proposta de Lei 15/XV/1ª (GOV) - Proceder à alteração de legislação laboral no âmbito da Agenda de Trabalho Digno

Recursos Bibliográficos

Direção-Geral da Saúde (2018). [Guia Técnico para a Vigilância da Saúde dos Trabalhadores Expostos a Factores de Risco Psicossocial no Local de Trabalho](#). Lisboa.

Eurostat (2018). How common is temporary employment in your country?

Instituto Nacional de Estatística (2021). *Inquérito às Condições de Vida e Rendimento - 2016-2021*.

Instituto Nacional de Estatística (2022). *Inquérito ao Emprego – 1º Trimestre de 2022*.

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2018). *Enquadramento Legal da Saúde em Portugal: A Figura do Psicólogo do Trabalho*. Lisboa

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2021). *A (In)Sustentabilidade do Teletrabalho*. Lisboa.

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2021). *Contributo Científico OPP - Vigilância da Saúde dos Trabalhadores Expostos a Factores de Risco Psicossocial no Local de Trabalho*. Lisboa.

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2021). *Livro Verde do Futuro do Trabalho*. Lisboa.



ORDEM
DOS
PSICÓLOGOS

www.ordemdospsicologos.pt
www.recursos.ordemdospsicologos.pt/repositorio
www.eusinto.me