

Roteiro para a Cidadania e Igualdade

# Trabalho Digno e Crescimento Económico

Recomendações e Propostas do Grupo de Trabalho – Trabalho  
Digno e Crescimento Económico

8-1-2017

# GT – TRABALHO DIGNO E CRESCIMENTO ECONÓMICO

## 1. Enquadramento:

O Grupo de Trabalho (GT) – Trabalho Digno e Crescimento Económico foi constituído no âmbito do **Roteiro – Cidadania em Portugal**, promovido pela **Secretaria de Estado para a Cidadania e a Igualdade** e operacionalizado no terreno pela **Animar-Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local**

A missão do **Roteiro – Cidadania em Portugal** é:

- Fomentar Redes e Parcerias para o desenvolvimento de estratégias de territorialização de políticas públicas na área da Cidadania e Igualdade;
- Mobilização de recursos a nível nacional adequados a cada contexto;
- Desafiar as Redes Sociais (e outras) a participar ativamente no processo (enquanto modelo de governança territorial e multinível);
- Promover a nível nacional (incluindo regiões autónomas) um conjunto de atividades que sensibilizem e imprimam consciencialização às populações face aos temas da Cidadania e Igualdade.

O GT realizou sete reuniões de trabalho entre 22 de Abril de 2017 e 28 de Julho de 2017, com uma participação média de 10 pessoas, representando, ao longo dos trabalhos, 15 entidades distintas, das quais 12 foram redactoras do documento final (assinaladas com asterisco), nomeadamente e por ordem alfabética: Animar\*; APSTDC\*; Base FUT\*; Cáritas Portuguesa; CELTUS\*; Dianova\*; EAPN Lisboa\*; Empower to Live\*; Eslider\*; EUIESA\*; FC&T\*; Micre; Oikos\*; TESE\*; UGT Comissão de Mulheres; UGT Comissão da Juventude.

E definiu como ponto central dos seus trabalhos o desenvolvimento de um documento colectivo em torno dos seguintes tópicos: (1) Conceitos e Desmistificações; (2) Tendências Económicas e Sociais; (3) Indicadores de Acompanhamento; (4) Recomendações do GT Trabalho Digno e Crescimento Económico, com Ilustrativos de Estratégias e Iniciativas (numa perspectiva sistémica, sempre que possível).

## 2. Abordagem humanista e antropocêntrica:

O GT entende que deve prevalecer uma abordagem humanista e antropocêntrica de tradição europeia (Comissão Europeia, 1997), que coloca o fator humano no centro da estratégia de produção sociotécnica. Ou seja, que aposta no aumento das qualificações, da qualidade no trabalho, dos salários e da qualidade de vida no trabalho.

Esta abordagem opõe-se à visão centrada exclusivamente na eficiência e nos princípios de racionalização (como os do *lean production* e *business process reengineering*), quando defende que a inovação organizacional deve privilegiar a utilização das Tecnologias de Informação e Conhecimento (TIC) e a flexibilização e a precarização do trabalho como forma de reduzir custos, suportados pelos trabalhadores e trabalhadoras.

A proposta resultante do GT está organizada em três áreas:

#### A - Conceitos e Desmistificações

Procura explicar os conceitos centrais abordados pelo GT: Trabalho, Trabalho Digno e Crescimento Económico, bem como partilhar algumas reflexões e conclusões do debate ocorrido, durante as sessões de trabalho.

#### B – Tendências Económicas e Sociais

Apresenta as diversas tendências ao nível do mercado de trabalho e do crescimento económico na sociedade contemporânea. Procurou-se identificar as principais características do mercado de trabalho e da economia atual, em Portugal.

O GT destacou como subtemas a Organização do Trabalho, a Proteção Social, o Funcionamento do Mercado, e as Políticas Económicas, dada a sua relevância para a compreensão da problemática em análise.

---

2

#### C – Indicadores de Acompanhamento

Por fim, o GT apresenta um conjunto de indicadores que possam tornar a ação mais profícua, mais conhecedora, mais consensual e mais qualificada, no contexto do presente tema, tendo por eixo a promoção da consciência social e do compromisso comunitário ao nível dos modelos económicos vigentes.

Neste sentido, apresenta um conjunto de ações que possam contribuir para a afirmação de uma cultura promotora do Trabalho Digno, em estreita articulação com o crescimento económico em Portugal.

### O que é trabalho?

Após longo debate, o GT acordou assumir a definição abaixo exposta.

Por trabalho, entende-se toda a participação em sistemas de produção e distribuição de bens e serviços. O trabalho pode decorrer sob diferentes princípios económicos – para além do mercado, o trabalho pode decorrer sob um princípio de dádiva ou de autoprodução. E tal como nem todo o trabalho decorre em regime de mercado, também a dimensão mercantil está longe de esgotar as dimensões humanas do trabalho, mesmo no caso do trabalho assalariado – daí a limitação do conceito de mercado de trabalho para pensar o trabalho e o seu papel na sociedade.

### O que é o trabalho digno?

De acordo com a OIT, o trabalho digno engloba:

- ❖ Trabalho produtivo com remuneração justa;
- ❖ Segurança no trabalho e proteção à família;
- ❖ Perspetivas de desenvolvimento humano e integração social;
- ❖ Liberdade de expressão, organização e participação nas decisões;
- ❖ Igualdade de oportunidades e de tratamento.

3

### E o que é o crescimento económico?

O crescimento económico é, numa definição simples, o aumento da produção de bens e serviços que ocorre num dado espaço territorial ou setorial, durante um determinado período.

É medido por indicadores estatísticos agregados, do qual o mais popular é a variação anual do Produto Interno Bruto (PIB).

### Questões conceptuais

#### 1. *Estamos a assistir ao fim do trabalho?*

É um tema de debate. Os seus proponentes alegam:

- A persistência de elevados níveis de desemprego.
- As transformações tecnológicas e os rácios mais baixos de substituição do emprego entre os setores económicos emergentes e os setores em declínio.

No entanto, os críticos desta tese consideram que:

- O tempo total de trabalho mantém-se elevado mesmo nas economias centrais. Regista-se uma quebra desde meados do século XX, mas o seu ritmo abrandou significativamente – e nalguns países inverteu-se mesmo, desde a década de 80 (o papel da desregulação do trabalho associado à da quebra de sindicalização).
- Desde a 2ª metade do século XX, regista-se a entrada/manutenção na força de trabalho assalariado de novos segmentos da população – por exemplo, resultante da terciarização e da integração das mulheres na força de trabalho assalariada ou, mais recentemente, do prolongamento da idade do início da reforma.
- O trabalho não é apenas percecionado como um meio de produzir riqueza, mas também uma forma de promover a integração social (Kovács) e que deve ser re-incrustado na sociedade (Polanyi).

Em suma, o veredito é inconclusivo.

O que é indesmentível é que se está a assistir a mudanças profundas nos regimes de regulação e de organização do trabalho e que estas têm decorrido predominantemente no sentido de retirada de dignidade ao trabalho. Exemplos:

- i) Diminuição do trabalho a tempo inteiro.
- ii) Crescimento do trabalho duplo, do subemprego (trabalho parcial forçado), do trabalho em dias e horas “atípicas”, da precariedade e do trabalho não declarado.
- iii) Dualização do mundo do trabalho, entre um segmento sobrecarregado de trabalho e os que só têm acesso a trabalhos precários e indignos.

## 2. *É o crescimento económico uma medida adequada de desenvolvimento social e humano?*

Nem por isso. É verdade que existe uma correlação, mas esta é imperfeita, pois uma comparação entre o PIB e, por exemplo, o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) pode revelar algumas surpresas.

Alguns exemplos:

- i) Em sociedades caracterizadas por elevados níveis de desigualdade e mecanismos débeis de redistribuição da riqueza, é possível registarem-se elevadas taxas de variação do PIB sem que isso corresponda a um acréscimo na qualidade de vida da maioria da população (e.g. EUA).
- ii) Em economias caracterizadas por setores financeiros hipertrofiados ou pela domiciliação de empresas externas por razões fiscais, a evolução do PIB em

pouco ou nada reflete a situação da economia real (e.g. os 26% de crescimento do PIB na Irlanda em 2016).

Com estas ressalvas, a variação do PIB continua a ser uma medida privilegiada pelos media e nas medidas de política, pelo que não se pode ignorá-la. Até porque foi parte da missão confiada ao GT.

### 3. *É o crescimento económico compatível com o trabalho digno?*

Esta é a questão central a que o GT quer responder.

A resposta é: sim, mas só até certo ponto e dependendo do modelo de crescimento em causa.

Sim, porque o aumento da dignidade no trabalho pode ter consequências muito favoráveis ao crescimento económico.

Alguns exemplos:

- i) Maior justiça na remuneração do trabalho (entre trabalhadores/as e face à remuneração do capital), maior segurança nos vínculos laborais e sistemas de proteção social mais generosos são geradores de aumentos de consumo que, por sua vez, sustentam acréscimos de produção (e.g. a experiência do círculo virtuoso de crescimento na Europa do pós guerra);
- ii) O acréscimo da participação dos trabalhadores e trabalhadoras (e da sociedade em geral) nas decisões das instituições para as quais trabalham é geradora de novas soluções e modelos de organização do trabalho, com ganhos no plano da produção e do aproveitamento dos recursos disponíveis (reconhecimento dos vários interesses no interior das empresas);
- iii) As formas de organização do trabalho que reconheçam a importância do desenvolvimento pessoal do/a trabalhador/a e da segurança no trabalho podem contribuir para gerar ganhos de produtividade significativos (e.g. a definição de novos perfis de competências; o investimento na formação e qualificação; a promoção da mobilidade interna ascendente dos/as trabalhadores/as no interior das empresas/instituições vs. níveis elevados da rotação de pessoal);
- iv) A busca da igualdade de tratamento e de acesso ao trabalho pode gerar, ela própria, o crescimento de setores que permitem garanti-lo – e.g. serviços de apoio à infância e à terceira idade;

No entanto, é necessário que crescimento da produção de bens e serviços não seja feito à custa da perda da dignidade no trabalho.

O GT entende que é fundamental que haja uma rejeição da estratégia económica baseada em baixos salários e em baixas qualificações.

Sem entrar na discussão dos limites ambientais ao crescimento – ela própria daria um grupo de trabalho específico – o GT considera que, a partir de um certo ponto, a garantia de taxas de rentabilidade do investimento só existe, transferindo custos e perdas do capital para a sociedade, em geral e para os trabalhadores e trabalhadoras, em particular. Esta transferência pode ocorrer através de vários mecanismos:

- Desregulação das relações laborais (facilitação de despedimentos, flexibilização de horários, etc.);
- Enfraquecimento dos direitos/possibilidades reais de organização dos/as trabalhadores/as (obstáculos à ação sindical);
- Enfraquecimento dos mecanismos de negociação e da contratação coletiva;
- Enfraquecimento dos sistemas de proteção social (em particular, a proteção no desemprego) e de provisão pública/desmercadorizada de bens e serviços fundamentais (educação, saúde, habitação);
- Desinvestimento na universalidade da escolarização do ensino secundário e universitário.

E traduz-se concretamente em:

- Repressão salarial e aumento das desigualdades;
- Aumento dos tempos efetivos de trabalho (em prejuízo da vida familiar e da participação cívica);
- Reduções na implementação de sistemas de saúde e de segurança no trabalho e na promoção de uma cultura de prevenção dos riscos laborais (segurança e saúde dos/as trabalhadores/as);
- Reforço de formas autoritárias de organização do trabalho.

#### Perspetivas para o Futuro

O GT entende ser necessário aprofundar o debate com todos/as os/as intervenientes, tendo presente as seguintes linhas:

- Elevado nível de desemprego;
- Importância das transformações tecnológicas no desemprego e setores emergentes não absorvem os empregos perdidos pelos setores em declínio;
- Abrandamento da redução do tempo total de trabalho e mesmo inversão em alguns países; entrada/manutenção de novos segmentos da população, nomeadamente com o prolongamento da idade do início da reforma;
- Relação entre o desemprego, o abandono do pleno emprego e as políticas de flexibilização laboral;

- Tendências contraditórias relativamente ao papel do trabalho na nossa sociedade, com os/as menos qualificados/as a parecerem ser os/as mais frágeis e afetados/as.

Recomendações
---------------

O GT propõe que seja promovido um Programa Nacional de Educação e de Literacia sobre a temática do Trabalho Digno, composto por iniciativas de educação, formação e capacitação que pretendam aumentar os níveis de responsabilidade e de comprometimento das Entidades de Governo e de Regulação, Empresas, Entidades da Economia Social, Trabalhadores/as, Sindicatos e Famílias com a temática do Trabalho Digno, nomeadamente (a título ilustrativo):

- Formação de monitores/as para sensibilizar os diferentes interlocutores que atuam no mercado;
- Workshops com Gestores/as de topo, Gestores/as de RH, quadros, trabalhadores e trabalhadoras ativos e não ativos, pessoas em situação de desemprego, em particular com as de mais baixas qualificações;

E abrangendo as seguintes áreas temáticas:

- i) Remuneração digna;
- ii) Horários de trabalho adequados à conciliação entre a vida profissional e pessoal e familiar;
- iii) Políticas de igualdade de género e de acesso no mundo do Trabalho Digno;
- iv) Políticas de combate à e de erradicação da desigualdade e exclusão social, via promoção do Trabalho Digno;
- v) Impacto no crescimento económico local, decorrentes da promoção do Trabalho Digno;
- vi) Políticas de combate à precariedade;
- vii) Políticas de fiscalização e de denúncia de situações de ilegalidade; etc.

Enquadramento Legal	Legislação que enquadre os/as trabalhadores/as ativos, as pessoas desempregadas e outras de baixas qualificações para este efeito
Promotores	IEFP Ministério da Educação
Indicadores de avaliação	n.º ações de formação, n.º de formadores/as, n.º de participantes, mecanismos de monitorização das mudanças efectivas e positivas, num prazo a definir (avaliação de impacto)
Financiamento (fontes)	Programas do IEFP



### 1. Organização do trabalho:

- Diminuição do número de pessoas com contrato permanente/sem termo, com uma redução da sua remuneração média, desde 2013 (quebra de 882€ para 810€) e aumento dos contratos não permanentes, com abrandamento do crescimento da remuneração média, desde 2015.
- Aumento da clivagem do horário efetivo de trabalho entre Portugal (com maior número de horas de trabalho) e outros países europeus, nos últimos 20 anos (PORDATA) → Número médio de horas semanais de trabalho em Portugal – 1995: 36,1; 2015: 35,7; Número médio de horas semanais de trabalho nos Países Zona Euro – 1995: 30,2; 2015: 28,4.
- Flexibilidade associada à precariedade, pela redução das condições de segurança no trabalho, pela prática de baixos salários e pelo desinvestimento na formação dos/as trabalhadores/as. Para alguns trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente com maiores qualificações (que representam ainda uma minoria), a flexibilidade permite uma maior conciliação entre trabalho e família e uma fonte de rendimentos extra.
- Assimetria na distribuição dos rendimentos salariais em Portugal – polarização entre trabalhadores/as qualificados/as e não qualificados/as; disparidades salariais entre homens e mulheres → de acordo com o último relatório da CIG, as mulheres recebem cerca de 82,1% do salário médio mensal dos homens, ou seja, os homens recebem, em média, 121,8% do rendimento das mulheres.
- Aumento dos/as trabalhadores/as pobres em Portugal (11,5%) acima da média Europeia (9,5%) → Há um aumento da pobreza de jovens e crianças, o que significa que muitos agregados vivem situações de precariedade, resultantes da sua situação laboral, e não são capazes de suprir as necessidades básicas da família.

### 2. Proteção Social

- Redução das despesas da Segurança Social com os subsídios à população, desde 2014, à exceção do subsídio de maternidade e do subsídio de doença (PORDATA, IGFSS/MTSSS).
- Declínio lento da densidade sindical em Portugal – de 22,4% em 1999, para 18,1% em 2012 – embora ainda ligeiramente acima da média da OCDE.
- Elevada diminuição da taxa de cobertura de convenções coletivas de trabalho atualizadas em Portugal - de 65,5% em 2008, para 10,0% em 2015 -, e fortes

tendências legislativas visando o enfraquecimento da negociação coletiva, sentidas na Europa do Sul (Lima, 2016).

### 3. Funcionamento de mercado

- Hegemonia dos mercados financeiros e a intensificação da circulação dos capitais financeiros, potenciada pelas novas tecnologias de informação (TIC), → aumenta os comportamentos especulativos e a procura de lucro a curto prazo (Castells).
- Crescente promoção da ideologia de autorresponsabilização dos indivíduos, refletida nas políticas de inclusão social e de crescimento económico assentes na criação de emprego, incluindo auto emprego → cria novas dependências. Portugal 2020 promove apoio ao empreendedorismo e à criação do próprio emprego, existindo uma baixa taxa de sucesso e de sobrevivência de iniciativas empreendedoras - Taxa de mortalidade destas empresas é de 15% (2015) e taxa de sobrevivência a 2 anos é de 51% (2013).
- Crescente financeirização → cria novas debilidades com forte impacto na vida das famílias. O maior acesso ao crédito pela população em geral, acompanhado de rendimento estagnado, fez aumentar o consumo financiado não por ganhos reais, mas por acumulação de dívidas. (Fonte: Gerald Davis & Suntae Kim (2015) Financialization of the Economy).

9

---

### 4. Políticas económicas

- Políticas internacionais advogam crescimento económico por via do aumento de “níveis mais elevados de produtividade das economias, através da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive através da focalização em setores de alto valor agregado e dos setores de mão-de-obra intensiva” (ODS 8).
- Existência de medidas, de política europeia, promotoras de uma economia circular, desde 2015.
- Existência de movimentos sociais e económicos associados à economia solidária, à economia popular, à economia do trabalho, à teoria do decrescimento económico com crescente área de investigação e casos práticos (José Luis Coraggio, Luis Razeto, Lia Tiriba, Boaventura Sousa Santos, Serge Latouche)

Recomendações
---------------

- a) Estimular o dinamismo das organizações de trabalhadores/as;
- b) Aumentar a abrangência dos mecanismos de contratação e de negociação coletiva;
- c) Garantir a proteção social em situações de trabalho flexível, nomeadamente com a regulação salarial, a promoção da higiene e segurança no trabalho, etc.;

- d) Alargar a provisão pública e gratuita (ou tendencialmente gratuita) de serviços essenciais;
- e) Alargar as políticas de parentalidade a pais e mães, garantindo o equilíbrio entre a vida familiar e profissional e contribuindo para um aumento da igualdade de género;
- f) Enfatizar o reconhecimento, no Direito do Trabalho, da assimetria de poder na relação entre empregador/a e trabalhador/a;
- g) Estimular a crescente participação dos trabalhadores/as na organização e nas decisões tomadas nas empresas, nos serviços públicos e nas entidades da economia social;
- h) Promover a formação em contexto de trabalho e o planeamento de carreiras;
- i) Desenvolver uma política nacional para a microfinança e para as finanças éticas e solidárias;
- j) Promover uma política fiscal que conduza a maior equidade, inclusão e dignificação do trabalho:
  - Desincentivos fiscais a ordenados “desviantes” (e.g. no caso de ordenados 5x acima do valor médio ou mediano de uma determinada empresa, o excedente não será considerado custo para efeitos fiscais);
  - Incentivos à contratação sob o modelo de Trabalho Digno, nomeadamente na promoção da igualdade de género (e.g. diferenciação positiva ao nível dos encargos para a Segurança Social).
- k) Organização dos/as trabalhadores/as no local de trabalho:
  - Agilização dos procedimentos legais de constituição e eleição das comissões de trabalhadores e trabalhadoras e de eleição de representantes para a segurança e saúde no trabalho;
  - Alargamento do tempo legalmente atribuído para o exercício de funções de representação por parte dos delegados sindicais e restantes representantes dos trabalhadores e trabalhadoras.
- l) Não discriminação de representantes dos/as trabalhadores/as no local de trabalho:
  - Reforço da capacidade de fiscalização, por parte da Autoridade para as Condições do Trabalho, e agravamento das sanções às instituições que coloquem em causa esta norma;
  - Reconhecimento do tempo de trabalho sindical como tempo de trabalho útil, garantido por lei, para efeitos de progressão na carreira.
- m) Negociação coletiva setorial:
  - Reversão da caducidade automática das convenções coletivas de trabalho;

- Reposição total do princípio do tratamento mais favorável do/a trabalhador/a na relação entre legislação geral, convenções coletivas de trabalho e acordos de empresa.

Para dar resposta, no plano prático, às recomendações enunciadas, o GT propõe a constituição do Observatório Nacional do Trabalho Digno, cuja atividade será de:

- Estudar e monitorizar as condições em que se processa o trabalho nos diferentes setores de atividade;
- Desenvolver seminários, com as associações patronais e sindicais sobre Trabalho Digno e Responsabilidade Social das Instituições;
- Desenvolver uma linha editorial, com a correspondente divulgação e disseminação dos estudos produzidos;
- Promover a inovação nas relações de trabalho através de deduções fiscais, p. ex. durante um ano, para quem implementar determinadas práticas;
- Participar na elaboração da legislação sobre finanças éticas e solidárias, que permita o desenvolvimento de instituições de microfinança (MFIs - Micro Financial Institutions):

- Instituições de Microcrédito – o quadro legal e regulamentar carece de especificação e clarificação;
- Crowdfunding e crowdlending – o quadro legal e regulamentar é ainda incompleto;
- Fundos de Empreendedorismo Social e Outros Instrumentos de Investimento Coletivo (OIC) – o quadro legal e regulamentar deve identificar instrumentos de financiamento de entidades da Economia Social sem estrutura de capital (e.g. Associações).
- 

Enquadramento Legal	Legislação a elaborar pelo MTSS; ME; MF
Promotores	MTSS; ME; MF Confederações Patronais Confederações Sindicais
Indicadores	a) N.º de estudos publicados b) N.º de medidas concretizadas c) N.º seminários realizados d) N.º de instituições abrangidas por deduções fiscais e montantes
Financiamento (fontes)	Dotação para o seu funcionamento e atividades, definida pelos/as Promotores/as

O GT considera existir espaço para melhorar o conjunto de indicadores sobre a realidade socioeconómica do país.

Exemplificam-se e propõem-se algumas melhorias: A taxa oficial do desemprego em Portugal é calculada pelo INE, a partir do Inquérito ao Emprego sobre a população empregada e a população desempregada, traduzindo a relação entre a população desempregada e a população ativa (que corresponde à soma da população empregada com a população desempregada).

O que se entende por **população empregada**?

Aquela que, tendo idade mínima de 15 anos, se encontrava numa das seguintes situações: 1) tinha efetuado trabalho de, pelo menos, uma hora, mediante pagamento de uma remuneração ou com vista a um benefício ou ganho familiar em dinheiro ou em géneros; 2) tinha uma ligação formal a um emprego, mas não estava ao serviço; 3) tinha uma empresa, mas não estava temporariamente a trabalhar por uma razão específica; 4) estava em situação de pré-reforma, mas a trabalhar.

São várias as condições apresentadas que dificultam o cálculo de uma taxa de desemprego mais próxima da realidade, nomeadamente, (1) o trabalho mínimo de apenas uma hora, (2) a inexistência de um valor mínimo de remuneração digna, ou mesmo a inclusão do “benefício ou ganho familiar (...) em géneros”, ou (3) a exclusão das pessoas que, embora não tenham realizado procura ativa de emprego no período acima referido, se encontrem disponíveis para trabalhar.

O estudo *"Rendimento Adequado em Portugal - quanto é necessário para uma pessoa viver com dignidade em Portugal"* (coordenado por José Pereirinha, professor do Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG), com a participação do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas e da Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Católica) afirma que o *“limiar de pobreza e a escala de equivalência utilizados na observação da pobreza subestimam e distorcem a identificação da população em situação de pobreza, se a entendermos como uma situação em que as pessoas não têm rendimento suficiente para obter um padrão de vida digno”*; e aponta para a necessidade de estabelecer, a um primeiro nível, um valor mínimo de dignidade para a pessoa empregada, abaixo do qual o trabalho produtivo deveria ser considerado como não tendo uma remuneração justa.

O estudo aponta para que, no caso de uma pessoa adulta em idade ativa, o rendimento adequado fosse de 783 euros, estabelecendo assim um possível limiar para a divisão entre o que será um trabalho digno ou indigno.

Por outro lado, o crescimento do PIB, acompanhado de uma acelerada redução da proporção dos salários no Rendimento Nacional (RN), não é indutor de trabalho digno. Portugal foi um dos países em que a proporção dos salários no RN mais diminuiu, passando de 60%, em 2003, para os 52%, em 2014 (fonte: relatório da OIT).

Também não é indutor de trabalho digno todo o crescimento do PIB que gera o extremar das desigualdades, nomeadamente as sentidas nas economias ocidentais, tal como reflectidas nos índices de Gini ou na cada vez maior concavidade das curvas de Lorenz.

Por fim, o crescimento do PIB baseado em aumentos de competitividade, resultantes da precariedade e da deterioração das condições de trabalho, nunca poderá ser considerado indutor de trabalho digno.

#### Perspetivas Futuras

Desenvolvimento de indicadores de avaliação e de acompanhamento do Trabalho Digno:

- A um primeiro nível, será relevante inferir a taxa de desemprego tendo em atenção os critérios de dignificação do trabalho da OIT, designando o novo indicador como “Taxa de Desemprego Real - TDR”.

A TDR deveria incluir toda e qualquer pessoa que, estando dentro do mercado de trabalho, se encontrasse fora de um ou mais dos seguintes critérios:

- i) Trabalho produtivo com remuneração justa;
- ii) Segurança no trabalho e proteção à família;
- iii) Perspetivas de desenvolvimento humano e integração social;
- iv) Liberdade de expressão, organização e participação nas decisões;
- v) Igualdade de oportunidades e de tratamento.

$$\text{TDR} = (\text{Desemprego Nominal} + \text{Trabalho Indigno}) / \text{População Ativa}$$

Deste indicador, resultaria igualmente a possibilidade de inferirmos a Taxa de Empregabilidade Digna e a correlação existente entre “crescimento económico” e a TDR. Assim, a taxa de desemprego real incluiria todo o trabalho *indigno*, quer por questões salariais, onde a remuneração não fosse considerada justa, quer pelos restantes indicadores apontados em cima pela OIT.

Construção de uma selecção de indicadores para evidenciar a problemática do Trabalho Digno:

- a) Taxa de Desemprego Real (TDR), conforme os critérios quantitativos e diretos de caracterização do Trabalho Digno pela OIT e tomando por base que o rendimento adequado fosse, no mínimo, de 783 euros, no caso de uma pessoa adulta em idade ativa, como possível limiar para a divisão entre o que seria um trabalho digno ou indigno;
- b) Índice de Remuneração do Trabalho (IRT), tendo em atenção a proporção do Rendimento Nacional (RN) constituído por salários;
- c) Índice de Remuneração do Trabalho Ponderado (IRTP), tendo em atenção a proporção dos salários no RN, ponderada pelo Coeficiente de Gini (medida de desigualdade);
- d) Índice de Trabalho Digno (ITD) a desenvolver pelo Observatório Nacional do Trabalho Digno (ONTD), para reflectir uma análise sistémica e universal dos principais indicadores do Trabalho Digno e que permitisse realizar comparações internacionais devidamente reconhecidas pelos principais intervenientes nas instâncias internacionais;
- e) Índice de Gini e outros indicadores de desigualdades salariais (e.g. diferenciais absolutos entre 1.º decil e mediana; entre 1.º decil e média; entre 1.º decil e 10.º decil; Lorenz dos rendimentos pagos numa determinada região, ou análise ABC, onde se medirá a apropriação de valor de três segmentos: 1%; >1% a 10%; >10%).
- f) Outros indicadores quantitativos, além do rendimento e da desigualdade de rendimento:
  - Horários de trabalho;
  - Tipologia de remuneração ou benefício;
  - Proporção existente entre trabalho sem e com termo;
  - Outros.
- g) Indicadores qualitativos das condições de trabalho:
  - Segurança no trabalho e proteção à família;
  - Perspetivas de desenvolvimento humano e integração social;
  - Liberdade de expressão, organização e participação nas decisões;
  - Igualdade de oportunidades e de tratamento;

Para operacionalizar estas recomendações mencionadas, o GT propõe:

- A. Constituir grupo de trabalho para, no prazo de 90 dias, definir os indicadores que irão enquadrar o Trabalho Digno;
- B. Validar os indicadores com as entidades patronais e sindicais;
- C. Divulgar os indicadores através de sessões organizadas pelas entidades patronais (incluindo organizações da economia social), sindicatos, administração central e local e associações empresariais e de cúpula da economia social.

Enquadramento Legal	Nomeação do Grupo de Trabalho
Promotores	MTSS Confederações Patronais Confederações Sindicais Associações empresariais e de cúpula da economia social Administração Central e Local Organizações da Economia Social
Indicadores	a) Cumprimento dos prazos definidos para a constituição do Grupo de Trabalho e da validação dos Indicadores pelas entidades intervenientes b) Nº de sessões de divulgação
Financiamento (fontes)	Candidatura a programas de promoção da empregabilidade no âmbito do Portugal 2020



### CONCEITOS E DESMISTIFICAÇÕES

ALTER, N. (2009). Donner et prendre. La coopération en entreprise. Paris: La Découverte.

ALVES, P. (2016). "As teorias do fim do trabalho - entre mito e mistificação". Texto policopiado.

BOLTANSKI, L. & Chipello, É. (1999). Le Nouvel Esprit du Capitalisme. Paris : Gallimard

BOURDIEU, Pierre, (1998), Contrafogos, Celta, Oeiras.

CHIAPELLO È. & Gilbert, P. (2009). "La gestion comme technologie économique". In Steiner, P & Vatin, F. Traité de Sociologie Économique. Paris : Presses Universitaires de France.

KOVÁCS, Ilona (Coord.) *et al.* (2014) Temas Atuais da Sociologia do Trabalho e da Empresa, Almedina, II Série, Nº 24 Coleções Económicas.

LIMA, M. (2016). O Desmantelamento do Regime de Negociação Coletiva em Portugal, os Desafios e as Alternativas. Coimbra: CES/Observatório sobre Crises e Alternativas.

Disponível em:

[http://www.ces.uc.pt/observatorios/crisalt/documentos/cadernos/CadernoObserv\\_VII\\_I\\_N8\\_VERSAO\\_REFORMULADA.pdf](http://www.ces.uc.pt/observatorios/crisalt/documentos/cadernos/CadernoObserv_VII_I_N8_VERSAO_REFORMULADA.pdf)

MÉDA, D. (1997). Le Travail: Un Valeur en Voie de Disparition. Paris: Champs-Flammarion.

OIT (2013) Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators: ILO

Manual (2ª versão). Genebra: Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---.../wcms\\_229374.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---.../wcms_229374.pdf)

PAUGAM, S. (2007). Le Salarié de la précarité: Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle. Paris: Presses Universitaires de France.

RAMOS, P. (2014). Torturem os Números que Eles Confessam: Sobre o mau uso e abuso das Estatísticas em Portugal, e não só. Coimbra: Almedina.

RIFKIN, J. (2000). The End of Work: The Decline of the Global Labour Force and the Dawn of the Post-Market Era. Londres: Penguin.

RODRIGUES, C.F, *et al.*, (2016), Introdução ao estudo - Desigualdade de Rendimentos e Pobreza em Portugal, FFMS.

SCHULTEN, T. (2015). "Concluding remarks: A transnational coordinated reconstruction of collective bargaining as a precondition for inclusive growth in Europe. In Wage bargaining under the new European Economic Governance, pp. 401-412. Bruxelas: Instituto Sindical Europeu.

SENNETT, R. (2001). A Corrosão do Carácter: As Consequências Pessoais do Trabalho no Novo Capitalismo. Lisboa: Terramar.

STOLLT, M. & Meiner, S. (2016). Worker Participation 2030: Four Scenarios. Bruxelas: Instituto Sindical Europeu.

SUPIOT, A. (2009). Le Droit du Travail. Paris : Presses Universitaires de France.

THUDEROZ, C (1995). "Du lien social dans l'entreprise. Travail et individualisme coopératif". In: Revue française de sociologie, 36 (2). pp. 325-354.

VITOLS S. & Kluge N. (2011). The Sustainable Company: a new approach to corporate governance. Bruxelas: Instituto Sindical Europeu.

## **TENDÊNCIAS ECONÓMICAS E SOCIAIS**

ALMEIDA, João Ramos de (2017). Novo emprego: Que emprego?. Barómetro das Crises, nº16. Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra/Observatório sobre Crises e Alternativas.

CASACA, Sara Falcão (2005), Flexibilidade de Emprego, Novas Temporalidade de Trabalho e Relações de Género – A Reconfiguração da Desigualdade nos novos sectores dos serviços, Vol. 1, Tese de Doutoramento, ISEG.

CASACA, Sara Falcão (Coord.) *et al.* (2012), Mudanças Laborais e Relações de Género: novos vectores de (des)igualdade, Almedina, II Série, nº 19 Coleções Económicas, Lisboa.

CASTELLS, Manuel, (2001), Sociedade em Rede, Edição da Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa.

CASTELLS, M. e CARDOSO, G., (2005), A Sociedade em Rede Do Conhecimento à Acção Política, Imprensa Nacional, Casa da Moeda.

COMISSÃO EUROPEIA (1997), Livro Verde: Parceria para uma Nova Organização do Trabalho, Luxemburgo, CCE, Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.

DAVIS, Gerald F. e KIM, Suntae (2015), *Financialization of the Economy*, Annual Review of Sociology Abril 2015, pp.203-221.

EUROSTAT, (2013), *Sustainable development in the European Union - 2013 monitoring report of the EU sustainable development strategy*, European Commission.

ILO, (2015), *World Employment Social Outlook – The changing nature of jobs*, Geneva.

ILO, (2016), *World Employment Social Outlook 2016: Transforming Job to End Poverty*, Geneva.

ILO, (2017), *World Employment Social Outlook – Trends 2017*, Geneva

Lima, Maria da Paz Campos (2016). *O desmantelamento do regime de negociação coletiva em Portugal, os desafios e as alternativas*. Cadernos do Observatório #8. Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra/Observatório sobre Crises e Alternativas.

KOVÁCS, Ilona (2006), *Novas Formas de Organização do Trabalho e Autonomia no Trabalho*, Revista Sociologia, Problemas e Práticas, n.º 52, 2006, pp. 41-65.

KOVÁCS, Ilona (Coord.) *et al.* (2014) *Temas Atuais da Sociologia do Trabalho e da Empresa*, Almedina, II Série, Nº 24 Coleções Económicas.

OCDE, (2011) *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*, Dec. 2011.

RODRIGUES, C.F, *et al.*, (2012), *Desigualdade Económica em Portugal*, FFMS.

RODRIGUES, C.F, *et al.*, (2016), *Introdução ao estudo - Desigualdade de Rendimentos e Pobreza em Portugal*, FFMS.

SENNETT, Richard (2001), *A Corrosão do Carácter – as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*, Terramar, Lisboa.