Desafios e Oportunidades do Sindicalismo no Século XXI



Politécnico de Viseu
Centro de Investigação em Serviços Digitais

PESSOAS 2030
PORTUGAL 2030
Cofinanciado pela União Europeia

Os autores:



José Luís Abrantes é Professor de Gestão e Marketing na Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTGV) do Instituto Politécnica de Viseu, onde coordena também o CISeD – Centro de Investigação em Serviços Digitais e é presidente do Conselho Pedagógico da ESTGV. As suas áreas de investigação incluem Marketing, Gestão Turística e Pedagogia.



Bruno Morgado Ferreira é Professor Adjunto de Marketing na Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTGV) do Instituto Politécnico de Viseu e é membro integrado do CISeD – Centro de Investigação em Serviços Digitais. A sua área de investigação é o Marketing.



Natália Figueiredo é Professora de Gestão e Marketing na Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Viseu, e é membro integrado do CISeD – Centro de Investigação em Serviços Digitais. As suas áreas de investigação incluem Cooperação Universidade-Indústria, Transferência do Conhecimento, Triple Helix e Marketing.

Dezembro de 2024

Índice do Relatório

Índice Tabelas 4

Preâmbulo 5

Síntese 8

Introdução 18

1. Metodologia 19

1.1. Método 20

1.2. Caracterização da Amostra 20

2. Valores Pessoais e Perceção da Democracia 23

3. Sindicalização e Motivos de Não-Sindicalização 25

3.1. Taxa de sindicalização 25

3.2. Principais motivos para a não-sindicalização 25

3.3. Setor de atividade 26

3.4. Dirigentes sindicais 27

4. Importância da Relação com o Sindicato 27

5. Importância das Conquistas Sindicais 31

6. Prioridades dos Sindicatos 32

7. Influência dos Sindicatos 34

8. Políticas Sociais e Económicas 36

9. Impacto da Economia Verde, Transição Energética e Inteligência Artificial 38

10. Temáticas 2030 42

Conclusões 44

Anexos 55

Anexo 1. Questionário 55

Anexo 2. Análise Fatorial Exploratória (AFE) 71

Índice Tabelas

Tabela 1.1 – Distribuição dos respondentes por género 20
Tabela 1.2 – Distribuição dos respondentes por escolaridade 21
Tabela 1.3 – Distribuição dos respondentes por classes de idade 21
Tabela 1.4 – Distribuição dos respondentes por situação profissional 22
Tabela 1.5 – Situação profissional e a sindicalização 23
Tabela 2.1 – Valores com que os respondentes se identificam 24
Tabela 2.2 – Opinião sobre a afirmação "A Democracia começa nos locais de trabalho" 25
Tabela 3.1 – Taxa de sindicalização 25
Tabela 3.2 – Principais motivos para a não sindicalização 26
Tabela 3.3 – Distribuição do setor de atividade dos respondentes sindicalizados 27
Tabela 3.4 – Número de Dirigentes Sindicais 27
Tabela 4.1 – Envolvimento 28
Tabela 4.2 – Valorização 29
Tabela 4.3 – Forma de acesso à informação 30
Tabela 4.4 – Preferência de receção à informação dos sindicalizados 31
Tabela 5.1 – Avaliação da importância das conquistas sindicais ao longo da história 32
Tabela 6.1– Principais prioridades para os sindicatos até 2030 34
Tabela 7.1 – Influência dos sindicatos a nível nacional, europeu e mundial 36
Tabela 8.1 – Importância atribuída pelos respondentes a diferentes temáticas para os sindicatos até 2030 38
Tabela 9.1 – Impacto da economia verde/transição energética no setor/profissão dos respondentes 39
Tabela 9.2 – Como os sindicatos podem manter/aumentar a sua influência em face das transformações do mundo do trabalho 40
Tabela 9.3 – Consequências da utilização da inteligência artificial/automação no setor dos respondentes 41
Tabela 9.4 – Probabilidade de consequências da inteligência artificial/automação na vida profissional dos respondentes 42
Tabela 10.1 – Análise Fatorial: Matriz de Componentes Rodadas 43

Preâmbulo



Helena André
Diretora do Bureau for Workers' Activities
(ACTRAV) da OIT

Desafios e Oportunidades do Sindicalismo no Século XXI

Uma palavra de agradecimento à UGT por ter lançado este projeto e aos coordenadores do estudo pela forma como o mesmo foi elaborado, proporcionando resultados robustos.

Nos dias de hoje não é fácil ser sindicalista. As múltiplas transições no mundo do trabalho, como as mudanças tecnológicas, ambientais, ou demográficas, o aumento das violações dos direitos sindicais, as mudanças nas relações de trabalho, desafiam diariamente a capacidade dos sindicatos de se adaptarem às novas realidades e de inovarem as suas práticas, de se transformarem e revitalizarem a sua ação.

É justamente nesta perspetiva positiva de transformação, de resiliência, de antecipação, de proatividade, de gestão dos desafios que se enquadra o presente estudo sobre "Desafios e Oportunidades do Sindicalismo no Século XXI".

As análises dos resultados do estudo confirmam que os sindicatos são incontornáveis para promover a justiça social, a democracia, dentro e fora do mercado de trabalho, e a solidariedade. Mas também nos dizem que é preciso um sindicalismo que não só promova, mas negoceie, na concertação social, na negociação coletiva a realização das aspirações dos trabalhadores e das trabalhadoras. Um sindicalismo mais presente e mais proativo. Um sindicalismo que, reconhecendo que a filiação sindical está sob pressão, com taxas de densidade em declínio e lacunas na representação, é capaz de redinamizar a sua representatividade, sobretudo junto dos grupos mais vulneráveis e menos representados, como os jovens, os migrantes ou os trabalhadores das plataformas.

O uso de novas estratégias de comunicação, que atraiam novos membros através do sindicalismo digital, abordando as preocupações dos trabalhadore(a)s em empregos emergentes, por

exemplo, na economia das plataformas, defendendo a mudança, pondo novos temas sobre a mesa, como por exemplo a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores e trabalhadoras, as estratégias conducentes a uma transição justa, ou ainda, sempre que apropriado e relevante, juntar a voz dos que trabalham a outras coligações que defendem os mesmos valores e direitos, fazem parte das conclusões do presente estudo.

Para reforçar a comunicação digital e as campanhas de informação e sindicalização, os sindicatos terão de usar estratégias digitais modernas, a par da organização tradicional presencial para melhorar o alcance e o envolvimento.

Definir objetivos claros, tais como aumentar o número de membros ou influenciar agendas políticas, é crucial para alinhar os esforços. Compreender as preferências do público-alvo permite aos sindicatos adaptarem as mensagens e selecionarem as ferramentas digitais mais apropriadas. A utilização de métricas digitais permite a tomada de decisões com base em dados, ajudando os sindicatos a identificar estratégias bem-sucedidas e a ajustá-las de acordo com as necessidades. Incentivar a participação dos membros, promover o sentido de pertença a um coletivo, aumentar a eficácia das campanhas, enquanto contribui para a organização de eventuais ações de protesto e de mobilização, a tomada de decisões e a partilha generalizada de informações.

O estudo aponta para algumas das áreas chave da agenda sindical até 2030: a melhoria da qualidade do trabalho, dos salários, da higiene, saúde e segurança no trabalho, de promoção da igualdade do seu sentido lato, políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida privada, as transformações tecnológicas.

Tecnologias da informação melhores e mais rápidas, inteligência artificial e algoritmos de aprendizagem automática estão a mudar a forma como as empresas tomam decisões de gestão, interagem com os trabalhadores e supervisionam o seu trabalho.

A enorme quantidade de informações e dados que são recolhidos sobre os trabalhadores, muitas vezes sem o seu conhecimento ou controlo sobre o que está a ser recolhido, ou a utilização crescente da gestão algorítmica para automatizar a tomada de decisões no local de trabalho são matérias que requerem a atenção dos sindicatos. A proteção dos dados dos trabalhadores ou ainda a urgência de regulamentação relativa à utilização de sistemas algorítmicos, muito atrasada em relação à inovação, requerem uma atenção redobrada dos sindicatos. E os trabalhadores têm de estar bem informados sobre os riscos e as oportunidades existentes nesta área.

Daí a importância de responder ao pedido dos trabalhadores para que seja dispensada mais formação sindical. Através da educação dos trabalhadores os sindicatos serão organizações mais fortes, melhores e mais capazes de responder às necessidades dos seus membros, mas

igualmente promover o respeito dos direitos laborais e humanos, a justiça social e o trabalho digno. Pela sua parte, os trabalhadores desenvolvem o seu pensamento critico, dando-lhes ferramentas para compreenderem questões complexas, desafiando as injustiças e defendendo a mudança. A formação dos trabalhadores é um instrumento poderoso para promover a coesão social, promover a paz e criar um mundo mais justo e equitativo.

A ação sindical europeia e internacional é igualmente identificada no estudo como tema a desenvolver. Os sindicatos têm a responsabilidade de informar os seus membros sobre as matérias discutidas e acordadas a nível internacional, como na UE e na OIT. As decisões tomadas nessas instituições impactam as políticas publicas nacionais e a vida dos trabalhadores e trabalhadoras.

Os resultados do presente estudo representam um aporte fundamental para que a UGT possa analisar os seus processos internos de governação, identificar as prioridades no médio prazo e, sobretudo, construir uma agenda de ação sindical que responda aos anseios dos seus membros atuais e futuros, transformando-a na voz de todo(a)s o(a)s trabalhador(as)es.

Mãos à obra.

Helena André

Síntese

1. A análise dos valores pessoais e da perceção da democracia revela que os valores mais reconhecidos pelos respondentes foram o *Respeito* (57%), a *Justiça* (49%) e a *Liberdade* (46%), seguidos pela *Democracia* (41%) e a *Solidariedade* (37%). Valores como *Igualdade* (27%), *Transparência* (25%) e *Cooperativismo* (6%) receberam menor ênfase, enquanto *Liberalismo*, *Individualismo* e *Federalismo* foram mencionados por menos de 2%. Os resultados indicam a valorização de princípios éticos e sociais dos respondentes com pouca adesão a valores individualistas ou ligados a sistemas políticos específicos.
2. A União Geral dos Trabalhadores (UGT) e os sindicatos que a compõem poderão contemplar diversas estratégias para harmonizar as suas ações futuras com as expetativas dos trabalhadores. Desta forma, propõe-se que atribuam recursos a programas de formação e capacitação que instruam os trabalhadores sobre os seus direitos e os incentivem a participar ativamente em processos democráticos, tanto do ambiente de trabalho quanto na sociedade em geral. Além disso, a promoção de fóruns de discussão e consultas públicas sobre reformas e políticas laborais podem fortalecer a perceção de participação e representação dos trabalhadores na ação dos sindicatos.
3. Os sindicatos e a UGT, para responderem de maneira eficaz às transformações no mundo do trabalho, deverão envolver-se em campanhas de conscientização e educação sobre direitos laborais e participação cívica. Esta abordagem pode fomentar uma cultura democrática mais robusta nos ambientes laborais e entre os seus membros.
4. A análise das razões para a não sindicalização (27% dos respondentes) revelou a presença de barreiras significativas, como a ausência de convite para se sindicalizarem (32%), o desemprego (26%) e a falta de conhecimento sobre as atividades dos sindicatos e os seus benefícios (20%). Outros fatores incluem a

perceção de ineficácia sindical (16%), a ausência de sindicato na área profissional (12%) e a incapacidade financeira para pagar contribuições (10%).

5. O estudo reconhece uma expetativa substancial de que os sindicatos, incluindo entidades como a UGT e os sindicatos associados, devem envolver-se ativamente na negociação das condições laborais e na proteção e promoção dos valores democráticos fundamentais.
6. Outras iniciativas, como a resolução de problemas fundamentada em informações sindicais, evidenciam a importância da habilidade dos sindicatos em intervirem diretamente em questões práticas. Entretanto, observa-se uma valorização considerável, embora inferior, da participação ativa em greves, campanhas de comunicação e reuniões plenárias, indicando a necessidade de promover um maior envolvimento nessas áreas por parte da UGT e dos sindicatos nela afiliados.
7. 72,5% dos entrevistados concordam, completa ou parcialmente, que *a democracia se inicia nos ambientes laborais*. Somente 7,5% discordam dessa perspetiva, enquanto 19,9% adotam uma posição neutra ou indecisa. Os dados indicam uma compreensão ampla dos respondentes acerca da importância da prática democrática no ambiente de trabalho, particularmente em relação à participação, transparência e respeito, considerados elementos essenciais para um espaço produtivo e eficaz.
8. Para os trabalhadores que apontam questões financeiras como obstáculo (10% mencionam *a incapacidade de pagar contribuições*), a UGT e os sindicatos que a integram devem avaliar a implementação de um sistema de quotização flexível ou programas de apoio específicos. Além disso, é crucial formular estratégias específicas para grupos como estudantes e aposentados. A implementação de programas de mentoria, estágios e capacitação profissional pode ser uma estratégia eficaz para formar vínculos precoces com futuros profissionais.

9. Para aprimorar a comunicação sindical e elevar a conscientização acerca das vantagens da sindicalização, sugere-se uma abordagem integrada e multifacetada:

a. Campanhas de Comunicação e Sensibilização: Elaborar campanhas eficazes para abordar a carência de conhecimento acerca da função dos sindicatos, visando beneficiar 20% dos não sindicalizados, com ênfase na divulgação clara dos serviços, conquistas e vantagens sindicais. Essas campanhas devem ser especificamente direcionadas aos desempregados, com a criação de serviços e apoios específicos para esse grupo, além da promoção da formação contínua e de adaptação tecnológica, preparando os trabalhadores para um mercado em constante evolução.

b. Diversificação dos Canais de Comunicação: Priorizar a utilização de ferramentas digitais, como *aplicativos*, *webinars* e *podcasts*, complementadas por métodos tradicionais de interação presencial, para atingir uma audiência ampla e diversificada. É aconselhável realizar uma análise crítica dos serviços com avaliações inferiores por parte dos respondentes, como *Formação* e *Participação*, visando aprimorar as oportunidades de qualificação e o envolvimento dos membros. A abordagem deve incorporar estratégias de inclusão e inovação tecnológica, garantindo uma maior capacitação e conformidade com os desafios emergentes.

c. Fortalecimento da Visibilidade e Liderança Sindical: Implementar campanhas públicas que ampliem a visibilidade sindical, fortaleçam as negociações coletivas e promovam condições laborais mais equitativas. É fundamental habilitar líderes sindicais e conduzir avaliações periódicas das necessidades dos associados, assegurando que as iniciativas estejam em conformidade com as expectativas e desafios futuros.

10. Os serviços sindicais mais apreciados incluem a *informação*, a *negociação coletiva* e o *suporte jurídico*. Os aspetos de participação, formação e campanhas de

comunicação obtiveram pontuações substancialmente elevadas entre os respondentes, embora ligeiramente inferiores dos primeiros, sugerindo a viabilidade de melhoria na eficácia dessas iniciativas.

11. A UGT e os sindicatos que a integram devem estabelecer colaborações com outras entidades da sociedade civil que possuam objetivos semelhantes, ampliando assim o alcance das suas iniciativas. Essas colaborações podem favorecer a promoção de uma agenda mais ampla de direitos sociais e equidade, consolidando o papel dos sindicatos como agentes fundamentais na defesa da democracia. Implementando uma estratégia proativa e integrada, focada não apenas no cumprimento de obrigações tradicionais, mas também na promoção de valores democráticos e sociais, atendendo, portanto, às expetativas dos cidadãos.

12. A relação com os sindicatos é crucial para solidificar o apoio dos trabalhadores, diretamente relacionada à capacidade de eles representarem os interesses dos membros e impactar as políticas laborais. Assim, investir na qualidade dessas relações pode melhorar a perceção e a eficácia dos sindicatos em Portugal. No entanto, os dados revelam desafios significativos relacionados ao baixo envolvimento dos membros e à limitada adoção de canais de comunicação recentemente implementados. A predominância de canais digitais, especialmente *emails* (82%), destaca uma sólida via de comunicação; contudo, a limitada adoção de ferramentas modernas, como *podcasts* (3%), *aplicativos* (12%) e *webinars* (7%), revela uma oportunidade de diversificação que pode ampliar o alcance das audiências mais jovens e intensificar o impacto comunicacional.

13. A *saúde*, a *segurança no trabalho* e os *direitos humanos* foram consideravelmente valorizados; no entanto, a liberdade de associação sindical, essencial para muitas dessas conquistas, recebeu avaliações ligeiramente inferiores. Entretanto, aspetos como a igualdade de oportunidades, valorização da formação e a criação de ambientes inclusivos receberam uma menor consideração relativa, indicando a

necessidade de uma atenção mais rigorosa por parte dos sindicatos para assegurar a sua implementação eficaz.

14. Em relação à importância das conquistas sindicais na perceção dos trabalhadores sobre o valor dos sindicatos, com ênfase em aspetos que promovem a dignidade e o bem-estar, os principais destaques incluem proteção social, *erradicação do trabalho infantil e forçado*, e *melhorias salariais* – todas avaliadas com médias superiores a 4,70 em 5, indicando uma elevada relevância entre os respondentes. Outros benefícios significativos mencionados incluem a redução da jornada de trabalho, o direito a férias e licenças parentais, que evidenciam a necessidade de conciliação entre trabalho e vida pessoal.

15. É imperativo que os sindicatos, especialmente a UGT, elaborem uma estratégia abrangente para confrontar os desafios e obstáculos à sindicalização, além de atenderem às principais reivindicações dos trabalhadores até 2030. Primeiramente, é imperativo implementarem uma campanha de comunicação eficaz para abordarem a carência de conhecimento acerca do trabalho sindical, um fator que 20% dos não-sindicalizados referem. A referida campanha deve concentrar-se na promoção explícita dos serviços, vantagens e realizações sindicais, empregando métodos contemporâneos e acessíveis, com ênfase nos desempregados, que constituem um grupo substancial entre os não-sindicalizados. Além disso, para superar as dificuldades financeiras mencionadas por 10% dos não sindicalizados e expandir o alcance sindical, poderão ser implementados sistemas de quotização flexíveis e programas de apoio direcionados a grupos como os dos aposentados, além da criação de iniciativas como programas de mentoria, estágios e capacitação profissional.

16. Existe uma perceção clara de que os sindicatos podem funcionar como intermediários na implementação de políticas laborais flexíveis e na promoção de ambientes saudáveis, garantindo que as convenções coletivas contemplem medidas que favoreçam o seu equilíbrio. Os resultados demonstram uma procura significativa por aumentos salariais, por condições que promovam um melhor

equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, e pela luta contra a precarização e as desigualdades do mercado de trabalho.

17. Três fatores preponderantes delineiam os temas essenciais para o sindicalismo até 2030: 1) *Emprego e Inclusão Social*, abrangendo políticas para jovens, enfrentamento da exclusão e desigualdades sociais, e inclusão de grupos vulneráveis; 2) *Políticas Sociais e Direitos dos Trabalhadores*, focando-se na saúde e segurança no trabalho, igualdade de género e políticas fiscais; por último, 3) *Tecnologia e Inovação no Trabalho*, enfatizando o impacto da automação, robotização e inteligência artificial, procurando a requalificação e adaptação dos trabalhadores às novas dinâmicas laborais. Essas questões indicam a necessidade de ações estratégicas que assegurem oportunidades inclusivas, combatam desigualdades e fortaleçam os direitos dos trabalhadores num contexto de profundas transformações no mercado de trabalho.

18. Em relação às prioridades de ação até 2030, a *melhoria salarial* (62%) e a *conciliação entre vida familiar e profissional* (41%) são as mais proeminentes, seguidas por questões fundamentais como o *combate à precariedade*, a *promoção da igualdade de oportunidades* e a *transparência salarial* (26% cada). Outras prioridades incluem saúde mental e riscos psicossociais (25%), *emprego juvenil* (24%), a *semana de quatro dias* (16%) e a *proteção social* (15%), englobando diversas dimensões relacionadas ao bem-estar no trabalho e à estabilidade dos trabalhadores.

19. A análise revela um alto reconhecimento das conquistas sindicais históricas, destacando a proteção social e a melhoria das condições de trabalho. Entretanto, é imperativo intensificar os esforços em áreas como igualdade de oportunidades, capacitação e a inclusão do ambiente de trabalho para garantir um espaço laboral justo e equitativo para todos.

20. A UGT e os sindicatos que a compõem devem implementar medidas como a intensificação de ações para a obtenção de políticas salariais justas, promovendo negociações que visem aumentos imediatos e ajustes que acompanhem a

inflação e o crescimento económico; a adoção de políticas inovadoras de organização do trabalho, como horários flexíveis, teletrabalho e licenças parentais, que atendam à procura pelo equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; o fortalecimento do diálogo social, incentivando a participação ativa dos trabalhadores nas discussões sobre as suas condições e direitos, assegurando que as suas vozes sejam efetivamente consideradas nas decisões sindicais; e a educação e conscientização sobre direitos sindicais, garantindo que os trabalhadores estejam informados sobre os seus direitos, o que fortalecerá o movimento sindical como um todo. Essas medidas são fundamentais para que a UGT e os seus sindicatos se adaptem às novas realidades laborais, garantindo que continuem a ser defensores vigorosos e relevantes das necessidades dos trabalhadores do futuro.

21. Essas prioridades demonstram uma preocupação crescente com o bem-estar dos trabalhadores e evidenciam a necessidade de promover a inclusão e a adaptação às contínuas transformações do contexto tecnológico e ambiental. Para cumprir essas exigências, a UGT e os seus sindicatos devem intensificar iniciativas de comunicação e conscientização, ressaltando a importância da participação ativa na vida das empresas. As expetativas dos trabalhadores, em constante evolução, abrangem aspetos económicos e questões sociais mais amplas. A modernização das agendas sindicais é, portanto, uma tarefa essencial para garantir a relevância e a eficácia dessas organizações futuras.

22. Há uma necessidade de reforçar a presença sindical em fóruns internacionais, aprimorar a comunicação acerca das suas atividades e elevar o conhecimento dos membros sobre o funcionamento dessas entidades.

23. A influência dos sindicatos é considerada mais significativa no nível nacional do que no europeu e mundial. O diálogo social em Portugal é valorizado, sendo considerado um elemento crucial para uma obtenção de soluções construtivas. Há, contudo, um reconhecimento de que os sindicatos enfrentam desafios na ampliação da sua influência internacional. A perceção acerca da função de

entidades como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Confederação Europeia de Sindicatos (CES) é moderada, contudo, a perceção da influência dessas instituições em Portugal é considerada restrita pelos respondentes.

24. As principais áreas temáticas para a atuação dos sindicatos até 2030, identificadas pelos respondentes são as políticas salariais equitativas, proteção social e *direitos laborais*, evidenciando uma elevada prioridade na garantia de condições de trabalho dignas e justas. Seguem-se, a saúde e segurança no trabalho, justiça social, pobreza e exclusão social, *políticas de emprego de qualidade e emprego jovem* são igualmente proeminentes, evidenciando preocupações acerca da equidade e do bem-estar dos trabalhadores. Outros tópicos significativos abrangem a *inclusão de indivíduos com deficiência* e a *igualdade de género*, evidenciando uma crescente sensibilidade em relação à diversidade e à inclusão. Por outro lado, tópicos associados a *transformações tecnológicas e económicas*, como *inteligência artificial* (IA), *automação e robotização* e *transição digital*, obtiveram classificações inferiores. Isso aponta para a necessidade de uma maior conscientização e discussão acerca dos impactos dessas mudanças, bem como de estratégias sindicais que capacitem os trabalhadores para essas transições. Portanto, os direitos dos trabalhadores, a justiça social e a inclusão são prioritárias; no entanto, há oportunidade para os sindicatos aprimorarem a sua comunicação e capacitação nas áreas emergentes que também influenciarão substancialmente o futuro do trabalho.

25. Aproximadamente 54% dos respondentes percecionam um *impacto moderado* da transição energética nas suas atividades, enquanto 23% reportam um *impacto elevado* e 6% um *impacto muito elevado*, indicando mudanças significativas e, em alguns casos, transformadoras associadas às novas tecnologias, regulamentos ou alterações de mercado.

26. Os respondentes reconheceram diversos impactos da *IA e da automação*, incluindo a eliminação de empregos (47%), a *crescente necessidade de proteção de dados* (39%), a *diminuição de tarefas repetitivas, perigosas ou extenuantes*

(36%), bem como a possível criação de novas profissões (30%) e o *incremento da produtividade* (29%).

27. As estratégias mais significativas para os sindicatos, identificadas para enfrentar as transformações no mundo do trabalho, incluem a *capacitação dos dirigentes* (71%), a melhoria da comunicação com os associados (59%), o *aumento do acesso à informação para os trabalhadores* (55%), o *fortalecimento da negociação das condições de trabalho* (43%) e a implementação de campanhas de comunicação eficazes (41%). Essas medidas têm como objetivo preparar os trabalhadores para as transformações significativas do mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que fortalecem a resiliência e a influência sindical no novo contexto laboral.

28. A UGT e os sindicatos que a integram devem reforçar a colaboração ativa com as entidades governamentais e europeias. Isso inclui o suporte a legislações que solidifiquem os direitos laborais e incentivem práticas de emprego justas e equitativas. Além disso, é imperativo focarem a sua atividade na capacitação dos trabalhadores para que se adaptem às transformações tecnológicas e inovações no mercado de trabalho, devido à crescente automação e à influência da IA.

29. A UGT e os sindicatos que a integram devem abordar os desafios do futuro do trabalho através de estratégias coesas que incentivem a formação contínua como fundamento para a adaptação às transformações tecnológicas e às exigências de um mercado de trabalho em constante mudança. Isso faz com que seja necessário investir em campanhas de conscientização, programas de requalificação e desenvolver colaborações com instituições de ensino superior para proporcionar novas oportunidades de atualização. É imperativo reforçar a formação de líderes sindicais e destinar recursos para campanhas públicas que aumentem a visibilidade das atividades sindicais, garantindo, dessa forma, uma maior inclusão e impacto. Essas medidas têm como objetivo estabelecer condições mais justas para os trabalhadores e reforçar a importância da UGT e dos sindicatos que a compõem na proteção dos seus direitos e interesses.

30. A UGT e os sindicatos associados devem continuar a fomentar plataformas de diálogo e cooperação entre o governo, os empregadores e os trabalhadores, com o objetivo de estabelecer um ambiente de trabalho mais seguro e justo, onde os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e a proteção social seja aprimorada.

31. A automação e a IA estão a transformar o futuro do trabalho em Portugal, existindo uma alta probabilidade de que os trabalhadores necessitem de formação contínua e adaptação a novos ambientes laborais. Embora a eliminação de empregos e a alteração de carreiras sejam menos prováveis na perspetiva dos respondentes, essas preocupações não devem ser desconsideradas, pois refletem incertezas substanciais entre os trabalhadores.

32. A UGT e os seus sindicatos associados poderão concentrar-se na promoção de políticas públicas que favoreçam a flexibilidade do ambiente de trabalho, assegurando que os trabalhadores possam se adaptar sem comprometerem a segurança no emprego. É igualmente pertinente que expandam a sua atuação na salvaguarda dos direitos dos trabalhadores, garantindo que as inovações tecnológicas não comprometam as condições laborais nem exacerbem as desigualdades sociais.

33. O estudo enfatiza a relevância de ações proativas por parte da UGT e dos sindicatos que a integram, abrangendo a formação contínua dos trabalhadores, o fortalecimento da inclusão social, a defesa dos direitos laborais para prevenir que inovações tecnológicas exacerbem desigualdades. A colaboração com governos e organizações é fundamental para a formulação de políticas públicas que assegurem condições laborais justas.

Introdução

O presente estudo integra-se no projeto "Candidatura Pessoas 2030" e analisa a importância atual dos sindicatos e organizações internacionais na proteção dos trabalhadores em Portugal. O ambiente laboral está a passar por uma transformação substancial, marcada pela influência de fenómenos como a globalização, a automação e as alterações sociais. Portanto, é essencial entender como os sindicatos se podem ajustar a essas dinâmicas, reforçando a sua função na promoção dos direitos laborais, na democratização das relações de trabalho e na representação eficaz dos trabalhadores.

Este estudo tem como objetivo analisar, de maneira detalhada, as perceções dos cidadãos acerca do papel do sindicalismo, enfatizando os desafios e oportunidades que este enfrenta no século XXI. A pesquisa examina a influência dos sindicatos nas decisões nos níveis nacional, europeu e global, enfatizando a necessidade de identificar estratégias que aumentem a eficácia, a proximidade e o envolvimento com os trabalhadores. Este objetivo reveste-se de particular relevância para a UGT e os sindicatos que a integram, uma vez que as questões relacionadas a melhorar as condições laborais, inclusão social e inovação tecnológica constituem temas centrais nas relações de trabalho contemporâneas. Questões primordiais, como a precariedade, a diminuição das desigualdades e o fortalecimento das práticas democráticas, são igualmente discutidas.

Para a realização destes objetivos, foram recolhidos dados primários através de questionários aplicados à população portuguesa maior de 18 anos, entre julho e outubro de 2024. Este processo culminou na obtenção de 597 respostas válidas, refletindo um panorama diversificado e informativo das opiniões dos cidadãos.

O estudo também apresenta dados que indicam a valorização dos direitos fundamentais, como justiça e solidariedade, além de uma influência mais significativa dos sindicatos ao nível nacional em comparação com os contextos europeus e globais. Além disso, são analisadas as expectativas dos cidadãos quanto à atuação dos sindicatos diante das transformações tecnológicas e sociais identificadas.

Este trabalho está estruturado em vários pontos, organizados para oferecer uma análise sistemática e abrangente do tema. No ponto 1, são apresentados os dados demográficos que caracterizam a amostra; no ponto 2, examinam-se as perceções dos cidadãos sobre o sindicalismo, destacando-se os principais desafios e oportunidades; no ponto 3, explora-se a temática da sindicalização, identificando barreiras e estratégias para intensificar a taxa de adesão aos sindicatos; no ponto 4 discute-se a relevância de vários aspetos da relação entre trabalhadores e sindicatos; no ponto 5, é analisada de que maneira as conquistas sindicais afetam a perceção dos cidadãos acerca do valor dos sindicatos; no ponto 6 analisam-se as prioridades sindicais até 2030; no ponto 7, revela-se a perceção de influência dos sindicatos ao nível nacional em comparação com os níveis europeu e global; no ponto 8, as políticas públicas e a ação sindical: interação entre os sindicatos e as mudanças nas condições socioeconómicas em Portugal;

No ponto 9 aborda-se o impacto das transformações tecnológicas, como a automação e a inteligência artificial, nas dinâmicas laborais; no décimo ponto são examinados os fatores considerados cruciais para o futuro do sindicalismo em Portugal até 2030; nas conclusões são apresentadas as implicações destes resultados para a definição de estratégias sindicais, incluindo recomendações específicas para a UGT e os seus sindicatos nela afiliados. Por fim, seguem-se os anexos.

Este estudo visa atuar como um recurso estratégico para a UGT, seus sindicatos afiliados e trabalhadores em geral, proporcionando uma visão abrangente que sustente decisões mais precisas e informadas sobre o fortalecimento do sindicalismo do contexto contemporâneo. Em última análise, procura promover a valorização dos direitos dos trabalhadores e a consolidação de uma infraestrutura sindical eficiente e futurista.

1. Metodologia

Nos pontos seguintes expõe-se o método do estudo e a caracterização dos respondentes.

1.1. Método

No presente estudo intitulado "Análise das Perceções sobre o Sindicalismo em Portugal" no Âmbito do Projeto "Candidatura Pessoas 2030" participaram 597 respondentes residentes em Portugal, com mais de 18 anos, independentemente da sua situação laboral. O trabalho de campo decorreu entre julho e outubro de 2024 e os dados foram recolhidos através de um questionário online realizado com o recurso à plataforma Microsoft Forms. O estudo foi desenvolvido por uma equipa de investigação composta por 3 investigadores do *CISeD - Centro de Investigação em Serviços Digitais, do Instituto Politécnico de Viseu* por solicitação da *UGT - União Geral dos Trabalhadores, Portugal*. Foram assegurados o anonimato e a confidencialidade dos dados recolhidos. O estudo adotou um nível de confiança de 95% e apresenta um erro amostral de +/- 4,01%.

1.2. Caracterização da Amostra

O perfil sociodemográfico dos respondentes é o que se indica nas seguintes tabelas.

Pela análise da Tabela 1.1 é possível verificar que a maioria dos respondentes é do sexo feminino, com 52,6%, sendo que 46,9% dos respondentes são do sexo masculino.

Tabela 1.1 – Distribuição dos respondentes por género

	Frequência	Percentagem
Feminino	314	52,6
Masculino	280	46,9
Outro	1	0,2
Prefiro não responder	2	0,3
Total	597	100

A Tabela 1.2 apresenta a distribuição dos respondentes por escolaridade. É possível analisar que a maioria, cerca de 44,2%, possui o grau de licenciado. O segundo grupo com mais respondentes são os detentores do ensino secundário (35,7%), o que indica que uma parcela significativa da amostra concluiu o ensino médio. O mestrado é o terceiro nível de escolaridade mais comum entre os respondentes com 16,6%, tendo, portanto, uma parte da amostra uma formação avançada. O doutoramento é o nível de escolaridade menos comum entre os respondentes com

3,4%. Apenas 1 respondente (0,2%) tem a 4ª classe do ensino básico. Por conseguinte, a amostra está composta por indivíduos com um nível de escolaridade relativamente alto, sendo que a maioria possui uma licenciatura e uma parcela significativa de respondentes um mestrado.

Tabela 1.2 – Distribuição dos respondentes por escolaridade

	Frequência	Percentagem
Ensino Básico / 4ª classe	1	0,2
Ensino Secundário	213	35,7
Licenciatura	264	44,2
Mestrado	99	16,6
Doutoramento	20	3,4
Total	597	100

A Tabela 1.3 apresenta a distribuição dos 597 respondentes por faixas etárias. Observa-se uma concentração significativa de indivíduos nas faixas etária dos 46 aos 65 anos. Os respondentes com idades compreendidas entre os 56 e os 65 anos representam a maior parte da amostra (31%), seguidos pela faixa dos 46 aos 55 anos (28%). As faixas etárias mais jovens (18-25 anos e de 26-35 anos) apresentam uma participação menor na amostra, com 13% e 3%, respetivamente. A faixa etária dos 36 aos 45 anos representa 9% da amostra, e a de mais de 66 anos corresponde a 16%.

Assim, o perfil da amostra é marcado por uma população predominantemente adulta e de meia-idade, com menor representação de jovens e uma parcela considerável de indivíduos com mais de 66 anos.

Tabela 1.3 – Distribuição dos respondentes por classes de idade

	Frequência	Percentagem
18-25	79	13
26-35	20	3
36-45	55	9
46-55	166	28
56-65	184	31
Mais de 66 anos	93	16
Total	597	100

A Tabela 1.4 evidencia a distribuição dos respondentes da amostra de acordo com a sua situação profissional. Deste modo, a maioria dos respondentes, cerca de 68%, está ativo no mercado de trabalho, sendo que a segunda categoria mais representativa é a dos reformados, que correspondem a 17,8% da amostra. Os estudantes representam 12,2% da amostra. Os desempregados são a categoria menos representativa, correspondendo a apenas 2% da amostra.

A amostra está composta por pessoas que estão ativas no mercado de trabalho, com uma parcela significativa de reformados e estudantes, e em menor número por desempregados.

Tabela 1.4 – Distribuição dos respondentes por situação profissional

	Frequência	Percentagem
Ativo	406	68
Desempregado	12	2
Reformado	106	17,8
Estudante	73	12,2
Total	597	100

A Tabela 1.5 apresenta a relação entre a situação profissional e a sindicalização dos respondentes. A análise revela uma forte relação entre a atividade profissional e a associação sindical. Verifica-se que a grande maioria dos associados sindicais são ativos, com cerca de 54,3%, demonstrando que a sindicalização é mais prevalente entre a população empregada. Este resultado é previsível, uma vez que os sindicatos representam, sobretudo, os interesses dos trabalhadores atualmente empregados. Entre os respondentes que não são associados sindicais a grande maioria está ativamente empregada (13,7%), seguindo-se os estudantes (12,2%) por questões legais de impedimento em Portugal, os desempregados (2%) e os reformados (0,3%). É importante notar a ausência de desempregados associados aos sindicatos. Isto pode ser justificado por diversos fatores, nomeadamente pela menor necessidade percebida de representação sindical por parte destes grupos, ou pelas dificuldades de acesso à informação e inscrição em sindicatos.

Os resultados demonstram uma clara associação entre a atividade profissional e a sindicalização. A maioria dos associados sindicais são ativos, enquanto a maioria dos não-associados são estudantes ou ativos. Esta informação sugere que as estratégias de recrutamento e comunicação dos sindicatos deveriam focar-se, prioritariamente, na população ativa, mas também explorar

formas de alcançar e envolver estudantes e desempregados, considerando as suas necessidades e realidades específicas. A baixa taxa de respostas entre os reformados pode indicar a necessidade de estratégias específicas para este grupo.

Tabela 1.5 – Situação profissional e a sindicalização

	Associado de Sindicato	Frequência	Percentagem
Ativo	Sim	324	54,3
Ativo	Não	82	13,7
Desempregado	Sim	0	0
Desempregado	Não	12	2
Reformado	Sim	104	17,4
Reformado	Não	2	0,3
Estudante	Sim	0	0
Estudante	Não	73	12,2
Total		597	100

2. Valores Pessoais e Perceção da Democracia

A Tabela 2.1 apresenta os valores pessoais mais importantes para os respondentes e a sua perceção sobre os valores da democracia. Nota-se uma clara preferência por valores relacionados à ordem social e ao bem comum. O *Respeito* lidera com 57%, seguido pelo valor *Justiça* (49%) e pela *Liberdade* (46%). A *Democracia* e a *Solidariedade* também apresentam valores significativos (41% e 37%, respetivamente). Os valores como *Igualdade*, *Transparência* e *Cooperativismo* apresentam uma menor representatividade (27%, 25% e 6%). Os valores como *Liberalismo*, *Individualismo* e *Federalismo* receberam poucas menções, com percentagens iguais e/ou abaixo de 2%. É de salientar que a soma das percentagens ultrapassa 100% porque cada respondente pôde escolher mais de um valor.

Os resultados indicam que os respondentes valorizam predominantemente os princípios éticos e sociais, dando menor ênfase aos valores mais individualistas ou relacionados com sistemas políticos específicos.

Tabela 2.1 – Valores com que os respondentes se identificam

	Frequência	Percentagem
Respeito	342	57
Justiça	295	49
Liberdade	274	46
Democracia	245	41
Solidariedade	218	37
Igualdade	160	27
Transparência	147	25
Cooperativismo	36	6
Liberalismo	12	2
Individualismo	1	0
Federalismo	1	0

A Tabela 2.2 apresenta os resultados sobre a concordância com a afirmação: *A Democracia começa nos locais de trabalho*. Os resultados demonstram um forte apoio à afirmação, com uma maioria substancial dos respondentes a concordar, total ou parcialmente, com a ideia. Aproximadamente 42,5% dos respondentes concordam totalmente com aquela afirmação, indicando uma forte crença na importância da democracia no ambiente de trabalho. Quando combinados com os 30% que concordam parcialmente (nível 4), temos um total de 72,5% de concordância. Por outro lado, 2,8% discordam totalmente da afirmação, enquanto 4,7% discordam parcialmente (nível 2). Isto representa uma pequena minoria que não vê a ligação entre democracia e ambiente de trabalho. A discordância total é de 7,5%. 19,9% dos respondentes posicionaram-se no nível 3, indicando uma posição neutra ou indecisa em relação à afirmação.

Existe uma aceitação generalizada da ideia de que a democracia deve ser praticada no local de trabalho. A grande maioria dos respondentes vê uma forte relação entre a prática democrática e um ambiente laboral positivo e produtivo. A baixa percentagem de discordância sugere que a maioria dos respondentes valoriza a participação, a transparência e o respeito nas relações de trabalho como pilares de uma democracia funcional, mesmo que em escala menor. A percentagem de respostas neutras indica a necessidade de mais esclarecimentos sobre o conceito e a sua aplicabilidade prática no contexto laboral.

Tabela 2.2 – Opinião sobre a afirmação "A Democracia começa nos locais de trabalho"

	Frequência	Percentagem
1 – Discordo Totalmente	17	2,8
2	28	4,7
3	119	19,9
4	179	30
5 – Concordo Totalmente	254	42,5
Total	597	100

3. Sindicalização e Motivos de Não-Sindicalização

Nos subpontos seguintes analisa-se a taxa de sindicalização dos respondentes, os principais motivos para a sua não-sindicalização, o setor de atividade e sindicalização e a quantificação dos dirigentes sindicais da amostra.

3.1. Taxa de sindicalização

A Tabela 3.1 apresenta a taxa de sindicalização entre os 597 respondentes. Verifica-se que a grande maioria, cerca de 73%, é sindicalizada. Os restantes 27% afirmaram não ser sindicalizados. Assim, a amostra demonstra uma forte adesão à sindicalização.

Tabela 3.1 – Taxa de sindicalização

	Frequência	Percentagem
Sim	433	73
Não	164	27
Total	597	100

3.2. Principais motivos para a não-sindicalização

A Tabela 3.2 apresenta os principais motivos para a não sindicalização. A principal razão apontada, com cerca de 32%, é nunca terem recebido um convite para se sindicalizarem. Em seguida, destacam-se o desemprego, com 26%, o desconhecimento do trabalho dos sindicatos da sua área profissional e o desconhecimento dos benefícios oferecidos, ambos com 20%. Outros motivos relevantes, embora com menor importância, incluem a percebida ineficácia sindical (16%), a inexistência de sindicato na sua área (12%), a incapacidade financeira para pagar as

respetivas quotas (10%), a ausência de negociação coletiva (9%), e a preferência por associações ou redes profissionais alternativas (8%). As quotas elevadas (7%) e a discordância com os dirigentes sindicais (6%) também são motivos apresentados para a não sindicalização.

Dado que a falta de convite, o desemprego e o desconhecimento sobre os sindicatos e os seus benefícios são as principais barreiras à sindicalização, isso sugere a necessidade de uma maior divulgação e proatividade por parte das entidades sindicais.

Tabela 3.2 – Principais motivos para a não sindicalização

	Frequência	Percentagem
Nunca ninguém me propôs	53	32
Estar desempregado	43	26
Desconhecimento do trabalho dos sindicatos da minha área profissional	32	20
Desconhecimento dos benefícios sociais disponibilizados pelos sindicatos	32	20
Ineficácia sindical	26	16
Não existir um sindicato na minha área profissional	20	12
Incapacidade financeira para pagamento de quotas	16	10
Ausência de negociação coletiva	15	9
Outros motivos	15	9
Preferir estar ligado a associações ou redes profissionais que não as sindicais	13	8
Quotas elevadas	11	7
Não estar de acordo com as opiniões dos dirigentes sindicais	10	6
Medo de retaliação por parte do empregador	8	5
Não concordar com o trabalho dos sindicatos	7	4
Preferência por negociar as minhas condições de trabalho de forma independente e sem intermediação sindical	7	4
Ser contra o movimento sindical	1	1
Por ser contrário à cultura organizacional da minha empresa	0	0

3.3. Setor de atividade

De acordo com a Tabela 3.3, que apresenta a distribuição do setor de atividade dos respondentes sindicalizados, observa-se uma clara predominância do setor da *Administração Pública, Professores, Educação e Saúde*, representando mais de metade da amostra (56% dos respondentes). O setor *Financeiro* surge como a segunda atividade mais representativa, com 30% dos respondentes, seguido pela categoria *Escritórios, Comércio e Serviços* com 6% do total. Com representatividade mais baixa surgem os setores da *Indústria, Construção Civil e Alimentação*, com apenas 2%, e *Transportes e Comunicações*, representando 1% da amostra.

No total, foram contabilizados 433 respondentes sindicalizados, distribuídos pelos diferentes setores de atividade. Esta distribuição sugere uma forte concentração de sindicalização nos setores público e financeiro, que juntos representam 86% do total da amostra.

Tabela 3.3 – Distribuição do setor de atividade dos respondentes sindicalizados

	Frequência	Percentagem
Administração Pública, Professores, Educação e Saúde	242	56
Financeiro	131	30
Escritórios, Comércio e Serviços	28	6
Reformado	16	4
Indústria, Construção Civil e Alimentação	8	2
Transportes e Comunicações	3	1
Outro (sem resposta)	5	1
Total	433	100

3.4. Dirigentes sindicais

A Tabela 3.4 mostra que, entre os 433 respondentes sindicalizados, 31% são dirigentes sindicais, enquanto 69% não o são.

Tabela 3.4 – Número de Dirigentes Sindicais

	Frequência	Percentagem
Sim	136	31
Não	297	69
Total	433	100

4. Importância da Relação com o Sindicato

A Tabela 4.1 apresenta a perceção dos respondentes sobre a importância de diferentes aspetos da sua relação com o sindicato. A mesma está expressa através de uma classificação média. Os resultados, numa escala de 1 a 5, revelam um elevado valor atribuído à informação e ao acompanhamento da negociação coletiva. A informação regular (4,64) e o acompanhamento regular dos desenvolvimentos da negociação coletiva (4,60) obtiveram as pontuações médias mais altas, sugerindo uma forte expetativa dos associados em relação à transparência e à participação ativa dos sindicatos na defesa dos seus interesses negociais. A participação em

ações mais diretas, como participar e contribuir para a resolução de problemas com base em informação sindical (4,33), também apresenta uma classificação elevada, realçando a importância atribuída à capacidade dos sindicatos em intervir ativamente na resolução de conflitos e na defesa dos direitos dos seus membros. Verifica-se uma ligeira diminuição na classificação média para aspetos relacionados com a participação ativa em ações sindicais. O pagamento de quotas (4,20), embora considerado importante, apresenta uma classificação mais baixa que as restantes, possivelmente refletindo a necessidade de uma comunicação mais eficaz sobre a importância da contribuição financeira para o funcionamento do sindicato. A participação em greves e outras formas de luta (4,12), campanhas de comunicação (4,04), reuniões/plenárias (4,02) e atividades sindicais em geral (4,02) obtiveram classificações semelhantes, apontando para uma importância razoável, mas não tão elevada como a informação e a negociação coletiva.

Os dados sugerem que a comunicação regular e o envolvimento ativo dos sindicatos na negociação coletiva são fatores fundamentais para a satisfação dos seus membros. O aumento do envolvimento dos associados em ações sindicais e a clarificação da importância das quotas podem ser áreas de foco para melhorar a relação entre os sindicatos e os seus membros.

Tabela 4.1 – Envolvimento

	Classificação Média
Informar-me regularmente	4,64
Acompanhar regularmente os desenvolvimentos da negociação coletiva no meu setor	4,60
Participar e contribuir para a resolução de problemas com base em informação sindical	4,33
Pagar quotas	4,20
Participar nas greves e outras formas de luta convocadas pelo meu sindicato	4,12
Participar nas campanhas de comunicação	4,04
Participar em reuniões/plenários	4,02
Participar ativamente nas atividades convocadas pelo meu sindicato	4,02

A Tabela 4.2 apresenta a classificação média atribuída pelos respondentes à importância de diferentes serviços sindicais. Nota-se uma grande satisfação com os serviços de *Informação*, *Negociação Coletiva* e *Apoio Jurídico*, que tiveram as classificações médias mais altas (entre 4,61 e 4,64). Isso indica que os membros valorizam a clareza das informações, a habilidade do sindicato em negociar a favor deles e o acesso a assistência legal. Os serviços como *Ação*

Reivindicativa e *Consulta* também obtiveram boas avaliações (4,50 e 4,49, respetivamente), mostrando a relevância da defesa dos direitos dos membros e a necessidade de consultá-los sobre questões importantes. Por outro lado, a *Participação*, a *Formação* e as *Campanhas de Comunicação* receberam notas mais baixas (entre 4,27 e 4,40).

Embora sejam vistos como relevantes, esses resultados sugerem que os sindicatos podem melhorar nesses aspetos, eventualmente através de uma maior divulgação sobre como participar, oferecendo mais opções de formação e realizando campanhas de comunicação mais efetivas. Esses resultados mostram que os associados valorizam muito os serviços de informação, negociação coletiva e apoio jurídico, enquanto a participação, a formação e a comunicação precisam de mais atenção para melhorar a sua eficácia e aumentar a satisfação dos membros embora todos sejam considerados muito importantes.

Tabela 4.2 – Valorização dos serviços sindicais

	Classificação Média
Informação	4,64
Negociação coletiva	4,61
Apoio Jurídico	4,61
Ação reivindicativa	4,50
Consulta	4,49
Participação	4,40
Formação	4,31
Campanhas de comunicação	4,27

A Tabela 4.3 apresenta os diversos canais de comunicação utilizados pelo sindicato para alcançar os seus membros. O *email* destaca-se como o meio mais utilizado, com uma penetração de 82%, indicando uma forte dependência deste canal para a disseminação de informações. As *newsletters,* com 40%, também apresentam uma utilização significativa, sugerindo que a comunicação regular e organizada é valorizada. As *reuniões* e a comunicação através do *delegado sindical* representam canais importantes de comunicação direta e personalizada, com 31% e 20%, respetivamente. As *campanhas de comunicação* (20%) demonstram um esforço na divulgação de mensagens específicas, embora a sua eficácia dependa da escolha dos canais de suporte. Os restantes canais, como *folhetos*, *SMS*, *app*, *webinars*, *cartazes* e *podcasts*, apresentam uma utilização mais limitada, sugerindo que, genericamente, os sindicatos poderiam

explorar melhor o seu potencial. A não indicação da utilização de *podcasts* (0%) merece uma análise mais detalhada para compreender as razões subjacentes.

É possível verificar que os associados dos sindicatos participantes no estudo demonstram uma preferência por canais digitais, sendo o *email* a ferramenta privilegiada. No entanto, a diversificação dos canais e a sua divulgação, especialmente aqueles com menor utilização, devem ser explorados pois podem melhorar o alcance e a eficácia da comunicação, garantindo que todos os membros recebem a informação de forma adequada e acessível, independentemente das suas preferências.

Tabela 4.3 – Forma de acesso à informação

	Frequência	Percentagem
Email	354	82
Newsletters	175	40
Reuniões	135	31
Delegado sindical	86	20
Campanhas de comunicação	85	20
Folhetos	60	14
SMS	53	12
App	40	9
Webinars	19	4
Outro	18	4
Cartazes	17	4
Podcasts	2	0

A Tabela 4.4 mostra a preferência dos sindicalizados quanto à forma de receber informações sindicais. A análise revela uma forte preferência por canais digitais, sendo que a importância da comunicação direta e pessoal também foi destacada.

O *Email*, com 82%, é o método preferido, demonstrando a penetração e a conveniência deste canal de comunicação na vida moderna. As *newsletters* também são uma opção popular, com 40%, permitem o recebimento constante de informações atualizadas. Apesar da preferência pelos canais digitais, a comunicação interpessoal também é considerada uma opção relevante. As *reuniões* e a comunicação através de *delegados sindicais* (com 25% e 21%, respetivamente) demonstram a importância do contacto direto e da proximidade com os representantes sindicais. O uso de *SMS* (21%) também indica a preferência por meios de comunicação mais imediatos. Relativamente aos métodos considerados mais tradicionais, como *folhetos* (7%) e

cartazes (1%), estes apresentam uma baixa taxa de utilização, confirmando-se assim a tendência para a digitalização da comunicação. Canais mais recentes, como *apps* (12%), *webinars* (7%), *spots* (curtas-metragens temáticas - 5%) e *podcasts* (3%), embora utilizados, ainda não são tão populares como o *Email* ou as *newsletters*, sugerindo que há potencial para expandir o uso destes meios, especialmente para alcançar públicos mais jovens.

Embora o *Email* seja o método preferido, o recurso a diferentes canais de comunicação poderá ser uma forma eficaz para os sindicatos alcançarem os seus associados. A combinação de canais digitais com a comunicação interpessoal parece ser a estratégia mais adequada. A reduzida utilização de métodos tradicionais e o potencial ainda não totalmente explorado de alguns canais digitais sugerem oportunidades para otimizar a comunicação sindical, diversificando os meios e adaptando-os às preferências dos diferentes grupos de associados. Uma estratégia de comunicação mais abrangente por parte das organizações sindicais, que leve em conta a diversidade de perfis e preferências, aumentaria significativamente o alcance e o impacto da sua comunicação sindical.

Tabela 4.4 – Preferência de receção à informação dos sindicalizados

	Frequência	Percentagem
Email	353	82
Newsletters	129	30
Reuniões	110	25
Delegado sindical	91	21
SMS	91	21
Campanhas de comunicação	71	16
App	53	12
Folhetos	32	7
Webinars	30	7
Spots (curtas-metragens temáticas)	23	5
Podcasts	13	3
Outro	9	2
Cartazes	5	1

5. Importância das Conquistas Sindicais

A Tabela 5.1 apresenta a avaliação da importância atribuída pelos respondentes a diversas conquistas sindicais ao longo da história. As classificações médias superiores a 4,70 estão

associadas a conquistas como *proteção social*, *eliminação do trabalho infantil* e *melhoria dos salários*, o que indica uma perceção destas realizações como cruciais para a dignidade e bem-estar dos trabalhadores. A *diminuição do horário de trabalho*, a *existência de férias* e o *direito à proteção e licença de parentalidade* também obtiveram classificações muito altas, refletindo a importância atribuída ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal. As conquistas relacionadas com matérias como *promoção da saúde e segurança no trabalho*, e *promoção dos direitos humanos* no trabalho também foram muito bem avaliadas, com classificações acima de 4,60. Este facto sublinha a crescente preocupação com a proteção dos trabalhadores em todos os aspetos da sua vida e não apenas os salariais. A *liberdade de associação sindical*, embora essencial para a obtenção de todas as outras conquistas, recebeu uma classificação ligeiramente inferior, o que pode merecer uma análise mais aprofundada. As conquistas relacionadas com a *igualdade de oportunidades*, *a valorização da aprendizagem e formação* e a *existência de locais de trabalho inclusivos* são significativas, mas obtiveram classificações mais baixas.

Tabela 5.1 – Avaliação da importância das conquistas sindicais ao longo da história

	Classificação Média
Proteção social (desemprego, doença, reforma)	4,72
Eliminação do trabalho infantil	4,71
Melhoria dos salários	4,70
Existência de férias	4,68
Eliminação do trabalho forçado	4,68
Diminuição do horário de trabalho (no final do séc. XIX era de 60 h semanais	4,68
Direito à proteção e licença de parentalidade	4,67
Combate ao assédio e violência no local de trabalho	4,66
Promoção da saúde e segurança no trabalho	4,63
Promoção dos direitos humanos	4,63
Liberdade de associação sindical	4,62
Igualdade de oportunidades	4,57
Valorização da aprendizagem e formação	4,54
Existência de locais de trabalhos inclusivos	4,42

6. Prioridades dos Sindicatos

A Tabela 6.1 revela as principais prioridades dos respondentes para a ação sindical até 2030. A *melhoria salarial* emerge como a prioridade mais relevante, com 62% dos respondentes a

considerá-la crucial. Este dado reflete a preocupação com o poder de compra e a justa remuneração pelo trabalho realizado. Posteriormente, surge a *conciliação entre a vida familiar e profissional*, com 41%, o que demonstra uma preocupação significativa, e a necessidade de existirem políticas que permitam um melhor equilíbrio entre as responsabilidades pessoais e profissionais. A *precariedade* e a *transparência salarial e a igualdade de oportunidades*, ambas com 26%, também surgem como ações importantes, evidenciando a necessidade de combater a instabilidade laboral e as desigualdades salariais. Outras prioridades relevantes incluem os *riscos psicossociais e a saúde mental* (25%), o *emprego jovem* (24%), a *semana de 4 dias* (16%) e a *proteção social para todos* (15%). Estas áreas refletem a preocupação com o bem-estar dos trabalhadores, a inclusão no mercado de trabalho e a garantia de um mínimo de proteção social. As prioridades restantes como o *assédio e violência no local de trabalho*, a *promoção da saúde e segurança*, e outras questões relacionadas com a tecnologia e a transição energética, são preocupações relevantes para um elevado número de respondentes, embora menos frequentes.

Tabela 6.1– Principais prioridades para os sindicatos até 2030

	Frequência	Percentagem
Melhoria salarial	371	62%
Conciliação da vida familiar e profissional	245	41%
Precariedade	158	26%
Transparência salarial e igualdade de oportunidades	155	26%
Riscos psicossociais e saúde mental	147	25%
Emprego jovem	142	24%
Semana de 4 dias	98	16%
Proteção social para todos	89	15%
Assédio e violência no local de trabalho	85	14%
Promoção da saúde e segurança	81	14%
Defesa do teletrabalho	44	7%
Inteligência Artificial no mundo do trabalho	35	6%
Participação na vida das empresas	24	4%
Prevenção de acidentes no local de trabalho	18	3%
Proteção de dados	13	2%
Outro	11	2%
Digitalização e automação	10	2%
Transição energética e economia verde	10	2%

7. Influência dos Sindicatos

A Tabela 7.1 apresenta a avaliação da influência dos sindicatos a diferentes níveis e o papel do diálogo social na definição das condições de trabalho.

A perceção da importância do diálogo social é elevada, com uma classificação média de 4,25 para a sua capacidade de gerar soluções construtivas. No entanto, a influência percebida dos sindicatos é mais baixa a nível europeu e mundial do que a nível nacional. A influência dos sindicatos a nível nacional é considerada relativamente significativa, com uma avaliação de 3,85, enquanto a sua influência a nível europeu e mundial é percebida como menor, com valores de 3,46 e 3,20 respetivamente. Isto sugere que a atuação dos sindicatos em Portugal é mais eficaz a nível nacional, enquanto a sua influência em instâncias internacionais é vista como mais limitada. Quanto à avaliação obtida para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e para a Confederação Europeia de Sindicatos (CES), esta demonstra um conhecimento moderado sobre o seu funcionamento e influência. A perceção da OIT como agência das Nações Unidas que regulamenta o mundo do trabalho é razoável (3,77), mas a sua influência direta em Portugal é

questionada (2,73 e 2,79). Similarmente, a CES é reconhecida como uma organização sindical europeia (3,73), mas a sua influência nas políticas europeias é vista com alguma incerteza (3,02). A avaliação das afirmações negativas sobre a ausência de diálogo social ou a ineficácia da influência sindical revela uma perceção de que há espaço para melhoria na participação e influência dos sindicatos em diferentes níveis de decisão. As classificações baixas em afirmações como as de que *Os sindicatos portugueses não participam nas decisões tomadas na OIT* (2,79) e *As políticas da União Europeia não têm qualquer impacto no mercado de trabalho em Portugal* (2,56) indicam uma possível falta de conhecimento ou de perceção da influência real destas organizações.

Assim, embora o diálogo social seja valorizado, a influência dos sindicatos, especialmente a nível europeu e mundial, precisa de ser reforçada e mais bem comunicada aos seus membros. O aumento do conhecimento sobre o funcionamento da OIT e da CES é crucial para fortalecer a participação e a eficácia da ação sindical em escala internacional.

Tabela 7.1 – Influência dos sindicatos a nível nacional, europeu e mundial

	Classificação Média
O diálogo social permite alcançar soluções construtivas	4,25
O diálogo e a concertação social têm um papel importante na definição das condições de trabalho em Portugal	3,94
Os sindicatos influenciam a tomada de decisões a nível Nacional	3,85
A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência das Nações Unidas que estuda e regulamenta o mundo do trabalho	3,77
A Confederação Europeia de Sindicatos (CES) é uma organização sindical que reúne as confederações nacionais de todos os países da Europa	3,73
O diálogo social e a participação dos trabalhadores são reconhecidos pela Comunidade Europeia como parte integrante de condições de trabalho justas	3,58
Os sindicatos influenciam a tomada de decisões na União Europeia	3,46
O governo português promove regularmente a audição dos parceiros sociais, entre os quais os sindicatos, relativamente à conceção, implementação e monitorização das suas políticas	3,44
O Eurocadres é uma organização, ligada à CES, que se dedica exclusivamente a promover a melhoria das condições de trabalho dos quadros das empresas	3,40
Em Portugal, os sindicatos não são ouvidos na tomada de decisões sobre políticas ambientais, sociais e laborais	3,31
A Comunidade Europeia promove regularmente a informação e consulta dos parceiros sociais, entre os quais os sindicatos, relativamente à conceção, implementação e monitorização das suas políticas	3,30
Os sindicatos são consultados na conceção, implementação e monitorização das convenções OIT	3,28
Os sindicatos influenciam a tomada de decisões a nível Mundial	3,20
Na OIT todas as decisões são tomadas em pé de igualdade por governos, organizações de empregadores e organizações de trabalhadores	3,19
A Confederação Europeia de Sindicatos (CES) não influencia as políticas europeias em matéria de políticas ambientais, sociais e laborais	3,02
A Comunidade Europeia não promove o diálogo com os parceiros sociais (Empregadores/Trabalhadores)	2,90
Os sindicatos portugueses não participam nas decisões tomadas na OIT	2,79
As decisões tomadas na OIT não têm qualquer impacto no mercado de trabalho em Portugal	2,73
Os sindicatos não têm direito de voto na OIT	2,68
As políticas da União Europeia não têm qualquer impacto no mercado de trabalho em Portugal	2,56

8. Políticas Sociais e Económicas

A Tabela 8.1 apresenta as classificações médias atribuídas pelos respondentes à importância de diferentes temáticas para a atuação dos sindicatos até 2030. A análise revela um claro foco nas questões relacionadas com os direitos e a proteção dos trabalhadores, bem como na justiça social e na inclusão. As temáticas com classificações mais elevadas (acima de 4,60) - *políticas salariais justas*, *proteção social e direitos no trabalho* – demonstram a prioridade atribuída à garantia de condições de trabalho dignas e justas. A preocupação com as *políticas de saúde e*

segurança no trabalho também é evidente (4,61), refletindo a importância crescente da saúde física e mental dos trabalhadores.

A preocupação com a justiça social é igualmente visível, com classificações significativas para a *pobreza e exclusão social* (4,53), *políticas de emprego de qualidade* (4,53) e *emprego jovem* (4,50). A *inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho* (4,41) e a *igualdade de género* (4,40) também são consideradas importantes, mostrando uma crescente sensibilidade para a diversidade e inclusão no mercado de trabalho.

Temáticas como *políticas de habitação*, *mobilidade e transporte* e *defesa e direitos à proteção de dados* demonstram uma preocupação com as condições de vida dos trabalhadores para além do local de trabalho, evidenciando uma visão abrangente do bem-estar. As classificações mais baixas (abaixo de 4,00) foram atribuídas a temáticas relacionadas com as grandes transformações tecnológicas e económicas, como a *inteligência artificial* (IA) (3,85), a *automação e robotização* (3,81), a *transição digital* (4,16), a *transição energética* (4,08) e a *globalização* (4,06). Embora a importância destes temas seja reconhecida, a sua baixa classificação sugere uma necessidade de maior esclarecimento e debate sobre os seus impactos no mundo do trabalho e a forma como os sindicatos podem atuar para mitigar potenciais riscos e garantir uma transição justa.

A análise demonstra que os respondentes priorizam as questões relacionadas com os direitos dos trabalhadores, a justiça social e a inclusão. No entanto, a menor importância atribuída às transformações tecnológicas e económicas indica a necessidade de os sindicatos dedicarem esforços na sensibilização e formação dos seus membros sobre estas temáticas, garantindo que as suas estratégias incluam a preparação para as mudanças no mundo do trabalho. A diferença na classificação entre as diferentes temáticas sugere a necessidade de utilização duma estratégia de comunicação mais eficaz por parte dos sindicatos para contextualizar a importância de todas as áreas, incluindo as transformações tecnológicas e ambientais, para o futuro do trabalho.

Tabela 8.1 – Importância atribuída pelos respondentes a diferentes temáticas para os sindicatos até 2030

	Classificação Média
Políticas salariais justas	4,73
Proteção social	4,72
Direitos no trabalho (legislação laboral)	4,72
Políticas de saúde e segurança	4,61
Pobreza e Exclusão Social	4,53
Políticas de emprego de qualidade	4,53
Emprego jovem	4,50
Política fiscal	4,43
Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	4,41
Igualdade de género	4,40
Defesa e direito à proteção de dados	4,38
Políticas de habitação	4,34
Mobilidade e transporte	4,26
Sustentabilidade climática	4,23
Transição digital	4,16
Direitos dos trabalhadores migrantes	4,11
Transição energética	4,08
Globalização e Comércio Internacional	4,06
Inteligência Artificial (IA)	3,85
Automatização e robotização	3,81

9. Impacto da Economia Verde, Transição Energética e Inteligência Artificial

A Tabela 9.1 mostra a perceção dos respondentes sobre o impacto da economia verde e da transição energética no seu setor ou profissão. Dos respondentes, 54% considera o impacto como *médio*, indicando que a transição para uma economia mais sustentável está a afetar, de forma moderada, as suas atividades profissionais. Um quarto dos respondentes, cerca de 23%, avalia o impacto como *elevado*, sugerindo que a transição energética está a ter um efeito significativo nas suas áreas de trabalho, possivelmente através de novas tecnologias, regulamentações ou mudanças no mercado. Uma minoria (6%) considera o impacto *muito elevado*, indicando uma transformação profunda nas suas atividades. Por outro lado, uma pequena percentagem (17%) considera o impacto *fraco* ou *muito fraco*, sugerindo que, para estes respondentes, a transição energética ainda não teve um impacto significativo nas suas

atividades profissionais. Isto pode indicar que trabalham em setores menos afetados pela transição ou que neles as mudanças ainda não se fizeram sentir de forma notável.

Os resultados sugerem que a transição energética está a ter um impacto percetível nas atividades profissionais dos respondentes, embora a sua intensidade varie significativamente. A maioria percebe um impacto moderado, mas uma parcela significativa relata impactos elevados ou muito elevados, indicando a necessidade de políticas de apoio à adaptação e requalificação profissional para lidar com as mudanças no mercado de trabalho.

Tabela 9.1 – Impacto da economia verde/transição energética no setor/profissão dos respondentes

	Frequência	Percentagem
Muito fraco	31	5
Fraco	72	12
Médio	323	54
Elevado	135	23
Muito elevado	36	6

A Tabela 9.2 apresenta as principais estratégias identificadas pelos respondentes para que os sindicatos mantenham e aumentem a sua influência no contexto das transformações do mundo do trabalho. A análise revela uma forte ênfase na capacitação interna e na melhoria da comunicação. A *capacitação dos dirigentes* (71%) surge como a estratégia mais importante, indicando a necessidade de investir na formação e desenvolvimento de lideranças sindicais capazes de lidar com os desafios emergentes. A melhoria da comunicação com os *associados* (59%) e a melhoria da *informação* (55%) são igualmente consideradas cruciais, destacando a importância da transparência, da participação e do diálogo com os membros. A *negociação das condições de vida e trabalho* (43%) e a realização de *campanhas* eficazes (41%) também são consideradas estratégias importantes, mostrando a necessidade de existir uma ação ativa na defesa dos direitos dos trabalhadores e na promoção de políticas que respondam às suas necessidades. Por outro lado, a *comunicação à opinião pública* (2%) obteve uma classificação muito baixa, sugerindo que esta área necessita de um reforço significativo. Aumentar a visibilidade e o impacto da mensagem sindical junto da sociedade em geral pode ser fundamental para ampliar a influência dos sindicatos e promover o debate público sobre as questões laborais.

Assim, os resultados apontam para a necessidade de uma estratégia de reforço interno, através da capacitação dos dirigentes sindicais e a melhoria da comunicação e informação aos associados, combinada com uma ação externa mais proativa, através da negociação e da realização de campanhas eficazes, e com uma maior visibilidade junto da opinião pública.

Tabela 9.2 – Como os sindicatos podem manter/aumentar a sua influência em face das transformações do mundo do trabalho

	Frequência	Percentagem
Capacitação dos dirigentes para melhor	424	71
Comunicação com associados	352	59
Informação	326	55
Negociar as condições de vida e trabalho	258	43
Campanhas	242	41
Comunicação para a opinião pública	14	2

A tabela 9.3 apresenta as consequências percebidas pelos respondentes da utilização da inteligência artificial e da automação nos seus setores de atividade. A análise revela uma preocupação predominante com a *destruição de postos de trabalho*, identificada por 47% dos respondentes como uma consequência significativa. Esta preocupação é compreensível, dado o potencial da automação para substituir tarefas humanas. A *necessidade de proteção de dados* (39%) surge como uma segunda grande preocupação, refletindo a importância crescente da privacidade e segurança da informação no contexto da utilização de sistemas de IA. Já a *diminuição de tarefas repetitivas, pesadas ou perigosas* (36%) é vista como uma consequência positiva, indicando o potencial da automação para melhorar as condições de trabalho e reduzir riscos para os trabalhadores. A *criação de novas profissões* (30%) e o aumento da *produtividade* (29%) também são identificadas como consequências, embora com menor frequência do que a destruição de postos de trabalho. A *diminuição do horário de trabalho* (25%) é uma consequência desejável, mas menos frequente, sugerindo que o potencial da automação para melhorar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal ainda não é totalmente percebido ou implementado. A possibilidade de a IA *desempenhar funções de recrutamento, avaliação e despedimento* (22%) e de permitir uma *melhor gestão* (21%) são outras consequências identificadas, embora com menor destaque.

Desta forma, a análise revela uma visão matizada sobre as consequências da IA e da automação. Embora existam preocupações legítimas com a destruição de postos de trabalho e a necessidade

de proteção de dados, também são reconhecidos os potenciais benefícios em termos de melhoria das condições de trabalho e aumento da produtividade. A discrepância entre as perspetivas positivas e negativas sublinha a necessidade de políticas e estratégias que garantam uma transição justa e equitativa para a era da automação, mitigando os riscos e maximizando os benefícios para os trabalhadores.

Tabela 9.3 – Consequências da utilização da inteligência artificial/automação no setor dos respondentes

	Frequência	Percentagem
Destruição de postos de trabalho	282	47
Maior necessidade de proteção de dados	233	39
Diminuição de tarefas repetitivas, pesadas ou, perigosas	217	36
Criação de novas profissões	181	30
Maior produtividade	171	29
Diminuição do horário de trabalho	152	25
Possibilidade da IA recrutar, avaliar, despedir	129	22
Melhor gestão	128	21
Outro	28	5

A Tabela 9.4 apresenta a média das avaliações dos respondentes sobre a probabilidade de diferentes consequências da IA e da automação na sua vida profissional, numa escala de 1 a 5. A análise revela que a *necessidade de formação contínua ao longo da vida* (4,2) e a *necessidade de adaptação a novos ambientes de trabalho* (4,07) são percebidas como altamente prováveis. Isto indica uma forte consciência da necessidade de atualização de competências e flexibilidade para lidar com as mudanças no mercado de trabalho induzidas pela automação. Por outro lado, a *extinção do posto de trabalho* (3,06) e a *necessidade de mudar de profissão* (3,0) são consideradas menos prováveis embora ainda representem uma preocupação significativa. A diferença entre as médias das consequências relacionadas com a adaptação, formação e adaptação a novos ambientes, e as consequências relacionadas com a perda de emprego, extinção do posto de trabalho e mudança de profissão, sugere que os respondentes acreditam que a adaptação e a requalificação são mais prováveis do que a perda completa do emprego.

Os resultados indicam uma perceção de que a automação exigirá uma maior flexibilidade e investimento em formação contínua para se manterem empregáveis. Embora a perda de emprego seja uma preocupação, a probabilidade percebida é menor do que a necessidade de adaptação e requalificação. Esta análise sugere a importância de políticas de apoio à formação

e à transição profissional para ajudar os trabalhadores a lidar com as mudanças no mercado de trabalho e a aproveitar as oportunidades criadas pela inteligência artificial e pela automação.

Tabela 9.4 – Probabilidade de consequências da inteligência artificial/automação na vida profissional dos respondentes

	Média
Necessidade de ter formação ao longo da vida	4,2
Necessidade de me adaptar a novos ambientes de trabalho	4,07
Extinção do seu posto de trabalho	3,06
Necessidade de mudar de profissão	3

10. Temáticas 2030

Recorrendo a uma Análise Fatorial Exploratória a todos os itens das temáticas importantes para 2030, verifica-se que eles se agregam[1] em 3 fatores (ver Tabela 10.1):

- Fator 1: Emprego e Inclusão Social;
- Fator 2: Políticas Sociais e Direitos dos Trabalhadores;
- Fator 3: Tecnologia e Inovação no Trabalho.

O Fator 1, Emprego e Inclusão Social, explica a maior parte da variabilidade dos dados, com as variáveis do e*mprego jovem*, *pobreza e exclusão social*, *inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*, *políticas de emprego de qualidade*, *direitos dos trabalhadores migrantes* e *políticas de habitação*. Este fator pode ser interpretado como uma dimensão que reflete a importância do emprego e da inclusão social na sociedade.

O Fator 2, Políticas Sociais e Direitos dos Trabalhadores, também explica uma parcela significativa da variabilidade dos dados, com variáveis como *políticas de saúde e segurança*, *direitos no trabalho*, *política fiscal*, *proteção social*, *defesa e direito à proteção de dados*, *mobilidade e transporte* e *igualdade de género*. Esse fator pode ser interpretado como uma dimensão que

[1] A realização da análise fatorial levou à eliminação de variáveis por não terem uma carga suficiente nos fatores (<0,5) ou terem uma carga superior a 0,5 em mais do que um fator. Devido a isto retiraram-se as variáveis Transição Energética, Sustentabilidade Climática, Transição Digital, Globalização e Comércio Internacional e Políticas Salariais Justas.

reflete a importância das políticas sociais e dos direitos dos trabalhadores na proteção e promoção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores.

O Fator 3, Tecnologia e Inovação no Trabalho, explica uma parcela menor da variabilidade dos dados, com apenas as variáveis *automatização e robotização* e *inteligência artificial*. Esse fator pode ser interpretado como uma dimensão que reflete a importância da tecnologia e da inovação no trabalho na sociedade contemporânea.

Tabela 10.1 – Análise Fatorial: Matriz de Componentes Rodadas

Matriz de Componentes Rodadas [a]			
	Componentes		
	1	2	3
Emprego Jovem	,816		
Pobreza e Exclusão Social	,816		
Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	,778		
Políticas de emprego de qualidade	,724		
Direitos dos trabalhadores migrantes	,718		
Políticas de habitação	,689		
Políticas de saúde e segurança		,772	
Direitos no trabalho (legislação laboral)		,768	
Política fiscal		,744	
Proteção Social		,700	
Defesa e direito à proteção de dados		,698	
Mobilidade e transporte		,629	
Igualdade de género		,614	
Automatização e robotização			,847
Inteligência Artificial (IA)			,814

[a] Método de Extração: Análise de Componentes Principais.
Método de Rotação: Varimax com Normalização Kaiser.
A rotação converge em 6 iterações.
Algumas variáveis foram eliminadas por terem cargas fatoriais superiores a 0,5 em mais do que um fator ou inferiores a 0,5 nos 3 fatores. A totalidade da análise encontra-se em anexo.

Conclusões

Este estudo revela perceções significativas sobre as expetativas e preocupações dos cidadãos portugueses em relação ao sindicalismo. Os respondentes reconhecem valores como respeito, justiça, liberdade, democracia e solidariedade como essenciais na sua perceção da democracia.

Esses valores estão intrinsecamente associados às atividades sindicais, dado que os sindicatos são tradicionalmente considerados defensores dos direitos dos trabalhadores e agentes de justiça social.

O estudo reconhece uma expetativa significativa de que os sindicatos, incluindo organizações como a UGT, devem atuar ativamente na negociação das condições laborais e na salvaguarda e promoção dos valores democráticos fundamentais. A crescente inquietação acerca da participação democrática significa que os trabalhadores anseiam por uma maior representação e envolvimento nos processos decisórios, uma responsabilidade que os sindicatos podem assumir com maior intensidade.

Os sindicatos, para responderem de forma eficaz às transformações no mundo do trabalho, devem envolver-se em campanhas de conscientização e educação sobre direitos laborais e participação cívica. Esta abordagem pode promover uma cultura democrática mais sólida nos ambientes de trabalho e entre seus integrantes.

A UGT e os sindicatos nela afiliados devem considerar diversas medidas para alinhar as suas ações futuras com essas expetativas. Inicialmente, sugere-se que possam atribuir recursos em programas de formação e capacitação que instruam os trabalhadores sobre os seus direitos, mas também os motivem a envolver-se ativamente em processos democráticos, tanto do contexto laboral quanto da sociedade em geral. Além disso, a promoção de fóruns de discussão e consultas públicas acerca de reformas e políticas laborais pode reforçar a perceção de participação e representação.

Uma abordagem estratégica alternativa consiste no fortalecimento de parcerias com outras organizações da sociedade civil que compartilhem objetivos análogos, ampliando, dessa forma, o impacto das suas ações. Essas parcerias podem contribuir para a promoção de uma agenda mais abrangente de direitos sociais e equidade, fortalecendo a função da UGT e dos sindicatos que a constituem como agentes essenciais na defesa da democracia.

Assim, para abordar eficazmente os desafios identificados, a UGT e os sindicatos associados devem implementar uma estratégia proativa e integrada, centrada no cumprimento das suas obrigações tradicionais e na promoção de valores democráticos e sociais, atendendo, assim, às expetativas expressas pelos cidadãos.

A taxa de sindicalização da amostra é de 73%, evidenciando uma significativa participação dos trabalhadores sindicalizados neste estudo. Os principais motivos identificados para a não-sindicalização incluem a ausência de convite, o desemprego e a falta de conhecimento acerca das atividades sindicais.

Assim, pode-se delinear um conjunto abrangente de medidas que a UGT e os sindicatos que a compõem podem adotar para elevar a taxa de sindicalização dos trabalhadores portugueses. É essencial tratar as principais barreiras identificadas na pesquisa.

Uma das prioridades deve ser a formulação de uma estratégia proativa de recrutamento, uma vez que 32% dos não sindicalizados relataram nunca haver recebido um convite para se sindicalizar. A UGT e ou os sindicatos nela filiados podem estabelecer um programa sistemático de envolvimento com os trabalhadores, focado especialmente nos setores com baixa representação sindical que apresentam taxas de sindicalização consideravelmente inferiores às dos setores público e financeiro.

Sugere-se a elaboração de uma campanha de comunicação eficaz para abordar a falta de conhecimento sobre o trabalho sindical e os seus benefícios, fatores que impactam 20% dos não sindicalizados. Esta campanha deverá concentrar-se na promoção explícita dos serviços, vantagens e realizações sindicais, empregando meios de comunicação contemporâneos e acessíveis. Deve-se prestar atenção especial aos desempregados, desenvolvendo serviços e apoios específicos para este grupo.

Para os trabalhadores que mencionam dificuldades financeiras como obstáculo, 10% indicam incapacidade de pagar quotas, os sindicatos pertencentes à UGT poderão avaliar a implementação de um sistema de quotização flexível ou programas de apoio direcionados. Além disso, é crucial formular estratégias específicas para grupos como estudantes e aposentados. A implementação de programas de mentoria, estágios e capacitação profissional pode ser uma estratégia eficaz para estabelecer conexões precoces com futuros profissionais.

A modernização das estruturas sindicais e o fortalecimento da sua eficácia devem ser prioridades, uma vez que 16% dos não sindicalizados citam a ineficácia sindical como razão para não se associarem. Isso pode englobar a digitalização de serviços, a simplificação dos processos de filiação e a criação de novas modalidades de participação sindical que atendam às expetativas dos trabalhadores modernos.

As comunicações regulares de informações, as negociações coletivas e o suporte jurídico, são altamente apreciados pelos membros dos sindicatos. Os demais serviços dos sindicatos também são de importância significativa para os trabalhadores, incluindo a ação reivindicativa, a solicitação de informações ao sindicato, a participação em atividades sindicais, a formação e as campanhas de comunicação. A identificação dessas necessidades pode guiar os sindicatos na melhoria de suas estratégias de comunicação e serviços oferecidos aos membros.

A relação com o sindicato é fundamental para consolidar o apoio dos trabalhadores, diretamente vinculada à habilidade dos sindicatos em representar os interesses dos membros e influenciar as políticas laborais. Portanto, investir na qualidade dessas relações pode aprimorar a perceção e a eficácia dos sindicatos em Portugal. No entanto, os dados indicam desafios substanciais associados ao reduzido envolvimento dos membros e à restrita adoção de canais de comunicação recentemente introduzidos. A predominância de canais digitais, particularmente emails (82%), ressalta uma robusta via de comunicação; no entanto, a escassa adoção de ferramentas contemporâneas, como podcasts (3%), aplicativos (12%) e webinars (7%), evidencia uma oportunidade de

diversificação que pode facilitar o alcance de audiências mais jovens e intensificar o impacto comunicacional.

Para aprimorar a atuação dos sindicatos e da UGT, recomenda-se que possam diversificar os canais de comunicação, priorizando plataformas digitais como aplicativos, webinars e podcasts, ao mesmo tempo em que se combinam com métodos tradicionais de interação presencial para maximizar o alcance e a acessibilidade. É aconselhável realizar uma análise minuciosa dos serviços com avaliações inferiores, como a Formação e Participação, visando proporcionar mais alternativas de qualificação e fomentar um maior envolvimento dos membros. É crucial intensificar as estratégias de conscientização sobre inclusão e inovações tecnológicas, implementando práticas de formação e comunicação mais eficientes para capacitar os trabalhadores para o futuro. Além disso, é imperativo atribuir recursos a campanhas públicas para aumentar a visibilidade dos sindicatos e robustecer as negociações e a luta por condições mais equitativas. Finalmente, capacitar líderes sindicais e conduzir avaliações periódicas das preferências e necessidades dos associados assegurará que as ações permaneçam em consonância com os desafios emergentes.

Os resultados do estudo enfatizam que a elevação dos salários e a harmonização entre trabalho e vida pessoal são prioridades para os trabalhadores. Além disso, a relevância do apoio regular com informações, da negociação coletiva e do suporte jurídico oferecido pelos sindicatos são aspetos significativos que consolidam a sua imagem perante os membros.

As conquistas referentes à igualdade de oportunidades, à valorização da aprendizagem e formação, e à criação de ambientes de trabalho inclusivos podem requerer maior atenção e esforços para assegurar a sua completa implementação e eficácia. A discrepância entre a classificação de locais de trabalho inclusivos e outras conquistas sugere uma potencial necessidade de os sindicatos direcionarem maior atenção a esta questão. A análise demonstra um elevado reconhecimento das conquistas sindicais históricas, enfatizando a proteção social e a melhoria das condições laborais. Entretanto, há uma necessidade de intensificar os esforços em domínios como a igualdade de

oportunidades, a capacitação e a inclusão do ambiente laboral para assegurar uno espaço de trabalho justo e equitativo para todos.

Analisam-se também as prioridades sindicais até 2030, enfatizando a necessidade premente de existirem melhorias salariais e de haver um maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal para os trabalhadores. Esses aspetos são considerados essenciais para o seu bem-estar e refletem uma resposta direta às pressões económicas e sociais contemporâneas. A análise dos resultados indica que a elevação salarial continua a ser uma prioridade fundamental, servindo como um meio de valorização do trabalho e como um instrumento crucial na luta contra as desigualdades económicas. Os trabalhadores procuram obter maior estabilidade financeira, o que ressalta na importância dos sindicatos na defesa de remunerações equitativas e na facilitação de negociações coletivas mais eficientes.

Simultaneamente, a questão do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal torna-se pertinente em virtude da crescente sobrecarga de trabalho e da procura por suportes mais robustos do ambiente laboral. Há uma perceção evidente de que os sindicatos podem atuar como mediadores na implementação de políticas laborais flexíveis e na criação de ambientes saudáveis, assegurando que as convenções coletivas incluam medidas que promovam o seu equilíbrio. Os resultados evidenciam uma procura intensa por melhorias salariais, por condições que favoreçam um maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e pela luta contra a precarização e as desigualdades do mercado de trabalho.

Essas prioridades refletem uma preocupação crescente com o bem-estar dos trabalhadores e evidenciam a necessidade de se fomentarem a inclusão e a adaptação às incessantes transformações do contexto tecnológico e ambiental. Para atender a essas exigências, a UGT e os seus sindicatos constituintes deverão intensificar as iniciativas de comunicação e conscientização, enfatizando a importância da participação ativa na vida das empresas. As expetativas dos trabalhadores, na contínua evolução, englobam aspetos económicos e questões sociais mais amplas. A modernização das agendas

sindicais é, portanto, uma tarefa imprescindível para assegurar a relevância e a eficácia dessas organizações do futuro.

A UGT e os sindicatos que a compõem devem desenvolver medidas como a intensificação de ações relacionadas com políticas salariais equitativas, promovendo negociações que procurem a obtenção de aumentos imediatos e ajustes que acompanhem a inflação e o crescimento económico; a implementação de políticas inovadoras de organização do trabalho, como horários flexíveis, teletrabalho e licenças parentais, que atendam à procura por equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; o fortalecimento do diálogo social, incentivando a participação ativa dos trabalhadores nas discussões sobre as suas condições e direitos, garantindo que as suas vozes sejam efetivamente consideradas nas decisões sindicais; e a educação e conscientização sobre direitos sindicais, assegurando que os trabalhadores estejam informados sobre os seus direitos, fortalecerá o movimento sindical como um todo. Essas medidas são essenciais para que a UGT e seus sindicatos se ajustem às novas realidades laborais, assegurando que permaneçam defensores vigorosos e pertinentes das necessidades dos trabalhadores do futuro.

A análise da "Influência dos Sindicatos", revela uma perceção de maior influência ao nível nacional em comparação com os níveis europeu e global. Os sindicatos são considerados agentes significativos na proteção de direitos e nas negociações laborais, mas enfrentam obstáculos na expansão da sua ação além das fronteiras nacionais.

A UGT e os sindicatos que a compõem devem concentrar-se em estratégias que amplifiquem a sua visibilidade e impacto nos fóruns internacionais. Recomenda--se consolidar parcerias com organizações análogas noutras nações para enfrentar desafios globais tais como a automação e a globalização, que também foram discutidos anteriormente.

É imperativo que a UGT e os seus sindicatos prossigam com campanhas que destaquem as suas conquistas no âmbito nacional, mas também de que forma influenciam e participam nos fóruns e decisões internacionais.

A análise das Políticas Sociais e Económicas evidencia a complexa interação entre as estratégias de aprimoramento das condições socioeconómicas em Portugal e o papel dos sindicatos, especialmente da UGT, na sua execução e defesa. Destacam-se as políticas que abrangem salários justos, inclusão no mercado de trabalho, proteção social, saúde e segurança ocupacional, além das reformas fiscais como sendo áreas fundamentais para o avanço social e económico.

Os resultados demonstram que políticas eficazes nesta esfera podem exercer um impacto positivo substancial nas condições laborais e no bem-estar geral da força de trabalho. O fortalecimento das políticas sociais e dos direitos laborais é fundamental para salvaguardar e promover a saúde dos trabalhadores, além de assegurar justiça no ambiente de trabalho. A inclusão social, particularmente no que se refere à integração de jovens e indivíduos com deficiência do mercado de trabalho, surge como uma prioridade, evidenciando a necessidade de uma abordagem inclusiva e abrangente.

As conclusões sugerem que a UGT e os sindicatos que a compõem devem intensificar os seus esforços para promover políticas por meio de diálogo social e a colaboração ativa com entidades governamentais e europeias. Isso abrange o apoio a legislações que consolidem os direitos dos trabalhadores e promovam práticas de emprego justas e equitativas. Para tal, devem-se concentrar na formação dos trabalhadores para que se ajustem às transformações tecnológicas e inovações no mercado de trabalho em virtude da crescente automação e da influência da IA.

É aconselhável que a UGT e os sindicatos que a constituem estabeleçam programas de formação contínua para assegurar que os trabalhadores desenvolvam novas competências essenciais para o futuro do trabalho. A promoção de uma cultura de formação contínua e da defesa de políticas públicas que sustentem essa transição são fundamentais. Assim, poderão adaptar-se aos desafios atuais e garantir que as mudanças no mercado de trabalho sejam inclusivas e vantajosas para todos.

A UGT, e os sindicatos associados, devem persistir na promoção de plataformas de diálogo e cooperação entre o governo, os empregadores e os trabalhadores, visando a

criação de um ambiente laboral mais seguro e equitativo, onde os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e a proteção social seja fortalecida.

Os resultados demonstram também que a automação e a IA estão a moldar o futuro do trabalho em Portugal, existindo uma alta probabilidade de levar os trabalhadores a procurarem formação contínua e terem de fazer adaptações relacionadas com os novos ambientes laborais. Embora a eliminação de empregos e a alteração de carreira sejam menos prováveis para os respondentes, essas preocupações não devem ser desconsideradas, pois refletem incertezas substanciais entre os trabalhadores.

Em face disso, conclui-se que a transição para um mercado de trabalho mais automatizado deve ser acompanhada por políticas sólidas de requalificação e educação contínua. A UGT e os seus sindicatos, na vanguarda da defesa dos direitos laborais, podem exercer um papel fundamental na formulação e promoção dessas políticas. Assim, tornam-se fundamentais aspetos como a formação de parcerias com instituições de ensino superiores para facilitar o acesso a cursos de atualização e a implementação de programas de requalificação para os trabalhadores.

Além disso, a UGT e os seus sindicatos associados poderão concentrar-se na promoção de políticas públicas que favoreçam a flexibilidade do ambiente de trabalho, assegurando que os trabalhadores possam adaptar-se sem comprometer a segurança no emprego. É igualmente pertinente que expandam a sua atuação na salvaguarda dos direitos laborais, garantindo que as inovações tecnológicas não comprometam as condições de trabalho nem exacerbem as desigualdades sociais.

No futuro, a UGT e os seus sindicatos poderão investir em campanhas de conscientização para promover a importância da formação contínua e da adaptação. Essas iniciativas auxiliarão na capacitação dos trabalhadores para um mercado de trabalho em contínua transformação, no qual a tecnologia exerce uma função primordial.

Quanto aos fatores cruciais para o futuro do sindicalismo em Portugal até 2030, destacam-se três principais: Emprego e Inclusão Social, Políticas Sociais e Direitos dos Trabalhadores, e Tecnologia e Inovação do Trabalho. A análise fatorial revelou que o tema do Emprego e Inclusão Social explica uma significativa porção da variabilidade dos

dados. Este fator ressalta a relevância de políticas que incentivem o emprego juvenil, combatam a pobreza e a exclusão social, promovam a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, assegurem empregos de qualidade, defendam os direitos dos trabalhadores migrantes e implementem políticas habitacionais.

As Políticas Sociais e Direitos dos Trabalhadores enfatizam a necessidade de existirem medidas de proteção, incluindo políticas de saúde e segurança, direitos laborais, políticas fiscais, proteção social, defesa do direito à proteção de dados, mobilidade e transporte, e igualdade de género, que assegurem o bem-estar dos trabalhadores. Essas políticas são essenciais para assegurar a proteção e a promoção da saúde e segurança no local de trabalho.

O terceiro fator, Tecnologia e Inovação no Trabalho, destaca a crescente relevância da automatização, robotização e IA do ambiente profissional. Este fator indica que a tecnologia pode representar tanto um desafio quanto uma oportunidade, sendo crucial que as políticas públicas promovam a requalificação e adaptação dos trabalhadores para que estes possam aproveitar as novas oportunidades criadas.

Portanto, é imperativo que a UGT e os sindicatos que a constituem adotem medidas proativas para abordar os desafios identificados. Entre as ações sugeridas, ressalta-se a melhoria e criação de programas de formação contínua para assegurar que os trabalhadores estejam aptos às transformações tecnológicas. Ademais, devem empenhar-se na promoção de políticas que favoreçam a inclusão social e salvaguardem os direitos dos trabalhadores, pleiteando por legislação que garanta condições de trabalho dignas e equitativas.

A implementação de estratégias que favoreçam um diálogo contínuo com os governos e outras organizações internacionais é igualmente essencial. Este diálogo deve centrar-se na formulação de políticas eficazes que salvaguardem os trabalhadores, garantindo que a inovação tecnológica não conduza à desigualdade e exclusão, mas sim ao aparecimento de oportunidades equitativas para todos.

Implicações dos resultados para as políticas públicas e para a ação sindical.

Os resultados da pesquisa indicam implicações significativas para as políticas públicas e a ação sindical, enfatizando o papel crucial da UGT e dos sindicatos nela filiados na promoção de condições laborais equitativas, proteção social abrangente e inclusão do mercado de trabalho.

Os dados evidenciam a necessidade premente do desenvolvimento de iniciativas que reforcem os direitos laborais e sociais nas políticas públicas. As prioridades identificadas incluem a elevação dos salários, a harmonização entre vida pessoal e profissional e a mitigação da precariedade, questões que requerem uma abordagem coordenada entre sindicatos e governos para a formulação de políticas que assegurem estabilidade e segurança do emprego. A inclusão social, especialmente de jovens e indivíduos com deficiência, enfatiza a urgência do aparecimento e desenvolvimento de programas proativos voltados para a promoção de emprego de qualidade, políticas habitacionais e a mitigação de desigualdades sociais. A automação e a inteligência artificial surgem como questões fundamentais, exigindo políticas públicas que promovam a requalificação e adaptação dos trabalhadores para prevenir lacunas formativas e assegurar que os avanços tecnológicos favoreçam a força de trabalho na sua totalidade.

O estudo ressalta a importância da UGT e dos seus sindicatos como agentes de transformação na ação sindical, sugerindo estratégias como a melhoria da comunicação com os trabalhadores para elevar a taxa de adesão sindical e a realização de campanhas que enfatizem as conquistas em fóruns nacionais e internacionais. Ações que implementem políticas laborais flexíveis, garantindo a segurança no emprego, e iniciativas de conscientização para a formação contínua são essenciais para apoiar os trabalhadores frente às transformações do mercado de trabalho. É aconselhável que a UGT e os sindicatos estabeleçam parcerias robustas com instituições de ensino superior, desenvolvendo programas de capacitação que preparem os trabalhadores para as exigências de um mercado em que a tecnologia assume um papel cada vez mais preponderante.

Até 2030, a UGT e os seus sindicatos devem priorizar temas identificados no estudo, como emprego e inclusão social, proteção dos direitos dos trabalhadores a adaptação à inovação tecnológica, para construir um futuro laboral mais seguro e equitativo. O progresso dessas iniciativas consolida a posição dos sindicatos como proponentes do avanço social e económico, assegurando que nenhuma transformação tecnológica, social ou económica ocorra em detrimento dos direitos dos trabalhadores.

Limitações do estudo e sugestões para futuras pesquisas

As limitações do estudo incluem a utilização de uma amostra potencialmente não representativa, composta por 597 respondentes online, o que limita a generalização dos resultados para a população em geral. A abordagem geral indica uma carência de análise setorial específica, o que dificulta a compreensão das nuances das diversas áreas de trabalho e dos seus desafios. Outro ponto limitante é o número de variáveis analisadas, como a falta de fatores relacionados à experiência com tecnologias ou condições regionais, que poderiam proporcionar perceções mais profundas, mas que estavam além do âmbito do trabalho proposto.

Considerando estas limitações, as investigações futuras devem examinar mais minuciosamente setores específicos para discernir dinâmicas particulares de cada área profissional. A incorporação de variáveis que representem diversidades demográficas e regionais pode proporcionar uma perspetiva mais abrangente e exata sobre as perceções e inquietações dos trabalhadores. Recomenda-se a utilização de métodos mistos, integrando abordagens quantitativas e qualitativas para aprofundar a análise e compreender de forma mais eficaz os significados subjetivos subjacentes às respostas dos participantes.

Anexos

Anexo 1. Questionário



Desafios e Oportunidades do Sindicalismo no Séc. XXI

O presente inquérito insere-se no projeto "Candidatura Pessoas 2030" e pretende recolher as opiniões e perceções dos cidadãos sobre a importância dos sindicatos e das organizações internacionais na defesa dos trabalhadores e na vida dos Portugueses, em geral.

Não existem respostas certas ou erradas, procuramos recolher o máximo de respostas para uma maior representatividade dos resultados.

Este estudo é conduzido por uma equipa de investigadores integrados no CISeD - Centro de Investigação em Serviços Digitais, do Instituto Politécnico de Viseu.

Os dados recolhidos são anónimos e confidenciais.

Antecipadamente gratos pela sua participação e colaboração!

* Obrigatória

PESSOAS 2030 PORTUGAL 2030 Cofinanciado pe União Europeia

1 Aceita participar de forma voluntária neste estudo? *

- Sim
- Não

Dados do Participante

2 Qual é a sua situação profissional: *

- Ativo
- Desempregado
- Reformado
- Estudante

3 Qual é o seu género: *

- Feminino
- Masculino
- Outro
- Prefiro não responder

4

Qual é o seu ano de nascimento: *

O valor tem de ser um número

5

Qual é o seu grau de escolaridade: *

- ◯ Ensino Básico / 4ª classe
- ◯ Ensino Secundário
- ◯ Licenciatura
- ◯ Mestrado
- ◯ Doutoramento

6

Qual é o seu Concelho de residência? *

7

Qual é o Concelho onde trabalha?

Valores Pessoais

8

Com quais dos seguintes valores se identifica mais: *

Selecione, no máximo, 3 opções.

- [ ] Cooperativismo
- [ ] Igualdade
- [ ] Individualismo
- [ ] Solidariedade
- [ ] Democracia
- [ ] Justiça
- [ ] Transparência
- [ ] Liberdade
- [ ] Respeito
- [ ] Federalismo
- [ ] Liberalismo

9

Indique a sua opinião relativamente à seguinte afirmação: **"A Democracia começa nos locais de trabalho."** *

1	2	3	4	5
Discordo totalmente				Concordo totalmente

10

Tem algum comentário que queira partilhar sobre a afirmação anterior:

11

É associado de algum sindicato? *

- ○ Sim
- ○ Não

Motivos de não-sindicalização

12

Selecione (no máximo) os 3 principais motivos para a sua não-sindicalização *

Selecione, no máximo, 3 opções.

- [ ] Estar desempregado
- [ ] Ausência de negociação coletiva
- [ ] Não concordar com o trabalho dos sindicatos
- [ ] Incapacidade financeira para pagamento de quotas
- [ ] Não estar de acordo com as opiniões dos dirigentes sindicais
- [ ] Nunca ninguém me propos
- [ ] Preferência por negociar as minhas condições de trabalho de forma independente e sem intermediação sindical
- [ ] Ineficácia sindical
- [ ] Preferir estar ligado a associações ou redes profissionais que não as sindicais
- [ ] Desconhecimento dos benefícios sociais disponibilizados pelos sindicatos
- [ ] Não existir um sindicato na minha área profissional
- [ ] Por ser contrário à cultura organizacional da minha empresa
- [ ] Medo de retaliação por parte do empregador
- [ ] Desconhecimento do trabalho dos sindicatos da minha área profissional
- [ ] Ser contra o movimento sindical
- [ ] Quotas elevadas
- [ ] Outro

Sindicato

13

Qual é o setor de atividade onde trabalha? *

- ○ Transportes e Comunicações
- ○ Financeiro
- ○ Indústria, Construção Civil e Alimentação
- ○ Escritórios, Comércio e Serviços
- ○ Administração Pública, Professores, Educação e Saúde
- ○ Outro

14

É dirigente sindical? *

- ○ Não
- ○ Sim

Envolvimento

Para cada um dos seguintes tópicos, indique qual **é a importância que atribui à sua relação com o seu sindicato**, tendo em conta a escala de 5 pontos, em que 1 (um) significa "discordo totalmente" e 5 (cinco) é "concordo totalmente".

15 Pagar quotas *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

16 Informar-me regularmente *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

17 Acompanhar regularmente os desenvolvimentos da negociação coletiva no meu setor *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

18 Participar nas campanhas de comunicação *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

19 Participar e contribuir para a resolução de problemas com base em informação sindical *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

20 Participar em reuniões sindicais/plenários *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

21 Participar ativamente nas atividades convocadas pelo meu sindicato *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

22 Participar nas greves e outras formas de luta convocadas pelo meu sindicato *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

Valorização

Indique de um (1) a cinco (5) estrelas em que medida valoriza os seguintes aspetos no seu sindicato.

23
Informação *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

24
Consulta *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

25
Participação *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

26
Apoio jurídico *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

27
Campanhas de comunicação *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

28
Negociação Coletiva *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

29
Ação reivindicativa *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

30
Formação *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

Acesso à informação

A informação é uma componente importantíssima da vida sindical.

31

Como tem acesso à informação do seu sindicato? *

Selecione, no máximo, 3 opções.

- [ ] Delegado sindical
- [ ] Reuniões
- [ ] Folhetos
- [ ] Cartazes
- [ ] Campanhas de comunicação
- [ ] Newsletters
- [ ] Podcasts
- [ ] Webinars
- [ ] SMS
- [ ] Email
- [ ] App
- [ ] Outro

32

Como preferiria receber a informação do seu sindicato? *

Selecione, no máximo, 3 opções.

- [ ] Delegado sindical
- [ ] Reuniões
- [ ] Folhetos
- [ ] Cartazes
- [ ] Campanhas de comunicação
- [ ] Newsletters
- [ ] Podcasts
- [ ] Spots (curtas metragens temáticas)
- [ ] Webinars
- [ ] SMS
- [ ] Email
- [ ] App
- [ ] Outro

A importância dos sindicatos

Nos últimos 150 anos os sindicatos desempenharam um papel muito importante na alteração das condições de trabalho.

Avalie a importância de cada uma destas conquistas para a sua vida na respetiva escala de 5 estrelas, onde 1 estrela é "nenhuma importância" e 5 é "extrema importância".

33 Diminuição do horário de trabalho *(no final do séc. XIX era de 60h semanais)* *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

34 Melhoria dos salários *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

35 Existência de férias *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

36 Proteção social (desemprego, doença, reforma) *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

37 Igualdade de oportunidades *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

38 Existência de locais de trabalho inclusivos *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

39 Promoção da saúde e segurança no trabalho *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

40 Eliminação do trabalho infantil *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

41

Eliminação do trabalho forçado *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

42

Direito à proteção e licença de parentalidade *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

43

Combate ao assédio e violência no local de trabalho *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

44

Liberdade de associação sindical *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

45

Valorização da aprendizagem e formação *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

46

Promoção dos direitos humanos *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

Prioridades dos sindicatos

47

Na sua opinião, quais as prioridades que os sindicatos deveriam ter neste momento: *

Selecione, no máximo, 3 opções.

- [ ] Emprego jovem
- [ ] Precariedade
- [ ] Melhoria salarial
- [ ] Semana de 4 dias
- [ ] Defesa do teletrabalho
- [ ] Assédio e violência no local de trabalho
- [ ] Prevenção de acidentes no local de trabalho
- [ ] Promoção da saúde e segurança
- [ ] Riscos psicossociais e saúde mental
- [ ] Conciliação da vida familiar e profissional
- [ ] Participação na vida das empresas
- [ ] Transparência salarial e igualdade de oportunidades
- [ ] Inteligência Artificial no mundo do trabalho
- [ ] Digitalização e automação
- [ ] Transição energética e economia verde
- [ ] Proteção social para todos
- [ ] Proteção de dados
- [ ] Outro

A Influência dos Sindicatos

Para cada uma das seguintes afirmações, **indique o seu grau de concordância** nas escalas de 5 estrelas, onde 1 estrela é "discordo totalmente" e 5 é "concordo totalmente".

48
Os sindicatos influenciam a tomada de decisões a nível Nacional. *

Discordo totalmente ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Concordo totalmente

49
Os sindicatos influenciam a tomada de decisões na União Europeu. *

Discordo totalmente ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Concordo totalmente

50
Os sindicatos influenciam a tomada de decisões a nível Mundial. *

Discordo totalmente ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Concordo totalmente

51
O diálogo social permite alcançar soluções construtivas. *

Discordo totalmente ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Concordo totalmente

52
Em Portugal, os sindicatos não são ouvidos na tomada de decisões sobre políticas ambientais, sociais e laborais. *

Discordo totalmente ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Concordo totalmente

53
O diálogo e a concertação social têm tido um papel importante na definição das condições de trabalho em Portugal. *

Discordo totalmente ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Concordo totalmente

54
O governo português promove regularmente a audição dos parceiros sociais, entre os quais os sindicatos, relativamente à conceção, implementação e monitorização das suas políticas. *

Discordo totalmente ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Concordo totalmente

55
A Confederação Europeia de Sindicatos (CES) é uma organização sindical que reúne as confederações nacionais de todos os países da Europa. *

Discordo totalmente ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Concordo totalmente

56
A Confederação Europeia de Sindicatos (CES) não influencia as políticas europeias em matéria de políticas ambientais, sociais e laborais. *

Discordo totalmente ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Concordo totalmente

57
As políticas da União Europeia não têm qualquer impacto no mercado de trabalho em Portugal. *

Discordo totalmente ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Concordo totalmente

A Influência dos Sindicatos (2)

Para cada uma das seguintes afirmações, **indique o seu grau de concordância** nas escalas de 5 estrelas, onde 1 estrela é "discordo totalmente" e 5 é "concordo totalmente".

58 O Eurocadres é uma organização, ligada à CES, que se dedica exclusivamente a promover a melhoria das condições de trabalho dos quadros das empresas. *

Discordo totalmente ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Concordo totalmente

59 O diálogo social e a participação dos trabalhadores são reconhecidos pela Comunidade Europeia como parte integrante de condições de trabalho justas. *

Discordo totalmente ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Concordo totalmente

60 A Comunidade Europeia não promove o diálogo com os parceiros sociais (Empregadores/ Trabalhadores). *

Discordo totalmente ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Concordo totalmente

61 A Comunidade Europeia promove regularmente a informação e consulta dos parceiros sociais, entre os quais os sindicatos, relativamente à conceção, implementação e monitorização das suas políticas. *

Discordo totalmente ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Concordo totalmente

62 A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência das Nações Unidas que estuda e regulamenta o mundo do trabalho. *

Discordo totalmente ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Concordo totalmente

63 Na OIT todas as decisões são tomadas em pé de igualdade por governos, organizações de empregadores e organizações de trabalhadores. *

Discordo totalmente ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Concordo totalmente

64 Os sindicatos portugueses não participam nas decisões tomadas na OIT. *

Discordo totalmente ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Concordo totalmente

65 As decisões tomadas na OIT não têm qualquer impacto no mercado de trabalho em Portugal. *

Discordo totalmente ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Concordo totalmente

66 Os sindicatos não têm direito de voto na OIT. *

Discordo totalmente ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Concordo totalmente

67 Os sindicatos são consultados na conceção, implementação e monitorização das convenções OIT. *

Discordo totalmente ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Concordo totalmente

Políticas Sociais e Económicas

Em cada um dos seguintes itens, avalie **o grau de importância que os sindicatos devem atribuir a estas temáticas até 2030**. Considere uma escala de 5 estrelas, onde 1 estrela é "nenhuma importância" e 5 é "extrema importância".

68
Globalização e Comércio Internacional *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

69
Pobreza e Exclusão Social *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

70
Políticas de habitação *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

71
Emprego Jovem *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

72
Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

73
Direitos dos trabalhadores migrantes *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

74
Transição energética *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

75
Sustentabilidade climática *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

76
Transição digital *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

77
Inteligência Artifical (IA) *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

78
Políticas de emprego de qualidade *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

Políticas Sociais e Económicas (2)

Em cada um dos seguintes itens, avalie o **grau de importância que os sindicatos devem atribuir a estas temáticas até 2030**. Na resposta considere uma escala de 5 estrelas, onde 1 estrela é "nenhuma importância" e 5 é "extrema importância".

79 Políticas salariais justas *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

80 Proteção Social *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

81 Direitos no trabalho (legislação laboral) *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

82 Política fiscal *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

83 Igualdade de género *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

84 Políticas de saúde e segurança *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

85 Automatização e robotização *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

86 Mobilidade e transporte *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

87 Defesa e direito à proteção de dados *

Nenhuma importância ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Extrema importância

Futuro

88 Considera que o impacto da economia verde/transição energética no seu sector/profissão será: *

- ○ muito fraco
- ○ fraco
- ○ médio
- ○ elevado
- ○ muito elevado

89 Tendo em conta as transformações a que o mundo do trabalho está sujeito como podem os sindicatos manter/aumentar a sua capacidade de influenciar as políticas ambientais, sociais, laborais e outras? *

Selecione, no máximo, 3 opções.

- ☐ informação
- ☐ campanhas
- ☐ capacitação dos dirigentes para melhor negociar as condições de vida e trabalho
- ☐ comunicação com associados
- ☐ comunicação para a opinião pública
- ☐ Outro

90 Quais são, na sua opinião, as consequências da utilização da inteligência artificial/automação no seu sector: *

Selecione, no máximo, 3 opções.

- ☐ diminuição do horário de trabalho
- ☐ diminuição de tarefas repetitivas, pesadas ou, perigosas
- ☐ maior produtividade
- ☐ melhor gestão
- ☐ destruição de postos de trabalho
- ☐ criação de novas profissões
- ☐ maior necessidade de proteção de dados
- ☐ possibilidade da IA recrutar, avaliar, despedir
- ☐ Outro

Futuro (2)

Indique qual a probabilidade da inteligência artificial ou a automação ter consequências na sua vida profissional:

91 Extinção do seu posto de trabalho *

Baixa probabilidade ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Elevada probabilidade

92 Necessidade de ter formação ao longo da vida *

Baixa probabilidade ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Elevada probabilidade

93 Necessidade de mudar de profissão *

Baixa probabilidade ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Elevada probabilidade

94 Necessidade de me adaptar a novos ambientes de trabalho *

Baixa probabilidade ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Elevada probabilidade

95 Para terminar, caso queira deixar mais algum contributo, dispõe deste espaço:

Este conteúdo não foi criado nem é aprovado pela Microsoft. Os dados que submeter serão enviados para o proprietário do formulário.
Microsoft Forms

Anexo 2. Análise Fatorial Exploratória (AFE)

Tabela A 2.1 – Matriz Correlação

		Pobreza e Exclusão Social	Políticas de habitação	Emprego Jovem	Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	Direitos dos trabalhadores migrantes	Inteligência Artificial (IA)	Políticas de emprego de qualidade	Proteção Social	Direitos no trabalho (legislação laboral)	Política fiscal	Igualdade de género	Políticas de saúde e segurança	Automatização e robotização	Mobilidade e transporte	Defesa e direito à proteção de dados
Correlação	Pobreza e Exclusão Social	1,000	,661	,674	,668	,588	,340	,687	,590	,483	,387	,445	,498	,248	,363	,361
	Políticas de habitação	,661	1,000	,650	,609	,519	,334	,568	,461	,422	,449	,407	,482	,259	,491	,469
	Emprego Jovem	,674	,650	1,000	,735	,573	,406	,638	,491	,438	,417	,383	,464	,244	,392	,389
	Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	,668	,609	,735	1,000	,645	,371	,630	,520	,527	,454	,448	,534	,250	,430	,453
	Direitos dos trabalhadores migrantes	,588	,519	,573	,645	1,000	,472	,521	,408	,382	,367	,398	,381	,316	,368	,318
	Inteligência Artificial (IA)	,340	,334	,406	,371	,472	1,000	,391	,245	,249	,264	,326	,250	,661	,300	,313
	Políticas de emprego de qualidade	,687	,568	,638	,630	,521	,391	1,000	,634	,573	,399	,446	,529	,242	,429	,411
	Proteção Social	,590	,461	,491	,520	,408	,245	,634	1,000	,788	,584	,446	,646	,270	,407	,438
	Direitos no trabalho (legislação laboral)	,483	,422	,438	,527	,382	,249	,573	,788	1,000	,567	,505	,672	,256	,446	,495
	Política fiscal	,387	,449	,417	,454	,367	,264	,399	,584	,567	1,000	,495	,601	,365	,502	,540
	Igualdade de género	,445	,407	,383	,448	,398	,326	,446	,446	,505	,495	1,000	,549	,392	,473	,513
	Políticas de saúde e segurança	,498	,482	,464	,534	,381	,250	,529	,646	,672	,601	,549	1,000	,338	,513	,551
	Automatização e robotização	,248	,259	,244	,250	,316	,661	,242	,270	,256	,365	,392	,338	1,000	,410	,402
	Mobilidade e transporte	,363	,491	,392	,430	,368	,300	,429	,407	,446	,502	,473	,513	,410	1,000	,620
	Defesa e direito à proteção de dados	,361	,469	,389	,453	,318	,313	,411	,438	,495	,540	,513	,551	,402	,620	1,000

Sig. (1-tailed)	Pobreza e Exclusão Social		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	Políticas de habitação	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	Emprego Jovem	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	Direitos dos trabalhadores migrantes	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	Inteligência Artificial (IA)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	Políticas de emprego de qualidade	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	Proteção Social	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	Direitos no trabalho (legislação laboral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	Política fiscal	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	Igualdade de género	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	Políticas de saúde e segurança	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	Automatização e robotização	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	Mobilidade e transporte	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	Defesa e direito à proteção de dados	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

Tabela A 2.2 – Teste de KMO and Bartlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,917
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5678,568
	df	105
	Sig.	,000

Tabela A 2.3 – Comunalidades

	Inicial	Extração
Pobreza e Exclusão Social	1,000	,755
Políticas de habitação	1,000	,616
Emprego Jovem	1,000	,745
Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	1,000	,738
Direitos dos trabalhadores migrantes	1,000	,649
Inteligência Artificial (IA)	1,000	,791
Políticas de emprego de qualidade	1,000	,685
Proteção Social	1,000	,713
Direitos no trabalho (legislação laboral)	1,000	,727
Política fiscal	1,000	,632
Igualdade de género	1,000	,535
Políticas de saúde e segurança	1,000	,713
Automatização e robotização	1,000	,809
Mobilidade e transporte	1,000	,565
Defesa e direito à proteção de dados	1,000	,625

Método de Extração: Análise dos Componentes Principais.

Tabela A 2.4 – Total da Variância Explicada

	Autovalores iniciais			Somas de extração de cargas quadradas			Somas de rotação de cargas quadradas		
Componentes	Total	% de Variância	% Cumulativa	Total	% de Variância	% Cumulativa	Total	% de Variância	% Cumulativa
1	7,531	50,210	50,210	7,531	50,210	50,210	4,227	28,179	28,179
2	1,422	9,480	59,689	1,422	9,480	59,689	4,122	27,477	55,657
3	1,345	8,968	68,658	1,345	8,968	68,658	1,950	13,001	68,658
4	,801	5,339	73,997						
5	,557	3,711	77,708						
6	,520	3,466	81,174						
7	,460	3,069	84,244						
8	,415	2,770	87,013						
9	,362	2,412	89,426						
10	,353	2,356	91,781						
11	,308	2,051	93,832						
12	,300	2,002	95,834						
13	,233	1,556	97,390						
14	,222	1,480	98,870						
15	,170	1,130	100,000						

Método de Extração: Análise dos Componentes Principais.

Tabela A 2.5 – Matriz de Componentes [a]

	Componentes		
	1	2	3
Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	,795		
Políticas de emprego de qualidade	,778		
Pobreza e Exclusão Social	,769		
Políticas de saúde e segurança	,765		
Proteção Social	,763		
Emprego Jovem	,757		
Direitos no trabalho (legislação laboral)	,748		
Políticas de habitação	,744		
Política fiscal	,698		
Direitos dos trabalhadores migrantes	,685		
Defesa e direito à proteção de dados	,681		
Igualdade de género	,678		
Mobilidade e transporte	,668		
Inteligência Artificial (IA)	,528		,696
Automatização e robotização		,520	,540

[a] Método de Extração: Análise dos Componentes Principais.
3 componentes extraídos.

Tabela A 2.6 – Matriz de Componentes Rodadas [a]

	Componentes		
	1	2	3
Emprego Jovem	,816		
Pobreza e Exclusão Social	,816		
Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	,778		
Políticas de emprego de qualidade	,724		
Direitos dos trabalhadores migrantes	,718		
Políticas de habitação	,689		
Políticas de saúde e segurança		,772	
Direitos no trabalho (legislação laboral)		,768	
Política fiscal		,744	
Proteção Social		,700	
Defesa e direito à proteção de dados		,698	
Mobilidade e transporte		,629	
Igualdade de género		,614	
Automatização e robotização			,847
Inteligência Artificial (IA)			,814

[a] Método de Extração: Análise de Componentes Principais.
Método de Rotação: Varimax com Normalização Kaiser.
A rotação converge em 6 iterações.

Tabela A 2.7 – Matriz de Componentes Transformados [a]

Componentes	1	2	3
1	,678	,668	,308
2	-,716	,505	,481
3	,166	-,547	,821

Método de Extração: Análise de Componentes Principais. Método de Rotação: Varimax com Normalização Kaiser.


UGT