



PROPOSTA TEMÁTICA



FLEXIBILIDADE E INOVAÇÃO: UM FUTURO DE OPORTUNIDADES

1º SUBSCRITOR:

CPN/JSD



Flexibilidade e Inovação: um Futuro de Oportunidades

A luta pelos direitos dos trabalhadores, enquanto conquistas civilizacionais, são um produto tardio da Revolução Industrial, que nasceu em estreita ligação com o desenvolvimento do capitalismo.

Com o advento do Estado Social de Direito, a regra do *laissez faire*, *laissez passer* foi, lenta, mas certamente, dando lugar ao reconhecimento da desigualdade de posições jurídicas no emprego. Nesse sentido, a preocupação com a valorização do contraente mais débil nas relações laborais foi transformando a realidade contratual, até ao ponto que a conhecemos nos dias de hoje.

As transformações económicas ocorridas a partir da década de 80 do século passado, com a exposição das empresas à concorrência internacional, a reorganização dos processos produtivos com base nos avanços tecnológicos da reestruturação das empresas assentes em novas filosofias de gestão, foram progressivamente contribuindo para a criação de uma nova realidade que não se compadece com a manutenção do modelo clássico de relação laboral.

Por outro lado, as inovações oriundas da 4.^a Revolução Tecnológica sentidas com a passagem para o século XXI têm provido alterações em todos os aspetos da sociedade contemporânea, desde as relações sociais, a aspetos comportamentais e ao próprio mundo do trabalho.

Os avanços tecnológicos sentidos nos últimos anos, seja a nível de inteligência artificial, automação ou robótica, permitem a criação de novas oportunidades de emprego e de investimento económico. Por outro lado, a “ecologização” da economia criará inúmeros postos de trabalho, à medida que adotamos práticas sustentáveis e tecnologias mais *ecofriendly*. Em contrapartida, as transformações demográficas não são de somenos importância, pois se é verdade que o envelhecimento da população ativa do país cria uma enorme pressão sobre o sistema de segurança social, a verdade é que também se abrem, no contexto destas mudanças, novas possibilidades de construção de uma sociedade mais inclusiva e igualitária.

Estes novos tempos trazem, assim, novos desafios nas diversas áreas do mundo laboral, desde a contratação, à execução do próprio contrato de trabalho, passando pela integração entre a vida familiar e pessoal e, como não podia deixar de ser, chegando à própria transição para a reforma. Temas aos quais o PSD e a JSD não podem estar alheios.

Temos pela frente inúmeras oportunidades para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, aumentar as opções disponíveis, reduzir as assimetrias sociais e geracionais, tudo sem colocar em causa o desenvolvimento da economia e a livre iniciativa económica.

Nesta senda, não podemos também ser alheios ao paradigma da flexibilização do mercado de trabalho como ponto fulcral das relações laborais e do sucesso de uma economia competitiva. Mostra-se necessário adotar políticas ativas do mercado de trabalho adaptadas ao clima económico, com maior flexibilidade em face dos modelos de estado providência.

Mas se este paradigma tem de ser respeitado e não deve ser limitado por intervenções estatais excessivas, a verdade é que também não lhe podem ser alheias as determinações constitucionais sobre o núcleo de direitos fundamentais dos trabalhadores, especificamente o direito à segurança no emprego.

O PSD tem, na essência das suas políticas, um carácter reformista. Assim, temos de estar preparados e atentos aos desafios que se colocam hoje para o futuro imediato e não imediato da sociedade. Exige-se de nós a competência e aptidão para construir propostas de futuro para problemas que, sendo atuais, possam não ter uma perceção social imediata. Problemas relacionados com o impacto das alterações tecnológicas no mercado de trabalho, da sustentabilidade da Segurança Social, do combate à desigualdade e da emigração de jovens trabalhadores qualificados.

É urgente adaptarmos os postos de trabalho às qualificações dos trabalhadores, flexibilizarmos as condições de trabalho, promovermos um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e garantirmos a proteção do vínculo laboral, com vista a criarmos um mercado de trabalho mais atrativo, retendo talento e promovendo o desenvolvimento sustentável da economia portuguesa.

Temos de valorizar os rendimentos dos jovens, sem descurar a existência de políticas de promoção da contratação, que combatam a precariedade laboral, garantindo uma maior proteção dos trabalhadores jovens.

No fundo, esta proposta reconduz-se a um conjunto de propostas específicas que têm como fim último refundar o sistema laboral português, incentivar a contratação dos mais jovens e garantir os rendimentos destes, com um especial pendor para a importância da integração entre a sua vida pessoal e profissional, mas sem nunca esquecer a necessidade de garantir um mercado de trabalho flexível ou a importância da autonomia das empresas para a criação de postos de trabalho e de uma economia desenvolvida.

Os jovens portugueses precisam, necessitam e exigem um PSD que tenha capacidade de defender e implementar as alterações necessárias para que a emancipação jovem seja uma realidade do futuro e não apenas um sonho que surge quando se deitam e que desvanece quando acordam. Somos uma geração de jovens que precisa de oportunidades para trilharmos em liberdade o nosso caminho, para construirmos o nosso projeto de vida, no nosso país, juntos dos nossos amigos e dos nossos familiares.

Sendo que o primeiro passo para a emancipação de qualquer jovem, é apenas um: a existência de um mercado de trabalho estável, que lhes conceda condições remuneratórias e de vida justas e suficientes para saírem de casa dos pais, para adquirirem a sua própria habitação, para começarem a sua própria família, para garantirem a sustentabilidade e a regeneração geracional do nosso país.

1. Estágios dignos e entrada no mercado de trabalho

É inegável que o acesso à educação e formação permite melhorar o *skillset* dos jovens que se encontram no mercado de trabalho, sendo uma observação clara, no que toca à economia do mercado de trabalho, que os mais qualificados em geral têm melhores salários.

Neste âmbito, o setor privado tem um papel especial a desempenhar na formação dos jovens trabalhadores, através da oferta de estágios profissionais de qualidade, que funcionem como uma primeira aproximação ao mercado de trabalho e uma oportunidade para os jovens adquirirem os conhecimentos práticos que lhes permitam enveredar por uma carreira ativa e recompensadora.

A este respeito, urge promover estágios profissionais que permitam a integração dos jovens no mercado de trabalho ou a reconversão de desempregados de longa duração para novas áreas de atividade, com medidas que permitam a

quem emprega olhar para a contratação de novos quadros sem a pressão imediata dos resultados, dando tempo a quem entra no mercado de trabalho para evoluir gradualmente e ganhar o seu espaço, sem que a pressão do custo salarial para as empresas atue como uma espada de Dâmocles sobre o pescoço dos jovens em fase de início de atividade.

Neste ponto, é importante aumentar as proteções concedidas aos estagiários e aos jovens à procura de emprego e em início de contrato, através da introdução de alterações aos regimes de estágio e do próprio período experimental dos jovens à procura de primeiro emprego, sem prejudicar a contínua aquisição de conhecimento teórico-práticos para quem assim o deseje.

A este respeito, veja-se que a lei não contempla a possibilidade de um recém-formado que entre no mercado de trabalho através de um estágio profissional e que pretenda continuar a estudar durante a pendência do estágio possa usufruir do regime do trabalhador-estudante.

A ausência desta regulamentação tem uma consequência óbvia: jovens que, ainda estando a estudar, se sentem já aptos a desenvolver um estágio profissional, ou que pretendem prosseguir graus superiores – como por exemplo um mestrado – enquanto estagiam, veem-se confrontados com a falta de um regime que lhes permita conjugar o estágio com a sua formação académica.

O alargamento do regime do trabalhador-estudante no âmbito dos estágios profissionais extracurriculares, dos estágios profissionais na administração central do Estado (PEPAC) e dos estágios profissionais na administração local (PEPAL) é assim essencial para permitir aos estagiários uma melhor conjugação da sua formação académica contínua com o estágio que estejam a frequentar.

Por outro lado, e no que toca aos estágios profissionais financiados (Medida ATIVAR.PT), apesar de ser possível a um jovem recém-licenciado realizar mais do que um estágio financiado após a obtenção de um novo nível de qualificação nos termos do Quadro Nacional de Qualificações ou de qualificação em área diferente na qual o novo estágio se enquadra, os estagiários têm ainda assim de se submeter a um interregno de 12 meses após a conclusão de estágio anterior para se candidatarem a um novo estágio.

Ora, apesar desta regra pretender proteger os estagiários de eventuais abusos, não tem em linha de conta a possibilidade de um estudante obter uma qualificação diferente ou um grau superior antes do fim daquele período de nojo, como ocorrerá, por exemplo, quando um jovem se candidata a um estágio para

um grau de licenciado no início do segundo ano de mestrado. Isto leva naturalmente a uma pausa injustificada na vida profissional de jovens que, tendo obtido uma qualificação diferente ou um novo grau, pretendam iniciar um novo estágio profissionalizante.

Assim, é fundamental pôr-se termo ao interregno de 12 meses para a realização de um novo estágio após a obtenção de um novo nível de qualificação ou qualificação diferente previsto na Portaria 206/2020, de 27.08.

Por fim, o PSD não pode ser alheio às dificuldades pelas quais atualmente passam os estagiários de profissões regulamentadas para as quais a realização do estágio é fator *sine qua non* para o exercício da profissão causados por ordens profissionais corporativas que se fecham sobre si mesmas e que veem nos mais jovens, não potenciais colegas de profissão, mas concorrentes que, por esse facto, devem ter a sua entrada na profissão limitada.

É disso exemplo paradigmático a luta pela qual passam os advogados-estagiários no dia de hoje, ao serem confrontados com um projeto de regulamento nacional de estágio que não só é altamente limitador do acesso à profissão e que procura usar os jovens estagiários como arma de arremesso no âmbito do seu braço de ferro com o Governo sobre as novas normas de organização e funcionamento das associações públicas profissionais.

2. Transparência salarial

Num mundo em constante mudança, dominado pela tecnologia e em que a transparência é cada vez mais valorizada, continua a ser prática do “*homo sapiens sapiens organizacional*” não partilhar intervalos salariais nas ofertas de emprego.

É uma prática compreensível do lado das empresas, uma vez que permite a estas últimas economizar custos e evitar comparações salariais, mas que coloca em cheque a capacidade negocial dos candidatos a emprego, que dificilmente se encontram numa posição para questionar, no início do processo de recrutamento, a remuneração do cargo, quanto mais para negociar esse valor. Esta prática é especialmente nociva para os jovens trabalhadores que, pela parca experiência no mercado de trabalho, se têm de sujeitar ainda mais às exigências das empresas, sob pena de não encontrarem trabalho.

Para combater esta prática, foi recentemente aprovada, pela União Europeia, uma Diretiva que para além de impedir o sigilo salarial, pretendeu colmatar as disparidades remuneratórias em razão do género, para garantir que homens e mulheres recebem uma remuneração igual por trabalho igual ou de valor igual, através da qual se força a divulgação das informações sobre remunerações e sobre os critérios utilizados para determinar a remuneração e a progressão na carreira, com um prazo de transposição que termina a 7 junho de 2026¹.

Com isto em mente, é urgente proceder-se à transposição imediata desta Diretiva, com vista a garantir a total transparência salarial no acesso e permanência no emprego, através do estabelecimento de tetos mínimos e máximos das faixas salariais a serem divulgadas nos anúncios de emprego, aliada a uma proibição generalizada das empresas questionarem o histórico de remunerações dos candidatos a emprego, bem como ao direito dos trabalhadores que sofram danos em resultado da infração destas normas serem indemnizados pelas empresas infratoras.

3. Incentivar a contratação de jovens

Entendemos, igualmente, ser necessário implementar novos estímulos à contratação, através da criação de pacote de medidas que incentivem as empresas a contratar e a manter jovens ao seu serviço e que simultaneamente sirvam para combater contra a fuga de cérebros ao aumentar o rendimento disponível dos jovens trabalhadores em início de carreira profissional.

Desde logo, entendemos que o pagamento de um prémio de assinatura (“*signing bonuses*”) é uma forma a que os empregadores frequentemente recorrem para convencer candidatos a emprego altamente procurados a aceitar ofertas de emprego e a permanecer nas empresas por mais tempo.

Com efeito, e segundo dados de 2021, cerca de 1% das ofertas de emprego publicadas nos Estados Unidos para postos de trabalho que requerem qualificações universitárias, e 5% dos que não requerem essas qualificações, já ofereciam este prémio².

¹ Diretiva (UE) 2023/970, do Parlamento e do Conselho, de 10.05.2023.

² EMSI Burning Glass e The Conference Board, *Starting bonus for noncollege occupations increase sharply*, 2021.

Este é, naturalmente, um regime atrativo tanto para os trabalhadores, que beneficiam diretamente dos mesmos, como para as empresas, que conseguem marcar uma posição num mercado altamente competitivo em que a fuga de jovens qualificados para o estrangeiro é um problema difícil de combater.

Contudo, trata-se de um regime que não está especificamente previsto em Portugal. O que significa que, apesar de as empresas o poderem atribuir, este valor será totalmente sujeito a IRS e a contribuições e quotizações para a Segurança Social.

Nesse sentido, cremos ser importante proceder à regulamentação da possibilidade de atribuição, pelas empresas, de “*signing bonus*” que, dentro de um determinado escalão remuneratório, estejam isentos de IRS e de contribuições e quotizações sociais.

Trata-se de uma medida que permitirá aos jovens trabalhadores receberem um prémio livre de impostos no momento da contratação, aumentando assim o seu rendimento líquido disponível, funcionando como um incentivo financeiro adicional para combater o *brain drain*, especialmente em cargos altamente qualificados.

Por outro lado, não descuramos que um dos grandes desafios que os jovens encontram quando tentam entrar no mercado de trabalho passa por se encontrarem em pé de desigualdade em face de trabalhadores com mais anos de experiência que, por essa razão, se mostram ativos mais atrativos para os empregadores.

A verdade é que, mesmo quando são contratados, uma parte significativa dos jovens são-no através de contratos a termo³ que, quando terminam, não são convertidos num vínculo sem termo.

Quando conjugados, estes fatores precarizam altamente a vida laboral dos jovens e impedem-nos de alcançar um verdadeiro nível de estabilidade profissional.

³ Em 2022, 39% dos contratos celebrados com jovens entre os 25 e os 34 anos eram a termo, segundo o Gabinete de Estratégia e Planeamento – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, *Coleção estatísticas – Quadro de pessoal 2022*, Lisboa, dezembro de 2023

Assim, urge estabelecer um pacote de medidas destinadas a incentivar as empresas a oferecerem oportunidades de emprego aos jovens, aumentando as suas hipóteses de ingressarem no mercado de trabalho.

Paralelamente, as medidas a implementar neste âmbito devem ainda fomentar o crescimento económico, ao aumentar a participação da força de trabalho, e estimular a atividade empresarial.

Assim, defendemos a implementação de um pacote de medidas destinadas à promoção da empregabilidade dos jovens no mercado de trabalho, através da concessão de apoios e isenções às empresas que contratem jovens que nunca tenham tido um contrato sem termo.

Entendemos que, em primeiro lugar, se deve proceder a uma reformulação do regime de redução do pagamento das contribuições sociais das empresas⁴, através de uma alteração ao Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21.06, passando as empresas a usufruir de uma isenção total das mesmas durante um período de 5 anos quando contratem jovens que nunca tenham tido um contrato sem termo ou quando convertam um contrato a termo celebrado com um jovem nestas condições em contrato sem termo.

Esta medida não é, de resto, inovadora, já sendo aplicada, em moldes semelhantes, à contratação de desempregados de longa duração.

Neste âmbito, deverá ainda ser restaurado o programa de apoio à conversão de contratos a termo em contratos sem termo que foi eliminada pelo Governo do PS de António Costa, mas afinando-o, e dirigindo-o à conversão dos contratos celebrados com jovens nas condições acima referidas, como forma de incentivo à manutenção nas empresas dos jovens e à consequente estabilização da sua vida laboral.

4. Promover a contratação de jovens pais e mães

Não podemos também descurar a relação eminente entre o trabalho, a vida familiar e o rejuvenescimento geracional, que tem levado a que, em Portugal, os jovens tenham filhos cada vez mais tarde. Em Portugal, os jovens têm filhos cada

⁴ Atualmente, apenas existe uma redução temporária de 50% da taxa contributiva a cargo da entidade empregadora, prevista no Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21.06.

vez mais tarde. Com efeito, e segundo dados do Instituto Nacional de Estatística⁵, a idade média dos homens ao nascimento de um filho é de 30,3 anos e a das mulheres de 31,7 anos.

Este atraso no processo de constituição das famílias acaba por redundar numa queda do índice sintético de fecundidade – em 2022, cada mulher tinha, em média, 1,43 filhos –, com efeitos nocivos para a renovação geracional e para a sustentabilidade futura da Segurança Social.

Sendo naturalmente uma questão com causas socioeconómicas complexas, a verdade é que este atraso na constituição da família resulta em parte da instabilidade a nível laboral que um jovem trabalhador enfrenta.

Com efeito, e sem prejuízo de a discriminação em razão do género e da vida familiar ser proibida, a verdade é que o controlo dessa proibição não é fácil, o que torna comum encontrarmos empresas que, quando têm de optar entre um trabalhador com uma família e um outro sem esse “encargo”, decidam contratar o segundo.

Assim, consideramos ser importante alargar o regime de incentivos à contratação previsto no Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21.06 a trabalhadores que tenham sido pais e mães. Propomos, assim, que as empresas que contratem trabalhadores, até um ano após o nascimento da criança, mediante contratos sem termo, beneficiem de uma dispensa parcial regressiva e temporária das suas contribuições para a Segurança Social.

5. Regular a contratação a termo e o trabalho temporário

A contratação a termo e o trabalho temporário continuam a representar uma percentagem significativa dos modelos de contratação em Portugal, correspondendo, em 2022, a 39% dos contratos de trabalho celebrados com jovens entre os 25 e os 34 anos⁶.

Por outro lado, estando o leque de motivações que permitem o recurso a estas modalidades de contratação limitada pela lei, a verdade é que a quase

⁵ INE, *Estatísticas demográficas em 2022*.

⁶ Gabinete de Estratégia e Planeamento – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, *Coleção estatísticas – Quadro de pessoal 2022*, Lisboa, dezembro de 2023.

inexistência de fiscalização das mesmas por parte da Autoridade para as Condições do Trabalho (“ACT”) leva a que sejam inúmeros os contratos a termo e de utilização de trabalho temporário que não cumprem com os requisitos mínimos previstos na lei.

Esta situação é, naturalmente, agravada pela dificuldade sentida por trabalhadores que, tendo em conta a assimetria típica das relações laborais em que a contratação temporária é mais prevalente, dificilmente quererão colocar em causa a validade do seu contrato, com medo das represálias que daí poderão advir. Situação esta que, naturalmente, é mais agudizada quanto menor for a experiência laboral do trabalhador, o que equivale a dizer, quanto mais novo ele for.

Tudo isto conflui para um resultado óbvio: uma precarização das relações laborais, com especial impacto nos trabalhadores jovens, e um favorecimento concorrencial de empresas que pretendem passar o “*cost of doing business*” para os trabalhadores, em detrimento das empresas que seguem as regras do jogo.

Assim, mais do que procurar continuar num caminho de limitação dos motivos de recurso à contratação a termo e ao trabalho temporário, que para nada mais servem do que para limitar fortemente a flexibilidade de uma economia em constante movimento exige às empresas, urge antes implementar mecanismos para garantir uma fiscalização eficaz da contratação a termo e do trabalho temporário.

Nesse sentido, começamos por propor a criação de obrigação de comunicação à ACT a celebração de novos contratos de trabalho a termo e de contratos de utilização de trabalho temporário, com indicação do motivo justificativo/fundamentação, através de uma plataforma informática própria, à semelhança da Segurança Social Direta ou ao Portal das Finanças.

Por outro lado, propomos ainda um investimento em tecnologias de informação e mecanismos de inteligência artificial que possibilitem uma fiscalização automática prévia dos motivos indicados para as referidas contratações, e que sinalizem situações de potencial violação, a serem posteriormente analisadas pelos inspetores da ACT.

No fundo, trata-se da implementação de ferramentas de gestão e revisão de contratos que já estão a ser utilizados por sociedades de advogados e departamentos legais de Empresas⁷.

Com o aumento da burocratização de comunicação de contratos de trabalho a termo e, ao mesmo tempo, com a melhoria da eficiência da fiscalização dos mesmos por parte da ACT, espera-se um desincentivo ao uso *abusivo* da contratação a termo por parte dos empregadores, com o consequentemente aumento da proteção dos trabalhadores mais jovens.

6. Fomentar a integração da vida pessoal e profissional

Por outro lado, é tempo de reconhecermos que se não vivemos só para o trabalho, também não podemos viver sem trabalhar, pelo é necessário implementar mecanismos de flexibilização que permitam aos trabalhadores integrar a sua vida pessoal com as necessidades das empresas.

Com efeito, a luta pela conquista civilizacional que foi a jornada diária de trabalho de 8 horas teve o seu início em plena revolução industrial, numa altura em que o dia de trabalho de 10 a 16 horas ainda era o padrão, pelas mãos do industrialista, Robert Owen, e da sua máxima de “*eight hours’ labour, eight hours’ recreation, eight hours’ rest*”.

Nas últimas décadas, as alterações sociais, seja a nível de estrutura e dinâmicas familiares, seja em matéria de competitividade da economia criaram um paradigma que tem afetado o ritmo da atividade laboral e a capacidade das pessoas em gerirem os seus vários “eus”: o “eu” profissional, o “eu” pessoal e o “eu” familiar e que tem sido alvo de constantes discussões na sociedade.

A discussão envolta do tema da diminuição do tempo de trabalho, em face de uma maior aposta na integração da vida pessoal dos trabalhadores com a sua vida profissional não é sequer um tema de interesse exclusivo destes, mas também das próprias empresas. Com efeito, existem evidências de que os níveis

⁷ A título de exemplo, um estudo desenvolvido pela Thomson Reuters no Reino Unido revelou que já 76% das sociedades de advogados e departamentos legais de empresas inquiridos implementaram ferramentas deste tipo para gerir contratos (Thomson Reuters Institute, *The Legal Department Operations (LDO) Index 2023*, Thomson Reuters, 2023).

de integração entre os tempos de trabalho e não trabalho se relacionam com o desempenho individual e com os próprios resultados das empresas.

No dia de hoje, a existência de um horário de trabalho fixo, “das 9h às 17h”, já não se compadece com os interesses pessoais dos trabalhadores e já não corresponde sequer às necessidades laborais de grande parte dos setores da economia.

Com efeito, existem cada vez mais empresas com interesse na implementação de horários flexíveis, os quais apenas estão legalmente previstos para uma população laboral muito restrita: os trabalhadores-pais e mães e os trabalhadores-cuidadores, ficando de fora o direito de acesso a este regime por parte de outras categorias de trabalhadores com especiais necessidades de proteção, bem como a possibilidade de instituir estes horários por acordo entre as partes.

Assim, entendemos ser essencial, desde logo, alargar o regime do *direito ao horário flexível* a outros grupos especiais de trabalhadores com especiais necessidades de proteção, como é o caso dos trabalhadores-estudantes, dos trabalhadores com deficiência ou doença crónica e de trabalhadores em situações de *burn out* devidamente comprovadas.

Por outro lado, entendemos ser igualmente importante definir os limites destes pedidos em termos de organização e funcionamento das empresas, sob pena de colocarmos os empregadores em situações delicadas pelo facto de ou não conseguirem acomodar todos os pedidos, ou, com a acomodação dos pedidos de determinados trabalhadores, ditarem um prejuízo para os restantes colegas de trabalho.

Esta clarificação deverá passar, necessariamente, pela definição do conceito de “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” que permite ao trabalhador recusar o horário flexível e traçar limites, por exemplo, quando estão em causa empresas que funcionam em laboração contínua, em regime de turnos (fixos e/ou rotativos).

Por fim, o PSD deverá também reconhecer que mais do que alargar o direito de acesso ao horário flexível, é também igualmente importante instituir a possibilidade de os horários flexíveis serem implementados por acordo entre o empregador e qualquer trabalhador. Trata-se de uma medida que coloca no plano da frente a liberdade das partes, que procura dar resposta às necessidades de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores

e que, simultaneamente, serve como um fator facilitador da organização produtiva das empresas.

Noutra senda, é importante reconhecermos a mudança de paradigma trazida com a aposta no teletrabalho durante a pandemia da Covid-19. Ficou claro que o teletrabalho é uma oportunidade para descentralizar o emprego, reduzir a pressão nos centros urbanos e estimular a fixação de população e o desenvolvimento de regiões de baixa densidade populacional.

Mais do que vantagens a nível do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, o teletrabalho pode e deve ser visto como uma forma de alavancar estratégias de coesão territorial, de promover a fixação de jovens no interior do país e de libertar a pressão sobre as áreas de elevada densidade populacional.

Assim, o PSD deve defender a implementação de medidas que incentivem o recurso ao teletrabalho pelas empresas portuguesas.

Desde logo, através da criação de um pacote de benefícios fiscais para empresas sediadas em zonas de elevada densidade populacional de Portugal continental que empreguem trabalhadores em regime de teletrabalho com residência fiscal em zonas de baixa densidade populacional.

Por outro lado, é ainda importante reconhecer que o exercício de funções em regime de teletrabalho não implica sempre um acréscimo de despesas para o trabalhador e eliminar a regra que impõe a obrigatoriedade de compensação das despesas adicionais pela prestação de trabalho neste regime, passando o ónus da sua determinação para a liberdade negocial das partes, bem como rever os limites máximos das compensações pagas aos teletrabalhadores excluídos do rendimento para efeitos fiscais e de base de incidência contributiva.

Ainda neste âmbito, não devemos descurar a implementação de modelos de educação e consciencialização para as questões de saúde mental dos teletrabalhadores, especificamente as derivadas do isolamento social.

Noutra senda, o período pós-pandemia fez ressurgir uma ideia que ganhou um novo folgo na sequência de um período marcado pela importância do balanço da vida profissional com a vida familiar: a semana de quatro dias de trabalho.

No que toca especificamente a Portugal, em junho de 2023 foi lançado um projeto piloto neste âmbito, no qual participaram 41 empresas do setor privado

com um universo total de mais de 1.000 trabalhadores, 95% das quais avaliaram positivamente a experiência.

Os resultados foram claros⁸:95% das empresas avaliaram positivamente o projeto, a frequência de sintomas negativos de saúde mental diminuiu significativamente, os níveis de exaustão causados pelo trabalho reduziram-se em 19% e a percentagem de trabalhadores com dificuldades em integrar as vidas laboral e familiar reduziu de 46% para 8%. O projeto-piloto foi, assim, um sucesso estrondoso.

Contudo, não é despendendo recordar que são inúmeras as áreas, em especial nos setores primário e secundário, em que a produtividade não está intrinsecamente ligada à “vontade” do trabalhador em trabalhar, mas antes a fatores exógenos, como a maquinaria disponível ou o número de produtos que estas são capazes de produzir num determinado período.

Por outro lado, também não é de desconsiderar que se há uma maior facilidade em implementar uma semana de 4 dias de trabalho sem um aumento considerável de custos humanos ou mudanças organizacionais complexas no setor terciário, o mesmo já não é transponível para os outros dois setores, em especial em indústrias que funcionem com períodos de laboração alargada ou em regime de laboração contínua.

Sendo as dificuldades reais, estas não podem servir para justificar um ceticismo que em nada difere do que se sentiu aquando da implementação da “utópica” e “impraticável” semana de 5 dias de trabalho, e não deverá servir como uma força de bloqueio absoluta à melhoria das condições de vida dos trabalhadores.

Com efeito, a implementação de uma semana de 4 dias de trabalho, à semelhança do que aconteceu nos anos 30 (ou dos anos 70, no caso português) com a semana de trabalho de 5 dias, é um caminho que não só beneficiará os trabalhadores, como estará apta a fortalecer e impulsionar a própria economia, como ficou demonstrado no projeto-piloto realizado no Reino Unido, no qual as empresas participantes tiveram um aumento médio de receita de 1,4% durante

⁸ Pedro Gomes, Rita Fontinha, *Semana de quatro dias, projeto-piloto – relatório intermédio*, IEFPP, dezembro de 2023.

o período de implementação do projeto e um aumento médio de 35% quando comparado os períodos homólogos dos anos anteriores⁹.

Assim, entendemos que deve ser ponderado, a longo prazo, a possibilidade de implementação gradual de uma semana de 4 dias de trabalho, com uma redução progressiva do período normal de trabalho do quinto dia de trabalho, sem redução equivalente da retribuição base, começando pela fixação, num momento inicial, de uma jornada máxima de 38 horas semanais, e culminando com um período de trabalho semanal de 36 horas, divididas em 4 dias da semana, em cujo “terceiro” dia de descanso semanal seja necessariamente acoplado ou ao dia de descanso semanal complementar, ou ao dia de descanso semanal obrigatório, deixando no poder de cada empresa a definição do mesmo.

7. Aumentar do rendimento disponível e (re)pensar a reforma

A emancipação jovem e o estancamento da sangria de quadros recém-formados para o estrangeiro apenas podem ser alcançadas com uma refundação dos rendimentos dos mais jovens.

Não é possível comprar casa sem rendimentos. Não é possível constituir família sem rendimentos. E não é possível reter jovens no país sem políticas que lhes garantam um rendimento suficiente para erguerem o seu plano de vida.

É, assim importante, e em primeira linha, reforçar que o PSD não abandonará as bases da proposta do IRS jovem para o Orçamento de Estado para 2025, sem prejuízo de eventuais modelações que não desvirtuem o objetivo da proposta: garantir uma maior justiça fiscal para os jovens em início de vida profissional ativa.

Por outro lado, e enquanto membros da geração mais bem qualificada de sempre, os jovens estão conscientes de que têm de trabalhar no presente, para terem uma vida mais folgada no futuro.

No entanto, os jovens veem constante o fruto do seus *extra miles*, do trabalho suplementar que prestam procurando auferir rendimentos extra, a serem altamente taxados pelo Estado.

⁹ Kyle Lewis, Will Stronge, Jack Kellam e Lukas Kikuchi, *The results are in: the UK's four-day week pilot*, Autonomy, Fevereiro de 2023.

Em 2023, o Governo do PS de António Costa implementou uma redução da taxa de retenção na fonte sobre o trabalho suplementar em 50% a partir da 101.^a hora. Esta medida não passou, contudo, de um tapar o sol com a peneira, pois esses rendimentos, apesar de serem menos tributados na fonte, continuam a ser integralmente considerados para efeitos de cálculo do IRS devido no ano seguinte.

Com efeito, o atual regime de taxação do trabalho suplementar nada mais é do que uma espécie de desincentivo ao trabalho, com efeitos altamente nocivos para as próprias empresas que, quando necessitam de recorrer a esta modalidade de trabalho, veem-se desprovidos de trabalhadores que a queiram executar.

É, assim, impreterível rever-se a tributação do trabalho suplementar em sede de IRS, com vista a garantir-se um alívio fiscal para todos os trabalhadores dispostos a trabalharem mais para adquirirem mais rendimentos ao fim do mês de trabalho.

É importante ser criado um mecanismo através do qual, em sede de cálculo do rendimento coletável, apenas sejam considerados uma proporção das horas de trabalho suplementar efetivamente prestadas.

Por outro lado, está na hora de repensarmos o atual sistema previdencial de Segurança Social português, assente no modelo de regime contributivo obrigatório, modelado numa lógica de repartição e não de capitalização, em que os descontos que um trabalhador e uma empresa realizam em determinado momento servem para pagar as pensões existentes no momento e não as pensões de reforma a que esses trabalhadores idealmente terão direito no futuro.

De facto, sem prejuízo de a pensão futura de um determinado trabalhador ser tecnicamente calculada com base na sua carreira, as fórmulas de cálculo dessa pensão estarão sempre dependentes da solvabilidade da Segurança Social no momento da reforma desse trabalhador.

Ora, numa altura em que os jovens se mostram mais conscientes e preocupados com o seu futuro financeiro do que nunca e em que a sustentabilidade da Segurança Social está a ser meticulosamente questionada, é necessário identificarmos vias alternativas e viáveis de garantir não apenas que os jovens terão direito a reforma, mas que essa reforma é suficiente para manterem uma vida condigna.

Não somos, contudo, alheios ao facto de que uma transição direta para um modelo de capitalização implicaria uma recapitalização imediata da Segurança Social com fundos que, neste momento, são inexistentes.

Assim, qualquer solução terá necessariamente de passar por uma via intermédia, que não abandone por completo o modelo de repartição, mas que passe a privilegiar ainda mais a autonomia dos trabalhadores no momento de decisão do seu futuro.

Por tudo isto, é essencial que o PSD promova o debate público da refundação do sistema de pensões da Segurança Social.

É hora de debatermos a possibilidade de optarem por terem as suas quotizações sociais reduzidas, desde que aloquem o valor equivalente ao remanescente da quotização social a fundo de pensões ou a um plano poupança reforma (“PPR”).

Ainda nesta linha, é importante redesenhar o enquadramento dos fundos de pensões e dos PPR, por forma a torná-los verdadeiramente atrativos como fonte de investimento futuro.

Por outro lado, uma eventual reestruturação dos fundos de pensões e dos PPR deverá naturalmente ser acompanhada de uma regulamentação e supervisão mais apertadas, com vista a criar, junto dos trabalhadores, um maior nível de confiança nos mesmos.

Por último, não descuramos a essencialidade do investimento na educação financeira dos jovens estudantes, para os alertar desde cedo para a importância da poupança para a garantia do seu futuro. Uma população instruída e ciente dos instrumentos financeiros existentes e dos riscos que lhes estão associados é uma população apta a multiplicar, por si mesmo, o rendimento do seu trabalho.

Em suma, é imperativo que adaptemos o mercado de trabalho às exigências de uma economia em constante transformação, criando condições que promovam a flexibilidade e a inovação. Um mercado mais dinâmico, onde os jovens possam encontrar oportunidades de desenvolvimento e crescimento, é fundamental para assegurar um futuro próspero e sustentável. Ao investir no talento e nas capacidades da nova geração, estamos a garantir uma força de trabalho mais competitiva e resiliente, capaz de enfrentar os desafios globais e contribuir ativamente para o progresso económico e social de Portugal.