Projeto de Lei n.º 293/XV/1.ª (L)

Alargamento de atribuições da Autoridade para as Condições do Trabalho (alteração ao Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho)

Data de admissão: 20-09-2022

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

ÍNDICE

I. A INICIATIVA

II. APRECIAÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

VII. AVALIAÇÃO PRÉVIA DE IMPACTO

VIII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

Elaborada por: José Filipe Sousa (DAPLEN), Cristina Ferreira (DILP), Paula Faria (BIB), e Gonçalo Sousa Pereira e Pedro Pacheco (DAC)
Data: 03.10.2022

I. A INICIATIVA

Após fazer referência a um excerto de um relatório de 2019 da Atividade de Inspeção do Trabalho sobre trabalho total ou parcialmente não declarado, segmentação social e concorrência desleal, a exposição de motivos da iniciativa em apreço nota que muitos dos jovens desempregados e dos desempregados de longa duração são remetidos para estágios de diferentes naturezas, que aparentemente se vão consolidando como alternativa ao emprego regular.

Assim, e depois de também se aludir a dados do Eurobarómetro sobre Questões Sociais e da Universidade de Lisboa, assinala-se que a precariedade das relações laborais impacta o desenvolvimento pessoal e comunitário, condicionando a participação social e a dignidade de cada ser humano. Deste modo, e tendo presentes as competências da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), expressas no Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho, entende-se que é devido o reconhecimento explícito das suas atribuições em matéria de estágios, alargando-as a todas as modalidades, quer sejam estágios não-remunerados, curriculares e extracurriculares, ou estágios profissionais que correspondam a trabalho independente.

Por conseguinte, a iniciativa em apreço subdivide-se em três artigos preambulares, contendendo o artigo primeiro com o objeto, o artigo segundo com as alterações preconizadas para os artigos 2.º e 4.º do mencionado diploma, e o artigo terceiro, e último, com a entrada em vigor.

II. APRECIAÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

- **Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais**

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Deputado único representante do Partido Livre (L), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa[1] (Constituição) e do n.º 1 do artigo 119.º do Regimento da Assembleia da

[1] Diploma disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República

República[2] (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e na alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento.

A iniciativa assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento. Encontra-se redigida sob a forma de artigos, é precedida de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, cumprindo assim os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

São também respeitados os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que a mesma parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Todavia, a iniciativa altera o Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho, que aprova a orgânica da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT). O referido diploma foi aprovado tendo como lei habilitante a Lei n.º 4/2004, de 15 de janeiro, que estabelece os princípios e normas a que deve obedecer a organização da administração direta do Estado, cujo artigo 24.º determina que «a criação, reestruturação, fusão e extinção dos serviços da administração directa do Estado são aprovadas por decreto regulamentar».

Refira-se, a respeito desta matéria, a discussão doutrinária e jurisprudencial quanto à possibilidade de a Assembleia da República alterar ou revogar regulamentos emitidos pelo Governo, nos termos que se seguem. De acordo com a orientação do Tribunal Constitucional, constante do Acórdão n.º 214/2011, uma lei da Assembleia da República não pode revogar um regulamento do Governo sem ter previamente revogado a norma legal que habilitou este último, sob pena de o privar dos instrumentos que a Constituição lhe atribui para prosseguir as tarefas que lhe são cometidas, violando assim o princípio da separação de poderes.

[2] Diploma disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República

Por outro lado, pode entender-se que a iniciativa *sub judice* não trata de *criar, reestruturar, fundir ou extinguir* a ACT, mas sim de alargar as suas atribuições. Ou seja, pode questionar-se se, em termos materiais, as preocupações de ordem constitucional quanto ao princípio da separação de poderes são aplicáveis a esta matéria. O que, aliás, também é aventado pelo Acórdão n.º 214/2011, o qual afirma que «De outro modo, como se realçou no acórdão n.º 1/97, a reserva de competência regulamentar do Governo redundaria necessariamente num limite da competência legislativa da Assembleia da República quanto a certas matérias, limite que a Constituição não permite deduzir perante um preceito como o da alínea *c)* do artigo 161.º que expressamente atribui à Assembleia da República competência para fazer leis sobre todas as matérias, salvo as reservadas ao Governo. E estas, as competências legislativas reservadas ao Governo, não são outras senão as respeitantes à sua própria organização e funcionamento (n.º 2 do artigo 198.º da Constituição)».

Tendo em consideração que, nos termos da lei em vigor, há uma exigência de forma para a criação, reestruturação, fusão e extinção dos serviços da administração direta do Estado, parece ser necessário, ou pelo menos mais seguro, alterar a lei habilitante de forma que seja possível alterar o decreto regulamentar por via de um ato legislativo da Assembleia da República. Tratando-se de uma questão algo controversa na doutrina, sempre caberá à comissão competente tomar legítima posição sobre a matéria, sendo a iniciativa naturalmente suscetível de ser corrigida em sede de especialidade.

A iniciativa deu entrada a 16 de setembro de 2022, tendo sido junta a ficha de avaliação prévia de impacto de género. Em 20 de setembro foi admitida e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª), por despacho do Presidente da Assembleia da República. Foi anunciada em sessão plenária a 21 de setembro e a sua discussão na generalidade encontra-se agendada para dia 7 de outubro, por arrastamento com o Projeto de Resolução n.º 164/XV/1.ª (PS).

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho[3], de ora em diante designada como lei formulário, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

O título da presente iniciativa legislativa - «Alargamento de atribuições da autoridade para as condições do trabalho (alteração ao Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho)» - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

De acordo com a consulta ao *Diário da República Eletrónico*, o Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho, ainda não foi objeto de qualquer alteração, pelo que esta constitui a sua primeira alteração. A iniciativa dá cumprimento ao disposto no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, que prevê que «Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas».

Em caso de aprovação esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República*, em conformidade com o disposto na alínea *c*) do n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 3.º deste projeto de lei prevê que a iniciativa entra em vigor com o Orçamento do Estado subsequente ao da sua publicação, respeitando o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual «Os atos legislativos (…) entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação.»

Na presente fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

[3] Diploma retirado do sítio da *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

A Constituição da República Portuguesa[4] (Constituição), no seu artigo 59.º, enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito à organização da prestação do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, bem como o direito à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde [alíneas *c)*[5] e *d)* do n.º 1]. Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias[6], aplicando-se por isso, nos termos do artigo 17.º, o regime dos direitos, liberdades e garantias.

O regime jurídico de promoção da segurança e higiene no trabalho encontra-se aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro[7].

No plano da fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) tem por missão a promoção da melhoria das condições de trabalho, através da fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral e o controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais. A ACT tem como atribuições, entre outras, promover, controlar e fiscalizar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais, respeitantes às relações e condições de trabalho, designadamente as relativas à segurança e saúde no trabalho, de acordo com os princípios vertidos nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho[8] (OIT), ratificadas pelo Estado português (Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho[9], que aprova a orgânica da Autoridade para as Condições do Trabalho).

---

[4] Todas as referências à Constituição são feitas para o portal da Assembleia da República, salvo indicação em contrário.
[5] A Lei Fundamental, na versão resultante da revisão de 1997 (Lei Constitucional n.º 1/97 - Quarta revisão constitucional), passou a dispor no artigo 59.º, n.º 1 alínea *c)*, que os trabalhadores têm direito à "*prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde*".
[6] *In*: MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui - **Constituição da República Portuguesa, Anotada**, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 596.
[7] Trabalhos preparatórios.
[8] As Convenções ratificadas por Portugal podem ser consultadas aqui.
[9] Diploma retirado do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas nesta parte da nota técnica são feitas para o portal oficial do Diário da República Eletrónico, salvo indicação em contrário.

Nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 167-C/2013, de 31 de dezembro (versão consolidada), que aprova a Lei Orgânica do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, a ACT é um serviço da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa e dirigido por um inspetor-geral coadjuvado por dois subinspetores-gerais. Tem ainda como órgão o Conselho Consultivo para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho que é um órgão colegial, de natureza consultiva, que apoia a ACT no exercício das suas competências em matéria de segurança e saúde no trabalho. É composto pela direção da ACT e por representantes dos parceiros sociais membros da Comissão Permanente de Concertação Social.

Refira-se ainda que a Resolução da Assembleia da República n.º 44/2001 (RAR) que institui o dia 28 de abril como o Dia Nacional de Prevenção e Segurança no Trabalho, recomenda ao Governo, «no âmbito das comemorações deste Dia Nacional, a realização de uma campanha de informação, formação e prevenção com o objetivo de reduzir os acidentes de trabalho».

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

- **Âmbito da União Europeia**

No âmbito da alínea *b)* do n.º 2 do artigo 4.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), a política social, nos termos definidos no presente Tratado, é um dos domínios partilhados entre a União e os Estados-Membros.

Esta matéria é desenvolvida no Título X do TFUE, no qual se determina que a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros, designadamente no que diz respeito às condições de trabalho (alínea *b*) do n.º 1 do artigo 153.º do TFUE).

A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores prevê que o mercado interno conduza a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores da União. Prevê ainda a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, no seu artigo 30.º, que todos os trabalhadores têm direito a proteção contra

os despedimentos sem justa causa, de acordo com o direito da União e com as legislações e práticas nacionais.

Neste contexto, o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu princípio 5, estipula que as relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas, nomeadamente através da proibição da utilização abusiva de contratos atípicos, devendo qualquer período experimental ter uma duração razoável.

Relativamente à iniciativa em apreço, foi adotada a Diretiva 89/391/CEE, do Conselho, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, onde define as obrigações das entidades patronais e dos trabalhadores (qualquer pessoa que trabalhe para uma entidade patronal, incluindo estagiários e aprendizes, mas não empregados domésticos) para reduzir os acidentes de trabalho e as doenças profissionais.

O Regulamento (UE) 2019/126, do Parlamento Europeu e do Conselho, criou a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (EU-OSHA) que, sendo uma agência descentralizada da UE, tem por objetivo fornecer às instituições e organismos da UE, aos países da UE, aos parceiros sociais e a outros intervenientes na área da segurança e da saúde no trabalho: *i*) informações técnicas, científicas e económicas relevantes e *ii*) conhecimentos especializados neste domínio a fim de melhorar as condições de trabalho no que respeita à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores.

Para atingir este objetivo, deve esta agência desenvolver e disseminar conhecimento, fornecer elementos de prova e prestar serviços com vista à elaboração de políticas, incluindo conclusões baseadas em investigação e facilitar a partilha de conhecimentos entre as partes interessadas da UE e os intervenientes nacionais.

Por fim, no pleno respeito da competência dos países da UE, importa destacar que a EU-OSHA recolhe e analisa informações técnicas, científicas e económicas sobre a saúde e a segurança no trabalho nos países da UE promovendo a cooperação e o intercâmbio de informações e experiências entre os países da UE, incluindo informação sobre programas de formação.

- **Âmbito internacional Países analisados**

A legislação comparada é apresentada para os seguintes Estados-Membros da União Europeia: Espanha e França.

ESPANHA

De acordo com o estabelecido na *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales,* compete à inspeção-geral do trabalho e da segurança social a fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral e o controlo da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais, quer no âmbito das relações laborais privadas, quer no âmbito da Administração Pública.

Compete, ainda, à inspeção-geral do trabalho e da segurança social vigiar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais respeitantes às relações laborais, nos termos da *Ley 23/2015, de 21 de julio*, *Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social,* e do seu regulamento, aprovado pelo *Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero.*

A função inspetora é desempenhada por funcionários do Corpo Superior de Inspetores de Trabalho e Segurança Social e pelos funcionários do Corpo de Subinspetores Laborais, nos termos dos artigos 12. a 18., e tem o âmbito definido nos termos do artigo 19. da referida *Ley 23/2015, de 21 de julio.*

FRANÇA

Em França, a Inspeção do Trabalho é o organismo responsável pelo controlo e monitorização da correta aplicação nas empresas das disposições das convenções coletivas ou do Código do Trabalho, nos termos do disposto nos artigos L8112-1 a L8124-1). Os inspetores do trabalho têm a tarefa de informar e aconselhar empregadores, empregados e representantes do pessoal sobre as suas obrigações e direitos.

De acordo com os artigos L8112-1 e L8112-2, os inspetores do trabalho asseguram que as empresas cumprem as disposições do Código do Trabalho em todos os aspetos:

contratos de trabalho, horários de trabalho, trabalho não declarado, trabalho ilegal, etc. Têm também a tarefa de aconselhar e informar os empregadores, os empregados e seus representantes sobre os seus deveres e direitos. Verificam igualmente se outras disposições legais relacionadas com as convenções coletivas de trabalho e o regime laboral cumprem as condições estabelecidas no Livro II da Segunda Parte do Código de Trabalho. Os inspetores do trabalho podem conduzir uma investigação, utilizar organismos aprovados para verificar o estado do equipamento e das instalações e entrar e visitar livremente a empresa sem aviso prévio.

Segundo o artigo 4111-1, estão sujeitos ao controlo pela inspeção do trabalho os empregadores e trabalhadores de direito privado; os estabelecimentos públicos de carácter industrial, comercial ou agrícola; os estabelecimentos administrativos quando empreguem pessoal sob condições do direito privado e os estabelecimentos de saúde, sociais e médico-sociais. Nos termos do artigo L4111-5, são considerados trabalhadores os assalariados, incluindo os temporários e os estagiários, bem como qualquer pessoa colocada a qualquer título sob a autoridade do empregador.

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

No âmbito da matéria relativa à inspeção do trabalho, a OIT aprovou até à data duas convenções:

- N.º 81 - Protocolo de 1995 à Convenção sobre a Inspeção do Trabalho, 1947;
- N.º 129 - Convenção sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969.

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

- **Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)**

Para além da vertente iniciativa, encontram-se igualmente pendentes, sobre matéria idêntica ou conexa, o Projeto de Lei n.º 65/XV/1.ª (PCP) - «Confere natureza de título executivo às decisões condenatórias da ACT e altera o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, procedendo à 3.ª alteração à Lei n.º

107/2009, de 14 de setembro» e o Projeto de Resolução n.º 228/XV/1.ª (CH) - «Pelo reforço do quadro de pessoal da Autoridade para as Condições de Trabalho – ACT». De referir, igualmente, o Projeto de Resolução n.º 164/XV/1.ª (PS) - «Recomenda ao Governo uma maior fiscalização dos contratos a termo», que não versando diretamente sobre a organização da ACT, recomenda que esta desenvolva mais ações de fiscalização.

Em sentido contrário, não se apurou a pendência de nenhuma petição sobre o tema.

- **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

Na XIV Legislatura, foi apresentado o Projeto de Lei n.º 847/XIV/2.ª (PCP) - «Confere natureza de título executivo às decisões condenatórias da ACT e altera o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, procedendo à 3.ª alteração à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro», que acabaria rejeitado na generalidade, não se descortinando a entrada de nenhuma petição sobre o assunto.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

A presente iniciativa não foi submetida a consulta pública no momento da sua distribuição, por não versar diretamente sobre legislação do trabalho, conforme previsto nos artigos 469.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 13 de fevereiro, em especial do n.º 2 do artigo 469.º, podendo ainda assim a Comissão decidir promover a sua apreciação pública, caso assim o entenda, em momento posterior.

De todo o modo, qualquer contributo espontâneo eventualmente recebido neste âmbito será disponibilizado na página eletrónica da Comissão destinada a outros contributos.

VII. AVALIAÇÃO PRÉVIA DE IMPACTO

- **Avaliação sobre impacto de género**

O preenchimento, pelo proponente da ficha de avaliação prévia de impacto de género, em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, devolve como resultado uma valoração maioritariamente neutra do impacto de género, reputando-se ainda assim como positivo o seguinte fator, ao nível dos direitos: «O projeto ou a proposta de lei afetará os direitos das mulheres ou dos homens de forma direta ou indireta?».

VIII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

CARMO, Renato Miguel do ; MATIAS, Ana Rita – **Retratos da precariedade : quotidianos e aspirações dos trabalhadores jovens.** Lisboa : Tinta -da-China, 2019. ISBN 978-989-671-478-9. Cota: 44 – 215/2019

Resumo: Este livro visa contribuir para a compreensão da precariedade laboral, centrando-se na análise de testemunhos de jovens com formação superior «inseridos no mercado de trabalho, onde enfrentam situações de estágios não remunerados, bolsas consecutivas, contratos a termo, recibos verdes e afins. Um sistema que os submerge num ciclo de incerteza que parece interminável.» Os autores refletem sobre a ideia de um modo de vida precário decorrente da incerteza profissional e dos baixos rendimentos auferidos; o seu impacto no bem-estar mental e na qualidade de vida do indivíduo. Procede-se a uma contextualização estatística: da precariedade e desemprego na população jovem; inserção no mercado de trabalho e papel abusivo do recurso aos estágios.

FRANÇA. Conseil d'Orientation pour l'Emploi – **Le travail non déclaré** [Em linha]. [S.l.] : Conseil d'orientation pour l'emploi, 2019. [Consult. 23 set. 2022]. Disponível em WWW:<URL:https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=141051&img=29372&save=true>

Resumo: Estima-se que o trabalho não declarado represente entre 2 e 3% da massa salarial em França e poderá representar, dependendo das formas e dos prazos tidos em conta, cerca de 5% do total da população com 18 anos ou mais. Nessa situação, os trabalhadores são privados dos seus direitos (férias pagas, horários e condições de trabalho, formação profissional, mobilidade, representação coletiva, mas também dos direitos à proteção social), podendo encontrar-se numa situação de grande insegurança e dependência.

O relatório do Conselho de Orientação para o Emprego constata que a multiplicidade de práticas de não declaração é acompanhada de desafios de natureza e magnitude diferentes para trabalhadores, empregadores e comunidade. Com base nesta constatação, o referido Conselho faz recomendações com vista a fomentar o desenvolvimento de políticas de combate ao trabalho não declarado, analisando o seu impacto sobre o funcionamento do mercado de trabalho.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – **Internships, employability and the search for decent work experience** [Em linha]. [S.l.] : ILO : Elgar, 2021. [Consult. 22 set. 2022]. Disponível em WWW:<URL: https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=136026&img=23709&save=true>

Resumo: Este estudo debruça-se sobre a questão dos estágios e a precariedade do trabalho, bem como as condições de trabalho a eles associadas. Nos últimos tempos, os estágios não remunerados têm vindo a tornar-se uma prática habitual em vários países, em todo o mundo, que enfrentam o desafio de garantir trabalho decente aos estagiários, questionando-se sobre o que é necessário fazer para atingir esse objetivo. Além disso, são analisados os argumentos a favor de novas formas de regulamentação para minimizar ou prevenir a exploração dos estagiários, no contexto de uma possível nova norma internacional de trabalho. De acordo com o referenciado estudo, o desafio político central que os estágios apresentam é o de equilibrar a contribuição positiva que podem representar com a realidade em que constituem uma forma de trabalho precário. São sugeridos princípios a incorporar em futura legislação laboral.

PORTUGAL. Autoridade para as Condições do Trabalho – **Atividade de inspeção do trabalho** [Em linha] : **relatório 2019**. Lisboa : ACT, 2020.[Consult. 23 set. 2022]. Disponível em WWW:<URL:https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=141045&img=29368&save=true>

Resumo: «O presente relatório procura retratar a atividade de promoção do cumprimento da legislação laboral desenvolvida pelo serviço de inspeção do trabalho português no ano de 2019, de acordo com os requisitos previstos nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho».

No âmbito da presente iniciativa legislativa, salientamos os pontos 8.1. (trabalho não declarado) e 8.2. (trabalho irregular). O ponto 8.1. incide sobre a inspeção do trabalho, total ou parcialmente não declarado, à Administração do Trabalho e à Segurança Social por empresas, e a situações de dissimulação do contrato de trabalho (falsa prestação de serviços, falsos estágios remunerados ou falsas situações de voluntariado). Este tipo de trabalho não declarado tem efeitos muito negativos nas condições laborais dos trabalhadores e dos seus direitos. Apresentam-se dados estatísticos, relativos a esta situação, entre 2015 e 2019. No ponto 8.2., aborda-se a questão dos trabalhadores(as) em situação contratual irregular, que se encontra associada a um elevado nível de precariedade e constitui um meio injustificável de criação de desigualdades entre trabalhadores(as) e entre empresas.

PORTUGAL. Autoridade para as Condições do Trabalho – **Referencial da atividade inspetiva** [Em linha]. Lisboa : ACT, 2019. [Consult. 22 set. 2022]. Disponível em: https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=141046&img=29369&save=true> ISBN 978-989-8076-90-8

Resumo: «Os novos desafios colocados à inspeção do trabalho a nível nacional e internacional, decorrentes da globalização, das novas formas de organização do trabalho, do desemprego, do trabalho não declarado, dos novos riscos emergentes e da crescente precarização das relações de trabalho, impõem a adoção de estratégias harmonizadas e concertadas de intervenção para garantir uma maior eficácia nos resultados.» Neste contexto, foi elaborado o referencial de atividade inspetiva, que incorpora um quadro conciso e atualizado de orientações técnicas, úteis para o desempenho da atividade inspetiva e para a harmonização de procedimentos no âmbito da Autoridade para as Condições do Trabalho. De salientar o capítulo 9, que é dedicado à atividade inspetiva.