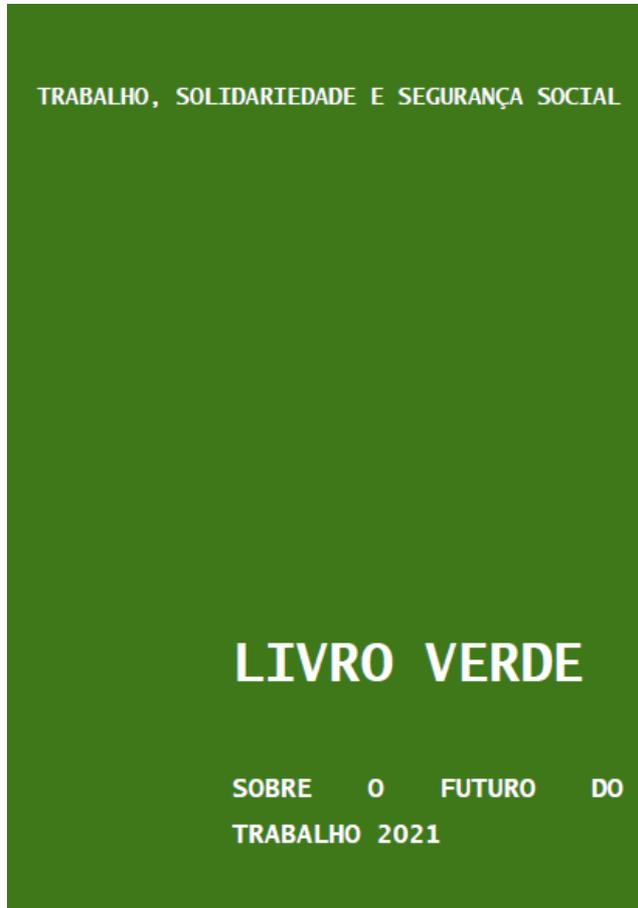




**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

LIVRO VERDE SOBRE O FUTURO DO TRABALHO

**Audição Pública
Assembleia da República
25 de maio de 2021**



Programa do XXII Governo - compromisso específico de elaborar o Livro Verde do Futuro do Trabalho – *“Promover uma adequada regulação das novas formas de trabalho.”*

Apresentado e debatido na **Assembleia da República** nas reuniões plenárias de 30 e 31 de outubro de 2019.

Constituição do Grupo de Trabalho - **Despacho n.º 8609/2020, de 8 de setembro de 2020.**

Apresentado e debatido na **CPCS** em 20 de abril de 2021.

“O trabalho digno para todos deve ser colocado no centro das políticas para o crescimento e o desenvolvimento sustentáveis e inclusivos.”

OIT, O Trabalho Digno e a Agenda 2030

PRINCÍPIOS ORIENTADORES

AUSCULTAÇÃO
360º



VISÃO
EQUILIBRADA
RISCOS vs
OPORTUNIDADES



ALINHAMENTO
AGENDA
INTERNACIONAL



COBERTURA TEMÁTICA

- Novas formas trabalho (teletrabalho, plataformas e nômadas digitais)
- IA e Algoritmos
- Privacidade e proteção dados
- Direito à desconexão
- Igualdade
- Proteção social
- Regulação laboral
- Representação e diálogo social
- Competências
- Inspeção, SST e riscos
- Administração Pública
- Clima e Território



ENQUADRAMENTO

Profundas mudanças tecnológicas

- Tecnologias da informação e da comunicação
- Expansão das plataformas digitais
- Inteligência artificial
- Robótica e automação



mas não só...

- Globalização
- Alterações demográficas
- Relações e laços sociais
- Necessidade de descarbonização e economia circular

...criam novos desafios e acentuam e aceleram tendências estruturais

- Qualificações
- Organização do trabalho (local/distância; tempos; conciliação; privacidade)
- Relações laborais (pressões para flexibilidade e individualização)
- Diálogo social (representação e negociação coletiva)
- Condições de trabalho (segurança e saúde)
- Proteção social
- Desigualdades



- **A OCDE estima que praticamente metade dos empregos e profissões venham a ser significativamente alterados** por questões que estão relacionadas com transformações no mundo do trabalho e nos modos de produção, em particular a automação.
 - **14% dos empregos nos países da OCDE e 17% dos empregos europeus deverão ser automatizados por completo e outros 32%, quer na OCDE quer na União Europeia, estão sujeitos a mudanças significativas.**
-

- **Existem várias áreas cuja percentagem de tarefas realizadas por máquinas já é superior a 30%.**
 - **O Fórum Económico Mundial prevê que, até 2025, 85 milhões de empregos a nível mundial podem desaparecer devido a uma nova divisão de trabalho entre homem e máquina e 97 milhões de empregos podem emergir dessa nova divisão de trabalho.**
-

- No que diz respeito às **profissões emergentes**, o Fórum Económico Mundial identificou sete *clusters* profissionais que poderão significar **6,1 milhões de novas oportunidades de emprego** nos próximos anos:
 - Dados e Inteligência Artificial;
 - Economia do Cuidado;
 - Economia Verde;
 - Engenharia e Computação em Nuvem;
 - Pessoas e Cultura;
 - Desenvolvimento de Produto;
 - Vendas, Marketing e Conteúdo
-

O FUTURO DO TRABALHO E POLÍTICAS PÚBLICAS

Agenda
Internacional
“*twin transitions*”

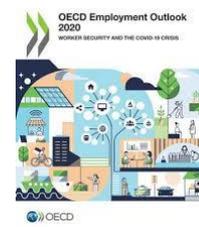
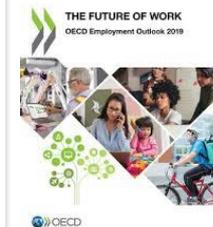
Reflexão e evolução
em vários países

União Europeia

Organização
Internacional do
Trabalho

Organização para a
Cooperação e
Desenvolvimento
Económico

- **Prioridade para o período de programação comunitária 2021-27**
- **Documentos e iniciativas nas diferentes instâncias europeias**
- **COM: Processo de consulta sobre trabalho nas plataformas**
- **PE: Direito à desconexão**
- **Programa do Trio de Presidências e Presidência Portuguesa**



LIVRO VERDE

ESTRUTURA



Contexto – identificação e descrição das alterações e previsão tendências



Dados – caracterização quantitativa e exemplos de políticas



Linhas de reflexão para as políticas públicas

1. Emprego, novas formas de prestar trabalho e relações laborais
 - Dinâmicas de transformação do emprego em Portugal
 - Trabalho à distância e teletrabalho
 - Trabalho em Plataformas Digitais
 - Nómadas digitais
2. Inteligência Artificial e Algoritmos
3. Direito à privacidade e proteção de dados
4. Tempos de trabalho, conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e direito à desconexão
5. Inclusão, igualdade e não discriminação
6. Proteção social nas novas formas de prestar trabalho
7. Associativismo, representação dos trabalhadores e diálogo social
8. Competências, formação profissional e aprendizagem ao longo da vida
9. Inspeção, segurança e saúde no trabalho e novos riscos psicossociais
10. Administração Pública
11. Alterações climáticas, transição energética, recuperação verde e território

1.1. DINÂMICAS DE TRANSFORMAÇÃO DE EMPREGO EM PORTUGAL

Linhas de reflexão para as políticas públicas

- Promover a **Agenda do Trabalho Digno e Proteção Social Inclusiva**, nas suas diferentes dimensões: combate à precariedade, promoção da negociação coletiva, aprofundamento das políticas ativas de emprego, formação e qualificação, defesa dos rendimentos, proteção social inclusiva e respostas específicas para os segmentos mais desfavorecidos.
 - **Regular as novas formas de trabalho** associadas às transformações no trabalho e à economia digital, nomeadamente o trabalho desenvolvido nas **plataformas digitais, teletrabalho e nomadismo digital**.
 - **Apostar em áreas estratégicas e com potencial de crescimento do emprego**, em particular nos setores e competências fortemente ligados à **digitalização** e à **tecnologia**, à **transição climática e energética** e à **internacionalização da economia** portuguesa.
 - Explorar **áreas com potencial de criação de emprego** ligadas à satisfação de necessidades sociais.
 - Mitigar os efeitos da **polarização do emprego**, nomeadamente associada às qualificações;
-

1.1. DINÂMICAS DE TRANSFORMAÇÃO DE EMPREGO EM PORTUGAL

Linhas de reflexão para as políticas públicas

- **Promover o envelhecimento ativo no quadro do mercado de trabalho**, de modo a responder às profundas transformações demográficas das últimas décadas, reforçando os instrumentos de inclusão dos trabalhadores mais velhos.
 - Desenvolver programas de **formação e (re)qualificação ao longo da vida**, tendo em conta as necessidades e tendências do emprego e em estreita articulação com os agentes do mercado de trabalho.
 - **Reforçar os instrumentos de apoio à manutenção de emprego** em períodos de crise e de choques agudos, numa dupla ótica de viabilidade das empresas e de proteção dos trabalhadores.
 - Admitir, no âmbito da promoção do trabalho em rede entre organizações e empresas e da chamada economia partilhada, figuras como o **redeployment** ou a **recolocação** de trabalhadores, assente na voluntariedade e manutenção de direitos.
-

1.2. TRABALHO À DISTÂNCIA E TELETRABALHO

Contexto

- O sistema jurídico português foi dos primeiros da Europa a consagrar a figura do teletrabalho em 2003.
 - Atualmente, o Código do Trabalho determina que o teletrabalho consiste na prestação laboral realizada habitualmente fora das instalações da empresa e com recurso a tecnologias de informação e de comunicação.
 - **A utilização massiva desta forma de prestar trabalho com a pandemia veio tornar mais salientes as potenciais vantagens do teletrabalho, mas também os limites e riscos a ele associados:**
 - condições de segurança e saúde;
 - horários e à conciliação entre trabalho e a vida pessoal dos trabalhadores
 - direito à privacidade;
 - períodos prolongados de isolamento dos trabalhadores;
 - fluidez entre tempos de trabalho e de descanso;
 - funcionamento e produtividade das organizações,
-

1.2. TRABALHO À DISTÂNCIA E TELETRABALHO

Linhas de reflexão para as políticas públicas

- Aprofundar e **melhorar a regulação do teletrabalho** nas suas diferentes dimensões, densificando esta matéria na legislação (vg modelos híbridos).
 - Salvar o **princípio basilar do acordo** entre empregador e trabalhador.
 - Expandir o elenco de casos em que o trabalhador tem **direito ao teletrabalho**, nomeadamente no âmbito da promoção da conciliação e em caso de deficiência.
 - Criar mecanismos que contribuam para prevenir o prolongamento dos tempos efetivos de trabalho, promovendo a efetivação do **direito à desconexão** nos tempos de descanso.
 - Refletir sobre instrumentos que garantam que o **teletrabalho não penaliza especialmente as mulheres** e que não agrava assimetrias na divisão do trabalho não pago.
 - **Atenuar os riscos de isolamento**, bem como de dificuldade de participação em dinâmicas associativas.
-

1.2. TRABALHO À DISTÂNCIA E TELETRABALHO

Linhas de reflexão para as políticas públicas (cont.)

- Garantir a salvaguarda da **privacidade dos trabalhadores** e seus agregados familiares.
 - Explorar o potencial do teletrabalho para o **desenvolvimento territorial integrado**, em particular no âmbito de regiões com menor densidade populacional.
 - Garantir que o **teletrabalho não implique acréscimo de custos** para os trabalhadores, nomeadamente em matéria de instalação, manutenção e pagamento de despesas.
 - Garantir o **cumprimento de regras de segurança e saúde no trabalho**, bem como o direito à reparação em caso de acidentes de trabalho.
 - Reforçar a **aplicação efetiva do princípio da igualdade de tratamento**, de forma a evitar que o teletrabalhador seja prejudicado, vg em termos retributivos.
 - Promover a incorporação e regulação específica do teletrabalho na **negociação coletiva**, de modo a estimular disposições negociadas e adequadas a cada empresa e setor.
-

1.3. TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

Contexto

- **Expansão acelerada** desde o início do século XXI e central na discussão do futuro do trabalho.
 - **Realidade muito diversificada** e dificuldade em ter dados detalhados.
 - Nas plataformas digitais, estão muitas vezes concentradas características como **a extrema flexibilidade, a individualização, a atipicidade ou a fragmentação das relações de trabalho**, bem como o distanciamento e dispersão espacial das atividades, o que afeta os sistemas tradicionais de relações laborais.
 - Dúvidas quanto **a qualificação da relação jurídica que se estabelece entre a empresa que opera através da plataforma tecnológica e os que através dela prestam serviços remunerados**, com questões em torno do grau de autonomia e/ou subordinação do desempenho das atividades.
-

1.3. TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

Linhas de reflexão para as políticas públicas

- **Colmatar a escassez de informação.**
 - Promover a **transparência** e o acesso a informação.
 - Melhorar o **enquadramento contributivo e fiscal** destas atividades.
 - Apostar em mecanismos jurídicos que tornem mais clara a distinção entre trabalhador e prestador de serviço, designadamente, através da criação de uma “**presunção de laboralidade**” ajustada à prestação de trabalho através de plataformas digitais, sublinhando que a circunstância de o colaborador utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como o facto de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital.
-

1.3. TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

Linhas de reflexão para as políticas públicas

- Dar passos no sentido de garantir o **acesso a proteção social adequada**.
 - Avançar na **regulamentação da utilização de algoritmos** na distribuição e organização do trabalho, bem como na avaliação de desempenho e na progressão dos trabalhadores.
 - Promover a **negociação coletiva** neste setor e a celebração de instrumentos de regulação coletiva de trabalho negociais.
 - Avaliar e visitar, de modo mais global, o **enquadramento legal** aplicável às plataformas, em particular as que operam no transporte de passageiros.
-

1.4. NÓMADAS DIGITAIS

Contexto

- Estilo de vida que começou a emergir nas décadas mais recentes e que, com os avanços em dimensões como a computação em nuvem e a tecnologia digital sem fios, **tem vindo a estabelecer-se como uma nova forma de prestar trabalho.**
 - **Distingue-se do trabalho remoto** na medida em que os nómadas digitais procuram usufruir de liberdade de localização, quer em termos de trabalho, quer em termos de residência.
 - Sobretudo **profissionais qualificados em áreas emergentes, com independência financeira e que trazem algum dinamismo à procura interna e à economia local.**
 - Vários países têm adotado medidas para os atrair para os seus territórios, nomeadamente através da **criação de regimes fiscais favoráveis e vistos próprios para estes profissionais.**
 - Desafios significativos em sede de regulação das relações laborais, ao nível da **fiscalidade e do acesso a direitos por parte das pessoas envolvidas, com particular destaque em matéria de proteção social.**
-

1.4. NÓMADAS DIGITAIS

Linhas de reflexão para as políticas públicas

- Reforçar a **promoção de Portugal como um país de excelência** para atrair este tipo de público, desde logo no plano da comunicação.
 - Estudar soluções para **melhor integração em Portugal dos “nómadas digitais”**, nomeadamente no plano da contratação por empresas, no enquadramento fiscal destes trabalhadores, no acesso a seguros de trabalho, bem como no acesso à saúde e à segurança e à proteção social.
 - Identificar e estudar iniciativas, nacionais, regionais e locais, com envolvimento de diferentes atores, para aumentar o potencial de acolhimento de trabalhadores remotos no país, **nomeadamente através de rede nacional de espaços de *coworking*, da recuperação de espaços e infraestruturas públicas desativadas e da mobilização de infraestruturas com capacidade disponível** (por exemplo, em incubadoras de empresas da rede nacional).
 - **Melhorar a infraestrutura de rede**, em particular fora dos grandes centros urbanos e no interior do país, de forma a potenciar zonas de menor densidade demográfica e torná-las mais atrativas para trabalhadores remotos.
-

Contexto

- A Inteligência Artificial (IA), apoiada no forte crescimento da capacidade de computação e da utilização de dados, tem vindo a **evoluir a um ritmo cada vez mais intenso**.
 - Este desenvolvimento no campo da IA pode trazer **inúmeros benefícios** em várias dimensões, nomeadamente na produção de conhecimento, melhoria das tomadas de decisão e no tratamento de dados em larga escala, assim como, contribuir para o crescimento económico e bem-estar individual e social.
 - Comporta igualmente um conjunto de **sérios riscos** em áreas como a privacidade e segurança, opacidade e distanciamento nas relações de trabalho, bem como em processos de decisão pouco transparentes, e na potencial discriminação e exclusão.
 - Importa perceber a sua evolução e quais os impactos deste tipo de tecnologia e, sendo incerto o balanço líquido de criação e destruição de emprego, é certo que, além da automação, **a inteligência artificial será um dos drivers das mudanças nos fluxos de emprego e das formas e relações laborais**.
-

Linhas de reflexão para as políticas públicas

- **Aprofundar o conhecimento** sobre o grau de desenvolvimento dos sistemas de IA e os seus impactos socioeconómicos ao nível de emprego, relações de trabalho e necessidades de qualificação.
 - Investir num alargamento em escala das **competências digitais** e literacia de dados relacionadas com a IA em todos os níveis de qualificação.
 - Melhorar a **estrutura de governação da IA** em Portugal para estimular a cooperação das autoridades e setores competentes, monitorizar tendências emergentes.
 - Introduzir disposições na legislação que **minimizem os novos riscos** associados ao comportamento autónomo da IA e segurança.
 - Incentivar a regulação da utilização dos algoritmos em sede de **negociação coletiva** envolvendo os parceiros sociais.
-

Contexto

- As novas tecnologias de informação e comunicação vieram colocar à disposição da entidade empregadora novos meios de controlo da atividade laboral, permitindo um **controlo mais intrusivo** do que os tradicionais meios de controlo não eletrónicos e **possibilitando uma vigilância total e permanente do trabalhador, bem como um tratamento quase ilimitado de dados pessoais.**
 - Com o **incremento e massificação do trabalho remoto**, também o uso de *softwares* capazes de controlar à distância o desempenho profissional do trabalhador tende a crescer, com riscos acrescidos para a privacidade do trabalhador e seu agregado familiar.
 - No **processo de formação de contratos de trabalho**, tem-se assistido a um acréscimo muito significativo de práticas de *employment background check*.
-

Linhas de reflexão para as políticas públicas

- Assegurar mecanismos e competências às **autoridades de fiscalização** para garantir que a legislação é efetivamente cumprida.
 - Acautelar e reforçar o respeito pelo **sigilo profissional**.
 - Melhorar os conteúdos e as estratégias de educação, formação e sensibilização em matéria de **Cibersegurança**.
 - Produzir **orientações sobre tecnologias específicas** e o estabelecimento de normas adicionais sobre a gestão de disponibilidade, acessibilidade, usabilidade, qualidade, interoperabilidade e propriedade dos dados recolhidos, processados e armazenado.
 - Ponderar a criação de uma figura próxima do **encarregado de proteção de dados**, neste caso especificamente dedicada para a garantir a salvaguarda de dados pessoais e a privacidade do trabalhador;
 - Prevenir e regulamentar a prática do *employment background check*.
-

Contexto

- A **limitação aos tempos de trabalho** visa, não só promover a **segurança e saúde no trabalho**, mas também respeitar a **conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal**.
 - As crescentes pressões para a flexibilidade nos tempos de trabalho e a omnipresença de novas tecnologias que potenciam uma **conectividade permanente**, podem originar, por um lado, uma melhor conciliação entre vida pessoal e profissional, mas, ao mesmo tempo, novos problemas com a limitação e delimitação dos tempos de trabalho.
 - Esta questão coloca-se com particular relevância no **teletrabalho**, mas é transversal numa utilização das novas tecnologias de informação e comunicação.
 - **Direito à desconexão**, e a sua regulação, como sendo uma nova forma do direito à privacidade no século XXI.
-

Linhas de reflexão para as políticas públicas

- Promover uma cultura, formas e tempos de organização do trabalho que favoreçam o **equilíbrio entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal**, refletindo sobre a mudança de certos conceitos como local de trabalho, tempo de trabalho e tempo de descanso, no quadro da emergência de novas formas de trabalho.
 - Efetivar e regular o **direito à desconexão**, criando mecanismos para proteger os trabalhadores face às consequências negativas da conectividade permanente e de uma cultura de trabalho "sempre ativa", **assegurando um direito ao desligamento em articulação com o dever do empregador de, por regra, assegurar que não é estabelecida conexão com o trabalhador após a conclusão da jornada de trabalho.**
 - Promover a reflexão sobre a implementação de uma **cultura de trabalho que tenha em conta objetivos e prazos mensuráveis e concretos**, adequados às funções e aos tempos de trabalho, com pleno envolvimento dos trabalhadores e dos seus representantes.
-

Contexto

- **As novas formas de trabalho** e os novos padrões/modelos de organização do trabalho mais flexíveis e diluídos no tempo e no espaço **não são neutros do ponto de vista do género** e podem, pelo contrário, acentuar as assimetrias entre mulheres e homens.
 - A defesa dos princípios da igualdade e da não discriminação no trabalho passa pelo **combate às várias formas de discriminação proibidas nos termos do Código do Trabalho**, incluindo, designadamente, em razão da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua e religião, sendo que a todos estes fatores acrescem ainda as disparidades geográficas, sociais e económicas que caracterizam o território português.
-

Linhas de reflexão para as políticas públicas

- Promover, no quadro das mudanças do mercado de trabalho e em particular do chamado futuro do trabalho, a **redução de desigualdades** numa formulação abrangente, quer em função do género, quer da pertença a grupos específicos.
 - Mitigar os fenómenos de segregação nas **profissões das áreas tecnológicas**, estudando instrumentos de política pública para promover a participação das mulheres nas áreas mais dinâmicas em que estão sub-representadas.
 - Promover e aprofundar mecanismos de **discriminação positiva**, desde logo no quadro da política ativa de emprego.
 - Prevenir mecanismos e práticas discriminatórias no uso de inteligência artificial e de algoritmos no quadro das relações de trabalho.
-

Contexto

- As transformações no mundo do trabalho encerram múltiplas oportunidades de criação de novo emprego, mas também desafios resultantes da intensidade do ritmo da mudança em que os **padrões de carreiras são cada vez mais voláteis e existe uma crescente diversidade de formas de emprego**. Para continuarem a desempenhar o seu papel estabilizador, os sistemas de proteção social deverão igualmente adaptar-se ao futuro do trabalho.
 - O **acesso à proteção social pode ser especialmente difícil para trabalhadores em formas atípicas e menos seguras de emprego e as lacunas de acessibilidade podem ser especialmente grandes para os trabalhadores por conta própria**, expondo-os a maiores riscos e a pobreza na velhice.
-

Linhas de reflexão para as políticas públicas

- Prosseguir uma reflexão sobre as mudanças de natureza substantiva e operacional que permitam uma **melhor efetividade e adequação do sistema de segurança social** às novas formas de trabalho.
 - Promover o **alargamento da cobertura dos sistemas de proteção social**, estimulando a adesão aos sistemas de segurança social de todos os trabalhadores, independentemente do respetivo vínculo jurídico, e garantindo a cobertura nas diversas eventualidades (imediatas e mediatas) do regime previdencial.
 - Articular esta recalibragem com as prioridades assumidas de **combate à precariedade e segmentação** e de reforço da qualidade e estabilidade do emprego.
-

Contexto

- A **negociação coletiva e o diálogo social têm um papel de grande relevância** a desempenhar na adaptação às transformações no mundo do trabalho, relacionadas desde logo com a crescente digitalização e inovação tecnológica, tendo como pano de fundo as alterações demográficas e climáticas.
 - No entanto, as transformações no mundo do trabalho colocam **desafios acrescidos à representação e à negociação coletiva.**
 - **Existe um movimento transversal de relativo enfraquecimento dos sistemas de regulamentação coletiva do trabalho:** um movimento que é visível não apenas na diminuição dos índices de filiação (de trabalhadores e de empresas), mas também na perda de dinamismo da contratação coletiva.
-

Linhas de reflexão para as políticas públicas

- Estudar, em articulação com os parceiros sociais, **modos de promover a participação e representação dos trabalhadores das formas de trabalho ditas atípicas**, assegurando a efetividade e relevância do seu direito ao associativismo.
 - Promover mecanismos para **combater o isolamento e a fragmentação** que caracterizam as novas formas de trabalho, em ordem a facilitar o associativismo dos trabalhadores em formas de trabalho muito flexíveis por meios tecnológicos (por exemplo, plataformas) ou em contexto de distância física (teletrabalho).
 - Fortalecer as estratégias e as formas de diálogo social e negociação coletiva como ferramentas para **reforçar o acesso pleno a direitos laborais** para diferentes categorias de trabalhadores, nomeadamente no âmbito de formas atípicas de trabalho.
 - Promover o **alargamento dos direitos resultantes da negociação coletiva** a novas categorias de trabalhadores.
-

Contexto

- **A centralidade das competências e das qualificações nas economias contemporâneas é determinante no chamado “futuro do trabalho”.**
 - **As diferentes transições em curso colocam ênfase na formação nas áreas tecnológicas e no digital, bem como nos setores relativos à transição energética** no quadro de um desafio mais vasto de elevação e renovação das competências em todas as gerações.
 - **As competências são fundamentais numa dupla ótica:** das **pessoas**, na lógica da empregabilidade, do acesso a oportunidades profissionais ao longo da vida e dos seus trajetos no mercado de trabalho; e das **empresas**, pois delas depende em larga medida a produtividade e adaptabilidade em mercados altamente competitivos.
-

Linhas de reflexão para as políticas públicas

- **Elevar a base de qualificações** como prioridade estrutural da política pública, em particular entre os adultos menos qualificados, bem como generalizar o acesso a competências digitais para todas as gerações.
 - Promover, além da elevação da base, o **alargamento do topo da pirâmide de competências e qualificações**, apostando na expansão da formação avançada e especializada de nível superior e pós-superior e no reforço quantitativo e qualitativo das dinâmicas de investigação, inovação e produção de conhecimento em áreas das tecnologias, dos dados, e do digital.
 - Preparar as **estruturas e equipamentos de educação e formação** para a transição digital.
 - Prosseguir uma **agenda estratégica de modernização e reforço da formação profissional**, em particular da formação contínua, com pleno envolvimento dos parceiros sociais, de modo a cobrir várias dimensões.
-

Contexto

- A rápida evolução do mundo do trabalho, com o surgimento de novas formas de trabalho e as inúmeras transformações tecnológicas, **colocam inúmeros desafios à inspeção do trabalho**
 - Aumento da **complexidade do ponto de vista do *enforcement* da legislação laboral.**
-

9. INSPEÇÃO, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO E NOVOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

Linhas de reflexão para as políticas públicas

- Prosseguir com a **modernização dos sistemas de informação** ao dispor da ACT, bem como com a melhoria da interconexão de dados com outros serviços.
 - Melhorar o **acesso dos sistemas de segurança social e da ACT** a informação relativa a relações de trabalho com mais do que duas partes, ou a novas formas de prestação de trabalho como o trabalho em plataformas.
 - Reforçar em termos quantitativos e qualitativos os **meios e instrumentos da ACT**, tanto humanos como técnicos.
 -
 - Agilização dos **processos de contraordenação laboral**, na reflexão sobre a melhoria dos poderes da ACT e dos inspetores do trabalho.
 - Dotar o corpo inspetivo de ampla e intensa **formação em TIC**.
 - Reforçar as parcerias e o trabalho conjunto da inspeção do trabalho com os parceiros sociais.
-

Contexto

Na reflexão sobre a Administração Pública no contexto do futuro do trabalho, deve ser tido em conta:

- O **papel do Estado** na gestão dos desafios da transição digital e em particular das novas formas de trabalho.
 - A **incorporação da tecnologia e da automação no setor público**, com reflexos na criação de valor e satisfação dos diferentes agentes, incluindo dos trabalhadores.
 - A **capacitação dos próprios trabalhadores**.
 - A **redefinição dos locais de trabalho, dos modelos de emprego e dos seus suportes organizacionais**.
-

Linhas de reflexão para a Administração Pública

- **Aplicar aos trabalhadores titulares de um vínculo de emprego público o regime previsto no Código do Trabalho em matéria de teletrabalho**, sem prejuízo de poderem ser emitidas orientações junto dos diversos serviços da Administração Pública, tendo em vista a harmonização de procedimentos.
 - Promover a adoção deste tipo de regime, de modo total ou parcial, numa perspetiva de melhoria das relações e condições de trabalho e conciliação com a vida profissional e pessoal, assegurando igualdade de direitos e evitando, quer o isolamento dos funcionários a trabalhar à distância, quer prejuízos para o desempenho e produtividade dos serviços.
 - Regular o **direito a desligar** na Administração Pública.
 - Reforçar a capacidade da administração no **uso de tecnologias digitais** e em particular no uso de dados, de modo a melhorar o desempenho dos diferentes serviços e proporcionar melhores condições aos trabalhadores.
 - Melhorar os meios e capacidades do Estado, administração pública e serviços públicos no domínio da **cibersegurança**.
-

Contexto

- Os **chamados empregos verdes são fundamentais para o combate às alterações climáticas e para o desenvolvimento sustentável**, contribuindo de forma decisiva para a resposta aos desafios globais da proteção do ambiente, do desenvolvimento económico, da inclusão social e da coesão territorial.
 - As novas formas de prestação de trabalho, como o teletrabalho, podem contribuir para **valorizar os territórios do interior, diminuindo a necessidade de viagens e a consequente pegada carbónica**.
-

Linhas de reflexão para as políticas públicas

- Abordar a **promoção da transição climática e energética** na ótica da criação de empregos a ela ligados, promovendo maior equilíbrio entre todos os territórios, e mitigando os custos sociais e de emprego da transição.
 - Fomentar a coesão territorial por via do dinamismo dos territórios do interior também através do trabalho à distância, incluindo **em espaços de cowork** dotados das devidas condições de trabalho.
 - Desenvolver um **plano de formação profissional** especificamente direcionado para a transição climática e energética.
 - Desenvolver **estatísticas que permitam monitorizar e avaliar de forma mais rigorosa a evolução dos empregos ligados ao clima, ambiente e território.**
 - Identificar para Portugal:
 - (i) o que são **trabalhos circulares** e em que diferem dos "tradicionais";
 - (ii) quantos empregos já existem associados à **economia circular**;
 - (iii) quais as **atividades circulares** potencialmente mais promissoras;
 - (iv) quais as **competências** que os empregadores e trabalhadores precisam de desenvolver para impulsionar uma economia circular nacional.
-



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

LIVRO VERDE SOBRE O FUTURO DO TRABALHO

**Audição Pública
Assembleia da República
25 de maio de 2021**