

No caminho para o Trabalho Digno para a Juventude

1. Introdução

O Conselho Nacional de Juventude, com estatuto jurídico aprovado em Assembleia da República através da Lei 1/2006, é a plataforma representativa da juventude em Portugal, sendo composto por 44 organizações de juventude, das mais diversas expressões do associativismo juvenil (culturais, ambientais, escutistas, partidárias, estudantis, sindicalistas e confessionais).

O direito ao trabalho, e ao trabalho digno, é uma área prioritária de intervenção do CNJ. Este direito assume a centralidade e relevância na vida das e dos jovens, por ser condição básica para a sua emancipação individual.

As novas gerações são as mais afetadas nos contextos de crise, e são aquelas que se encontram frequentemente em situações de precariedade, pelo aproveitamento da sua falta de experiência profissional, da sua situação económica e social, ou da falta de conhecimento dos seus direitos. Neste contexto, o CNJ tem trabalhado para aprofundar o conhecimento dos jovens trabalhadores sobre os seus direitos, e para dar a conhecer junto das entidades responsáveis as dificuldades e os problemas dos jovens trabalhadores. Tem assumido, também, um papel fulcral na contribuição para a apresentação de mecanismos e de medidas importantes nos documentos apresentados pelo Governo. Nos documentos elaborados e apresentados pelo Conselho Nacional de Juventude, constam medidas que contribuem para uma juventude com condições de perspetivação da sua vida a médio e longo prazo, com estabilidade e independência financeira.

No contexto europeu, o CNJ tem contribuído para a implementação do novo quadro do Programa Garantia Jovem e para a discussão do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Importa, assim, que os e as jovens, também através do CNJ, possam apresentar as

suas visões e recomendações, bem como as barreiras que enfrentam à sua emancipação, numa lógica de co-construção das políticas que lhe dizem respeito.

Desde a aprovação da última Tomada de Posição sobre Emprego Jovem intitulada “Trabalho Digno para Tod@s” a 28 de fevereiro de 2015, na 68ª Assembleia Geral do CNJ, existiram alterações significativas na situação económica, laboral e social, com impactos na vida das gerações jovens, em particular dos e das jovens trabalhadores e trabalhadoras. Sendo o CNJ a sua plataforma de representação política, importa que tome posição sobre o novo panorama do emprego digno para as novas gerações em Portugal. Assim, iniciámos o processo de auscultação e discussão, para posterior votação de uma posição sobre o Trabalho Digno para a Juventude pela Assembleia Geral do CNJ. Este processo tem como objetivo encontrar pontos comuns entre as Organizações Membro sobre o mundo do trabalho, e auscultar todas as partes integrantes do mundo laboral (desde as confederações sindicais, institutos públicos, confederações laborais, entre outros organismos que trabalham esta questão), o que culminará com a adopção de posições e propostas de políticas públicas sobre os variados temas que dizem respeito ao emprego jovem. Posteriormente, estas posições guiarão o trabalho de representação do CNJ.

O CNJ olha para o desenvolvimento desta Tomada de Posição como um processo de criação conjunta dos vários atores pertinentes, em particular as Organizações Membro (OOMM) e a Direção do CNJ, jovens trabalhadores, estruturas sindicais e outras associações e organizações. Para garantir esta proximidade realizámos:

- Reuniões da Pasta Emancipação Jovem: Trabalho Digno e Habitação, espaço de discussão com as OOMM;
- Auscultação aos diferentes agentes desta área como os sindicatos, organizações patronais, jovens trabalhadores, partidos políticos, e Governo.

2. Entrada no Mundo do Trabalho:

A entrada no mundo do trabalho, é um momento que marca um processo que se espera emancipatório do indivíduo, exceto na grande maioria dos casos dos trabalhadores-estudantes, que trabalham para suportar os custos associados ao Ensino Superior. Contudo, a entrada no mundo do trabalho continua a ser marcada, na maioria dos casos, por situações e/ou vínculos precários.

A entrada é frequentemente feita através de estágios profissionais, que muitas vezes substituem um posto de trabalho permanente, e que, por vezes, estão desajustados em relação à formação escolar e ou académica dos jovens. Para além dos estágios, a entrada de jovens trabalhadores no mundo do trabalho também é concretizada através de contratos com vínculos precários, inclusive o período experimental de 6 meses para jovens à procura do primeiro emprego.

Na maioria dos casos, as situações acima mencionadas não garantem, após o seu término, um vínculo laboral, nem acesso à segurança social, deixando os jovens numa situação vulnerável, desprotegida - em suma, em situação precária.

No período de 2016 a 2018, a taxa de desemprego dos menores de 25 anos, apresentava uma trajetória descendente, rondando os 28% em 2016 e os 18,3% em 2019, tendo a taxa global de desemprego descido de 11,15% para 6,5%.

Os impactos provocados pela pandemia por COVID-19 fizeram-se sentir com o aumento da taxa de desemprego entre jovens menores de 25 anos, sendo esta de 22,6% no ano de 2020. Os mais recentes dados disponibilizados pelo INE, referentes ao Inquérito Mensal ao Emprego, publicado no mês de fevereiro de 2021, demonstraram que o desemprego jovem entre jovens menores de 25 anos, no mês de Janeiro de 2021, era de 25,4%, aumento considerável tendo em conta que em Fevereiro de 2019 este valor encontrava-se em 18,9%.

Fica claro que os jovens são das faixas etárias mais afetadas pelo desemprego, o que é demonstrativo da sua situação mais frágil no mundo do trabalho.

O nível de escolaridade e de qualificações está intimamente relacionado com a integração no mercado de trabalho. Segundo um estudo realizado pela OCDE, aqueles que possuem mais altas qualificações têm as taxas de emprego mais elevadas, na maioria dos países, também têm o menor risco de estarem desempregados. Ao invés, as pessoas com qualificações mais baixas estão em maior risco de ficarem desempregadas ou fora do mundo do trabalho. Em todos os países da OCDE, as taxas de emprego são de 83% para aqueles com ensino superior, 73% para indivíduos com ensino secundário ou pós-secundário não superior, e 55% entre as pessoas com qualificações abaixo do ensino secundário. As taxas de desemprego são de 5,3% para indivíduos com ensino superior, 8,0% para aqueles com ensino médio ou pós-secundário não superior e 13,7% para aqueles com qualificações abaixo do ensino secundário¹.

Apesar da leitura destes dados ser clara, indicando que quanto maior for o nível de educação e formação dos jovens, maior será a sua probabilidade de estarem empregados, importa que se olhe para a taxa de emprego dos jovens na sua área de formação. No caso da Universidade de Lisboa, a taxa de emprego de diplomados na área de formação era, em 2019, de 66%, e a taxa de emprego de diplomados com atividade profissional era de 88%, em 2019.

De modo a garantir aos jovens trabalhadores, uma entrada e integração no mundo do trabalho sem precariedade, que garanta a estabilidade no trabalho e na vida e que corresponda à formação escolar/académica e anseios de cada jovem, o Conselho Nacional de Juventude propõe:

1. Reforço da fiscalização dos abusos contratuais aos jovens, por parte da Autoridade para as Condições do Trabalho;

¹ <http://www.oecd.org/education/EAG-Interim-report-Chapter2.pdf>

2. Reforço da fiscalização dos falsos estágios por parte do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P;
3. Repensar e Reforçar o papel do Instituto do Emprego e Formação Profissional I.P., no que respeita ao apoio prestado aos jovens;
4. Revogação do alargamento do período experimental para jovens à procura do primeiro emprego e desempregados de muito longa duração.

3. Rendimentos e Salários

De 2011 até 2021, o salário mínimo nacional (SMN) aumentou de 485 € para 665 € , já o salário médio nacional rondava os 905€ para trabalhadores por conta de outrem em 2011 e em 2018 este valor estava nos 970 €.

Em 2019, segundo relatório “Salário Mínimo Nacional – 45 anos depois”, do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, 34% dos jovens com menos de 25 anos de idade, e 23,6% no segmento dos jovens adultos (25-29 anos) ganhavam o salário mínimo nacional². É ainda de observar que o auferimento do salário mínimo tem uma incidência maior nos jovens, apesar de ser a geração mais qualificada. Segundo dados do INE, o rendimento médio mensal líquido dos trabalhadores menores de 25 anos, no ano de 2019, correspondia a 623€, sendo apenas mais 23€ do que o SMN na altura.

Entre 2015 e 2019, o salário mínimo nacional passou de 505 € para 600€. Este aumento permitiu, também, que houvesse um aumento dos salários imediatamente acima do SMN. Em 2015, 50% dos trabalhadores por conta de outrem recebiam no máximo 790€, e em 2017 este valor encontrava-se em 822€. Além da subida do SMN, no período de 2015 e 2019, ter contribuído para a subida de outros salários, também permitiu o aumento do poder de compra que subiu para 14%, contribuindo para a

² <https://observador.pt/2019/07/24/um-em-cada-tres-empregos-que-estao-a-ser-criados-para-jovens-paga-o-salario-minimo/>

dinamização da economia e da saúde das MPME's. Importa destacar que a média europeia de valores do SMN em 2019, encontrava-se em 792€, enquanto o SMN português se fixava nos 600€.

Os impactos da pandemia por COVID-19 fizeram-se sentir também nos rendimentos dos jovens trabalhadores. Por um lado, através dos despedimentos, mas também por via do *lay-off* que, até março de 2021, não era pago a 100%, perdendo os trabalhadores 33% do seu salário. Com a imposição do teletrabalho como medida de combate à COVID-19, muitas empresas deixaram de pagar subsídios de alimentação e de transportes e, em muitos casos, os trabalhadores acumulam os custos inerentes à produção (exemplo: eletricidade, telefone, internet).

Juntamente com a diminuição das ofertas de emprego e do aumento dos vínculos precários, o custo de vida aumenta desproporcionalmente em relação ao rendimento auferido, condicionando a capacidade de emancipação dos jovens. O acesso à habitação digna torna-se cada vez mais difícil, já que os preços médios da habitação continuaram a subir, a capacidade de poupança e a estabilidade são inexistentes, e a prospeção de desenvolvimento de projetos pessoais ou criação de família. Segundo dados do INE, em 2019, 42,2% das mulheres dos 18 aos 49 anos e 53,9% dos homens entre as mesmas idades não tinham filhos. 93,4% das mulheres e 97,6% dos homens entre os 18 e os 29 anos, quando questionados, revelaram que não pretendem ter filhos. Importa ainda ter em conta que o número médio de filhos passou de 1,03 em 2013 para 0,86 no ano passado. Assim, tem-se vindo a assistir a uma redução da taxa de natalidade e conseqüente aumento do envelhecimento da população.

A falta de condições para a emancipação jovem, está intrinsecamente relacionada com uma falta de visão estratégica de políticas públicas para o efeito, onde se incluem os baixos rendimentos e a instabilidade laboral. Para a valorização dos salários, tem um papel fundamental não só o aumento do salário mínimo nacional, que deve fazer face ao aumento do custo de vida, mas também a defesa da contratação coletiva. É através da contratação coletiva que os trabalhadores e o patronato negociam melhores salários, mais direitos e melhores condições de trabalho.

A contratação coletiva tem sofrido ataques, nomeadamente com a manutenção da caducidade da contratação coletiva que promovem o seu bloqueio, potenciando a perda de direitos. A recente suspensão, da manutenção da caducidade da contratação coletiva por 2 anos, comprova que a caducidade é nociva para os salários e rendimentos dos trabalhadores.

Neste sentido, o Conselho Nacional de Juventude propõe:

1. Implementação de medidas de valorização geral dos salários, com enfoque no aumento do salário médio nacional e no aumento do salário mínimo nacional;
2. 35 horas de trabalho semanal para todos os trabalhadores, sem perda de remuneração;

4. Precariedade

Segundo dados do INE, entre 2016 e 2019, cerca de 40% dos jovens trabalhadores dos 15 aos 34 anos tinham vínculos precários. Em 2016, 66% dos jovens trabalhadores, com menos de 25 anos, tinham vínculos precários, e em 2019 este valor era de 62%. 34% dos jovens trabalhadores entre os 25 e os 34 anos tinham vínculos precários em 2016, e em 2019 este valor desceu para os 32%.

Dados mais recentes do INE, do 2º trimestre de 2020, indicavam que 50,1% dos contratos de jovens entre os 15 e os 24 anos eram não permanentes, e entre jovens com 25 e 34 anos era de 43,9%. A precariedade traduz-se na generalização de contratos, como contratos a prazo, recibos verdes e falsos recibos verdes e ainda no subemprego (no 3º trimestre de 2020, 53 mil trabalhadores entre os 15 e os 34 anos encontravam-se nesta situação). Os motivos justificativos para a utilização destes contratos ultrapassam os motivos justificativos considerados na lei, ficando a realidade portuguesa marcada pela generalização da utilização deste tipo de contratos para postos de trabalho e necessidades permanentes.

O aumento do recurso às empresas de trabalho temporário por parte de muitas empresas, é outro dos fatores que aprofunda a precariedade. Este cenário permite às empresas a desresponsabilização sobre a situação laboral dos seus trabalhadores, bem como a diminuição em despesas de mão-de-obra por parte das mesmas e das empresas de trabalho temporário, deixando os trabalhadores numa situação desfavorável quanto ao seu vínculo e condições de trabalho. Os diferentes mecanismos de criação e perpetuação da precariedade criam situações de rotatividade entre postos de trabalho e instabilidade e imprevisibilidade de planear a sua vida pessoal, bem como a sua emancipação.

Os trabalhadores com vínculos precários estão mais expostos a terem de aceitar piores condições, uma vez que se encontram numa situação mais frágil que os trabalhadores com vínculos permanentes.

Para além da precariedade dos vínculos, mantém-se a falta de condições de trabalho que garantam a higiene e segurança no local de trabalho (ex.: falta de espaços de refeições, falta de distanciamento, deterioração de materiais e estruturas), bem como a falta de condições ergonómicas (ex.: falta de teclados, ratos e cadeiras ergonómicas, etc).

Por outro lado, a utilização de mecanismos como o banco de horas grupal e outros, podem aprofundar a precariedade, com consequências, na regulação dos horários, no direito ao descanso e na conciliação da vida profissional com a vida pessoal e, por outro, lado utiliza-se este método, na esmagadora maioria das situações, como substituição do pagamento das horas extras. Segundo o Flash Barometer da União Europeia, de 2018, um quinto da população não está satisfeita com os níveis de conciliação entre a vida pessoal e profissional, e um quarto dos europeus afirma que é difícil, enquanto trabalhador, que os seus empregadores aceitem conceder uma licença familiar e que, geralmente, são desencorajados a fazê-lo. Uma das principais

razões para não poder tirar licença de paternidade é o facto de não ser financeiramente viável.³

A precariedade é uma realidade no dia-a-dia de muitos jovens trabalhadores. Está presente nos vínculos laborais ou na ausência deles, nos estágios não remunerados que não garantem um contrato no fim da sua duração, nos falsos recibos verdes, nos baixos salários, nos atropelos e incumprimentos dos direitos laborais, na desregulação dos horários, na impossibilidade de conciliar a vida pessoal com a vida profissional e na instabilidade no local de trabalho que provoca instabilidade também na vida.

Para garantir a estabilidade na vida e a emancipação da juventude é necessário garantir a estabilidade no trabalho, que passa obrigatoriamente por aplicar medidas que combatam a precariedade.

Como tal, o Conselho Nacional de Juventude propõe:

1. Assegurar os meios e recursos necessários para a fiscalização no terreno à Autoridade para as Condições do Trabalho, focando-se:
 - 1.1: Atuação imediata perante evidência de abuso, como a tentativa de vigilância em teletrabalho, aumento carga laboral e horária, assédio, entre outros;
 - 1.2: Fiscalização e regularização de situações de uso de vínculos precários;
 - 1.3: Fiscalização do cumprimento das regras de higiene e segurança;
 - 1.4: Fiscalização e ação junto da entidade patronal em situação de abuso com trabalhadores imigrantes, garantindo a estes os mesmos direitos que a qualquer trabalhador;
2. Aumentar a fiscalização ao trabalho, com especial incidência nas empresas que recorram à prestação de serviços, como forma de combater os “falsos recibos verdes”;
3. A um posto de trabalho permanente tem que corresponder um vínculo de trabalho efetivo;

³ <http://cite.gov.pt/pt/destaques/noticia845.html>

4. Redução progressiva da jornada de trabalho, que promova a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
5. Proibição expressa da aplicação de regimes de adaptabilidade de horários (banco de horas grupal), condicionando a aplicação destas modalidades;
6. Integração dos trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário nos quadros das empresas utilizadoras;
7. Limitar a existência de cláusulas relativas ao local de trabalho que não definem com precisão um(uns) local(ais), estabelecimento(s) ou área geográfica circunscrita, com o propósito de delimitar as situações de transferência.
8. Integração de todos os investigadores na carreira de investigação, acabando com o Estatuto do Bolseiro.

4. 1 Trabalhadores das Plataformas Digitais:

Com o desenvolvimento científico e tecnológico, surgiram novas plataformas digitais (*TVDE, UberEats, Glovo, etc...*) e freelancers na área tecnológica e digital.

As condições destes trabalhadores são extremamente frágeis, começando com a ausência de vínculo com a empresa. Sem salário base, estes trabalhadores estão dependentes dos pedidos dos clientes e da sua pontuação, não recebendo durante o período de espera entre pedidos, o que resulta numa ausência de horário de trabalho. Acresce ainda a falta de subsídios de alimentação e outros, a ausência de proteção em acidentes de trabalho e a falta de espaços próprios para refeições, descanso e casas de banho.

Importa ainda acrescentar que é inerente ao trabalho nas plataformas digitais, o condicionamento da possibilidade da oferta de trabalho por algoritmos. A situação precária destes trabalhadores, já obteve uma reação noutros países do continente europeu. No Reino Unido, em sede de tribunal, foi decidido que quem prestasse serviços na *Uber* seria reconhecido como seu trabalhador, passando estes

trabalhadores a ter um vínculo contratual, um salário mínimo e por sua vez uma maior estabilidade na sua vida.

Propostas:

1. Garantir que os trabalhadores destas plataformas têm um vínculo contratual com a empresa para a qual trabalham;
2. Garantir que os trabalhadores destas plataformas têm assegurados os direitos previstos no Código de Trabalho.

5. Direitos Laborais:

Os direitos laborais são direitos que garantem uma relação laboral justa, com remunerações que dignifiquem o trabalho, horários que respeitem a conciliação da vida pessoal e laboral, que assegurem estabilidade, saúde e segurança no trabalho. Contudo, ainda é frequente o não cumprimento destes direitos por parte das entidades patronais, ou casos de intimidação quando são reivindicados. São necessárias medidas de promoção dos direitos laborais para uma maior proteção dos trabalhadores, pois quanto mais conscientes dos seus direitos, menos abusos as entidades patronais terão espaço para fazer.

A título de exemplo, e enumerando alguns abusos sofridos pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras jovens, recorrentemente não é auferido o pagamento pelo seu trabalho aos domingos e feriados; não são garantidas as licenças de parentalidade; as jovens mulheres são despedidas por razão da sua gravidez; não há respeito pelo cumprimento do horário de trabalho estipulado. Para além disso, os trabalhadores-estudantes, são impedidos de gozar os seus direitos, que lhes permitem articular da melhor forma o seu duplo estatuto.

Ademais, as alterações ao Código do Trabalho fragilizam as garantias dos trabalhadores, no que diz respeito à caducidade da contratação coletiva de trabalho, bem como o fim do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, a implementação de uma “taxa de rotatividade” que define o máximo de trabalhadores

com um vínculo precário que uma empresa pode ter, acabando por legitimar a precariedade. Por outro lado, a utilização de mecanismos como o banco de horas individual ou grupal e outros, podem aprofundar a precariedade, com consequências, na regulação dos horários, no direito ao descanso e na conciliação da vida profissional com a vida pessoal e, por outro lado, usa-se este método, na esmagadora maioria das situações, como substituição do pagamento das horas extras.

Propostas:

1. Revogar a norma da caducidade dos instrumentos de regulação coletiva do trabalho;
2. Reintroduzir o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador;
3. Garantir a aplicação do estatuto de trabalhador-estudante;
4. Redefinição do sistema de faltas aplicáveis ao trabalhador-estudante, de modo a incluir todos os momentos de avaliação para que tenham reflexo na nota final;
5. 35 horas de trabalho semanal para todos os trabalhadores sem perda de remuneração;
6. Revogação da caducidade da contratação coletiva.

6. Teletrabalho;

A pandemia por COVID-19 veio acelerar a tendência a que assistimos: a adoção do teletrabalho, seja parcial, seja total.

Torna-se necessário aprofundar a regulamentação do teletrabalho e adaptá-la às necessidades identificadas. Devido à maior frequência de regimes de teletrabalho, é necessário estabelecer de quem parte esta escolha; não podendo ser uma posição unilateral. O teletrabalho tem impacto ao nível das despesas relacionadas com a

produção (eletricidade, internet e água, por exemplo), que passam a ser acarretadas pelo trabalhador assim como o impacto que este modelo de trabalho tem na relação com os colegas de trabalho. Deve ainda ser discutida a defesa dos direitos laborais, como a garantia à privacidade e respeito pela lei de Proteção de Dados, do direito ao cumprimento do horário da conciliação da vida pessoal e profissional, do direito à privacidade, entre outros.

No último ano, têm sido vários os relatos sobre os benefícios e consequências do teletrabalho. Por um lado a dificuldade em conciliar a vida profissional com a vida pessoal, especialmente no que toca ao apoio aos filhos; o aumento do trabalho exigido pelo empregador ao trabalhador ou à trabalhadora; o controlo abusivo por parte do empregador do desempenho dos trabalhadores; o aumento das despesas, até pela passagem de encargos das empresas para o trabalhador; as dificuldades em conhecer e comunicar com os colegas de trabalho; o agravamento das condições da saúde mental, devido ao isolamento. Contudo, também tem sido colocado que este regime permite, nomeadamente, a poupança de tempo em deslocações pendulares, permitindo ter mais tempo disponível no quotidiano.

O CNJ defende que a adoção do teletrabalho deve resultar de um acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, diferente do contrato de trabalho, por iniciativa do trabalhador e com um período temporal definido, garantindo a salvaguarda de espaço no local de trabalho, subsídios (alimentação, horário noturno, horário por turnos), condições ergonómicas e ferramentas de trabalho, e a instalação e manutenção dos equipamentos e custos inerentes ao trabalho (água, eletricidade, internet, etc).

7. Conclusão

Para garantirmos um Portugal, uma Europa e um mundo mais coeso, mais económico, socialmente sustentável e mais justo, é necessário garantir que os jovens têm acesso aos seus direitos, nomeadamente acesso ao direito a um emprego digno e de qualidade. Só assim podemos garantir uma juventude que alcança o seu potencial criativo, dinâmico e inovador, permitindo-lhes um projeto de vida individual e coletivo, que está contemplado no artigo 70º da Constituição da República Portuguesa, em que os jovens gozam de proteção especial para a efetivação dos seus direitos económicos, sociais e culturais, nomeadamente, no acesso ao primeiro emprego, no trabalho e na segurança social.

O CNJ, enquanto representante da juventude, tem sido um agente ativo no Conselho Económico e Social e junto das entidades públicas, defendendo que os jovens devem ser incluídos no diálogo, construção e implementação das políticas públicas que lhes dizem respeito e que merecem um trabalho sem precariedade, estável e de qualidade. Apenas através de modelos de co-construção e co-decisão garantimos que estas mesmas políticas vão ao encontro das dificuldades sentidas pelos jovens. A emancipação jovem, entendida como a garantia de condições para uma transição com qualidade de uma situação de dependência para uma de independência, em que o acesso ao emprego de qualidade, a prestações sociais e a garantias de segurança social, bem como o direito à habitação acessível e à possibilidade de constituição de família, a par do garante de acesso a cuidados de saúde física e mental de qualidade, são elementos fundamentais para o garante de jovens empoderados, integrados e ativos na sociedade e, assim, uma sociedade coesa e justa. É igualmente neste contexto que o CNJ desenvolveu a Agenda para a Natalidade, que pretende almejar um compromisso transversal para com as novas gerações, ao englobar um conjunto de medidas articuladas e integradas que permitam à juventude ter as condições para perspetivar a sua vida a médio e longo prazo, bem como alcançar a segurança e

independência financeira para que se possam emancipar, ter independência financeira, emocional, social e económica para, caso seja sua pretensão, escolher constituir família.