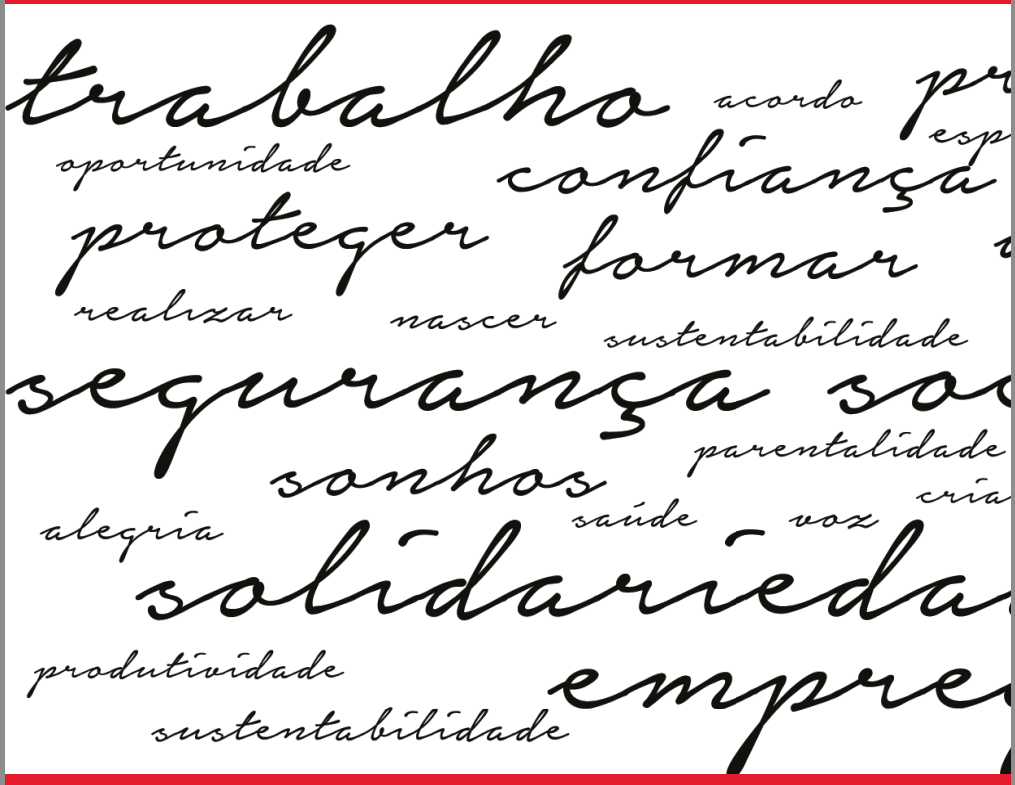
MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL
GABINETE DE ESTRATÉGIA E PLANEAMENTO

Cadernos Sociedade e Trabalho • XIX

Centenário do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social:

Conferência O Futuro do Trabalho



100 ANOS DE MINISTÉRIO 1916 - 2016
REPÚBLICA PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

CENTENÁRIO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL:

CONFERÊNCIA O FUTURO DO TRABALHO

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP)/MTSSS

Cadernos Sociedade e Trabalho

1. Trabalho e Relações Laborais
2. Imigração e Mercado de Trabalho
3. Dimensão Social e Imigração
4. Formação Profissional
5. Competitividade, Inovação e Emprego
6. Confrontar a Transformação Demográfica: Uma Nova Solidariedade entre Gerações
7. Protecção Social
8. Integração das Pessoas com Deficiência
9. Quadros de Pessoal e Investigação em Economia
10. Aprendizagem ao Longo da Vida
11. Responsabilidade Social das Organizações
12. Inovação Social
13. Competências
14. Criatividade e Inovação
15. Análise Económica com Dados Empregador-Empresa / Economic Analysis Using Linked Employer and Employee Data
16. A OIT e a Igualdade de Género no Mundo do Trabalho
17. Empreendedorismo, Coesão Social e Dinâmicas Empresariais
18. 100 Anos da Organização Internacional do Trabalho - O Centenário do Ministério do Trabalho: A Institucionalização da Regulação Laboral
19. Centenário do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social: Conferência O Futuro do Trabalho

CADERNOS SOCIEDADE E TRABALHO N.º 19

CENTENÁRIO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL: CONFERÊNCIA O FUTURO DO TRABALHO

MTSSS / GEP
LISBOA / 2017

Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP),
Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), 2017

Cadernos Sociedade e Trabalho: Centenário do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social: Conferência O Futuro do Trabalho, 19

Primeira edição: Março de 2017
Tiragem: 300 exemplares
ISBN: 978-972-704-406-1
Depósito legal: 423260/17
Capa: Marisa Alegria Vinha
Paginação: Empresa Diário do Porto, L.da
Execução gráfica: Empresa Diário do Porto, L.da

Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP)
Praça de Londres, 2, 5.º
1049-056 Lisboa
Tel.: (+351) 211 155 100
E-mail: gep.cid@gep.mtsss.pt
Página: www.gep.msess.gov.pt

Reservados todos os direitos para a língua portuguesa, de acordo com a legislação em vigor, por MTSSS/GEP

Índice

1 Prefácio
José António Vieira da Silva 1

2 Intervenção de Abertura
António Costa 5

3 Síntese do Painel I – Sessão Introdutória 11

3.1 Intervenção do Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho
Guy Ryder 17

3.2 Intervenção do Diretor para o Emprego, Trabalho e Assuntos Sociais da OCDE
Stefano Scarpetta 23

3.3 Intervenção da Responsável pela Área do Emprego Jovem da Administração do Fórum Europeu da Juventude
Lora Lyubenova 29

4 Síntese do Painel II – O Futuro do Trabalho e o Modelo Social Europeu 33

4.1 Intervenção do Secretário de Estado do Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais da Alemanha
Thorben Albrecht 39

4.2 Comentários
Manuel Carvalho da Silva 47

4.3 Comentários
José da Silva Peneda 53

5 Síntese do Painel III – A Legislação, as Políticas Públicas e a Negociação Coletiva estão a Conseguir Acompanhar o Ritmo da Mudança no Mercado de Trabalho? 61

6 Síntese do Painel IV – A Revolução Tecnológica está a Redesenhar o Mercado de Trabalho e as Relações Laborais – Riscos e Desafios 71

7 Conclusões
José António Vieira da Silva 81

Conferência
O Futuro do Trabalho

Prefácio

José António Vieira da Silva
Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social de Portugal

A conferência que esta publicação recorda possui uma singular natureza: ela nasceu da vontade de recordar o centenário da criação do Ministério do Trabalho, mas centrou-se na reflexão essencialmente prospetiva sobre o futuro do trabalho ele mesmo.

É certo, também, que se inseriu numa resposta a um desafio que a Organização Internacional do Trabalho colocou aos seus Estados-Membros, igualmente para celebrar o seu centenário que ocorrerá em 2019.

O futuro do trabalho e o trabalho do futuro constituem temas de reflexão de enorme interesse, complexidade e atualidade.

Esta reflexão é já uma realidade em muitos espaços, mas não tem tido o merecido destaque em Portugal.

Quisemos que está conferência fosse um momento de impulso para um debate imprescindível em Portugal. E imprescindível por diversas razões: porque vivemos num mundo global e numa economia aberta, porque somos contemporâneos de diversos processos de mudança estrutural e porque vivemos numa sociedade com particular apetência para incorporar inovações tecnológicas e comportamentais.

Procurámos, num evento de um dia, conciliar a dimensão internacional e a nacional, a visão mais política com a ótica da reflexão científica, a perspetiva dos parceiros sociais com a visão de empreendedores.

Foi uma ambição bem sucedida dada a riqueza das intervenções e a vivacidade do debate.

A conclusão maior deste debate será, certamente, a da necessidade do seu aprofundamento e enriquecimento. Discutir o futuro do trabalho, da sua organização e da sua ligação à proteção social confunde-se com o debate sobre o nosso futuro. Sobre os futuros possíveis. E remete-nos para escolhas do presente e do futuro.

CENTENÁRIO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL:
CONFERÊNCIA O FUTURO DO TRABALHO,
Cadernos Sociedade e Trabalho, n.º 19, 2017, pp. 1-2

A sustentabilidade e a riqueza da democraticidade dessas escolhas são uma componente intrínseca da reflexão sobre o futuro do trabalho. É também por isso que estamos perante uma incontornável urgência.

A todos os que contribuíram, aos mais diversos níveis, para esta conferência, o meu profundo agradecimento.

José António Vieira da Silva
Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social de Portugal

António Costa
Primeiro Ministro de Portugal

Intervenção de Abertura

António Costa
Primeiro Ministro de Portugal

Senhor Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social,

Senhoras e senhores membros do Governo,

Senhor Secretário de Estado do Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais da Alemanha,

Senhor Diretor para o Emprego, Trabalho e Assuntos Sociais da OCDE,

Senhora Representante do Fórum Europeu da Juventude,

Senhoras e senhores representantes das organizações sindicais e patronais,

Senhoras e senhores deputadas e deputados,

Antes de mais gostaria de agradecer o convite para estar nesta Conferência que o Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social organiza, associando-se à iniciativa lançada pela Organização Internacional do Trabalho sobre o "Futuro do Trabalho".

Pensar as mudanças que estão a ocorrer na economia e antecipar os seus impactos no mundo laboral é fundamental para definirmos a ação política que devemos prosseguir no sentido de garantir sempre que essas mudanças são acompanhadas pela valorização do trabalho digno e de qualidade. Precisamente por isso, apoiamos hoje sem reservas a Agenda do Trabalho Digno lançada pela OIT e fazemos questão de participar nesta reflexão mundial sobre o tema do "Futuro do Trabalho".

CENTENÁRIO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL:
CONFERÊNCIA O FUTURO DO TRABALHO,
Cadernos Sociedade e Trabalho, n.º 19, 2017, pp. 5-8

Portugal tem um compromisso sólido com a Organização Internacional do Trabalho desde há mais de 40 anos, porque o país valoriza extraordinariamente o trabalho desenvolvido pela Organização no sentido do estudo dos problemas do mercado de trabalho e para a necessidade de garantir o emprego com direitos.

Durante os anos mais difíceis da crise económica e financeira que nos atingiu, a OIT, a OCDE, e outras organizações internacionais foram decisivas por trazer para o debate público dados e estudos que permitiram ampliar o nosso conhecimento sobre o mercado de trabalho português. Por exemplo, a ideia de que Portugal continuava a ter um mercado laboral excessivamente rígido e que, por isso, o aumento da produtividade teria que passar necessariamente pela flexibilização das leis laborais foi uma das noções que pudemos desmentir com base nestes estudos comparativos internacionais.

Ao longo dos últimos anos, as políticas de austeridade e a insistência num modelo de competitividade assente na desregulação laboral e nos baixos salários, tiveram um impacto muito negativo na economia e no emprego. Entre junho de 2011 e dezembro de 2015 foram destruídos mais de 200 mil postos de trabalho e o desemprego atingiu patamares nunca antes conhecidos em Portugal, chegando a respetiva taxa aos 17,5 % no início de 2013.

Ao mesmo tempo, o país assistiu nos últimos anos a uma vaga de emigração que apenas encontra paralelo na ocorrida durante a década de sessenta do século passado, gerando perdas naquele que é o capital mais valioso de que um país pode dispor: as suas pessoas, o seu trabalho, o seu talento e as suas qualificações.

É por isso que o Governo assumiu, desde o primeiro momento, a necessidade de abandonar o projeto de "empobrecimento competitivo" a que o país foi sujeito nos últimos anos, apostando numa estratégia para a economia e para o emprego que valorize a modernização e a inovação das estruturas produtivas e que dignifique o trabalho, repondo rendimentos e direitos.

É por isso que nos comprometemos com a reposição de rendimentos e com o aumento faseado do Salário Mínimo. É por isso que estamos a estudar formas de combate à precariedade. É por isso que estamos a rever as políticas ativas de emprego. É por isso que relançámos o diálogo social, alargando à concertação social o debate em torno de uma estratégia para a década que nos permita superar os bloqueios estruturais da economia portuguesa.

Uma estratégia de crescimento sustentável não pode passar pela desvalorização do trabalho. Ao contrário, deve apostar na capacidade de criação de valor acrescentado, o que implica um grande empenho na correção do nosso atraso estrutural em matéria de qualificações.

De facto, apenas a aposta num modelo de "desenvolvimento competitivo" permite relançar a economia portuguesa e o emprego de forma verdadeiramente

sustentável, criando condições para a geração efetiva de riqueza e de bem-estar e para uma crescente afirmação externa do nosso país.

É por isso que estamos a implementar o Programa Qualifica, orientado para a elevação das qualificações da população jovem e adulta com maior dificuldade em encontrar trabalho, reforçando e diversificando as ofertas formativas profissionalizantes, a educação de adultos e a aprendizagem ao longo da vida.

E é por isso também que apostamos na inovação tecnológica e no reforço da articulação entre os sistemas de formação e ensino e os tecidos produtivos, no quadro de estratégias de desenvolvimento local e regional que respondam aos desafios do emprego, da modernização e da competitividade.

Porque se há coisa que todos sabemos sobre o trabalho do futuro, é que ele exige mais qualificações, e não menos. Mais inovação, e não menos. Mais qualidade, e não menos.

Porque se é certo que as economias enfrentam hoje desafios globais de enorme complexidade, num contexto de acelerada transformação tecnológica que gera mudanças profundas, com impactos de natureza estrutural, também é verdade que a inovação e as qualificações constituem os principais trunfos para a superação desses desafios, potenciando as oportunidades de criação de emprego, como sucedeu – aliás – em todos os grandes momentos de transição de paradigma económico.

A revolução tecnológica e digital ocorrida nas últimas décadas está a redesenhar os mercados de trabalho: a natureza do trabalho, a forma de trabalho, o local de trabalho, a organização do tempo de trabalho, provocando uma alteração das competências profissionais dos trabalhadores e exigindo nomeadamente uma nova capacidade para inovar.

Com o Programa Indústria 4.0, que lançámos em março, queremos garantir que as empresas portuguesas estarão preparadas para aproveitar as oportunidades de negócio que vão surgir da Quarta Revolução Industrial, precisamente aquela que diz respeito à digitalização da indústria, à introdução de um conjunto de tecnologias digitais nos processos de produção. Neste processo, estamos a reunir com um conjunto de peritos, instituições e parceiros sociais para definir prioridades e orientações que estabeleçam mecanismos de modernização e transição para os novos paradigmas de produção digital.

Sabemos, desde o início, que a definição desta nova política pública exige uma estratégia concertada com os parceiros sociais, de modo a enfrentar os riscos e a atender às novas necessidades laborais emergentes. O reforço do diálogo social é por isso indispensável para assegurar que as alterações provocadas no mundo do trabalho pelos avanços tecnológicos promovem um ajustamento positivo das relações de trabalho e da economia.

E é também por isso que as conclusões do Programa Indústria 4.0 – como de outros programas de modernização da economia que estamos a desenvolver

– serão debatidas em sede de concertação social, no âmbito de Uma Agenda de Desenvolvimento Económico e Social de médio prazo.

Este é um bom exemplo do caminho que queremos seguir: incorporar as mudanças nos modos de organizar os processos produtivos e potenciar o aumento da competitividade das empresas através do investimento em infraestruturas tecnológicas, novos processos de gestão, na ciência e na qualificação dos recursos humanos. Mas sem perder de vista a defesa da dignidade do trabalho, a valorização do diálogo social e da negociação coletiva, ou o quadro de direitos e deveres para com o Estado Social.

No fundo, garantindo que, no futuro, o trabalho será sempre trabalho com direitos. Estes são princípios fundamentais de uma economia que se quer inovadora e criativa, que gera riqueza e cria emprego, mas também de uma sociedade decente e inclusiva, que democratiza o trabalho e o bem-estar e que não deixa ninguém para trás. Agora e no futuro.

José António Vieira da Silva
Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Guy Ryder
Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho

Stefano Scarpetta
Diretor para o Emprego, Trabalho e Assuntos Sociais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento

Lora Lyubenova
Responsável pelo emprego jovem da Administração do Fórum Europeu da Juventude

Síntese do Painel I – Sessão Introdutória

Linhas para uma discussão sobre o trabalho que atravessa gerações

O primeiro painel da Conferência Internacional sobre o Futuro do Trabalho juntou no mesmo palco Guy Ryder, Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Stefano Scarpetta, Diretor para o Emprego, Trabalho e Assuntos Sociais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) e Lora Lyubenova, membro da Administração do Fórum Europeu da Juventude e responsável pela área do emprego jovem.

A dinamização do debate coube ao Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social português, José António Vieira da Silva, que destacou o papel da OIT como "única organização no espaço das Nações Unidas com uma gestão tripartida", mas também pelo "conhecimento acumulado e pela experiência na produção de normativos".

Portugal, além de ser um dos países que pertence à família da OIT desde a sua criação, tem vindo a reforçar a sua parceria com a Organização que acaba de inaugurar os seus novos escritórios em Lisboa. Guy Ryder destacou, neste contexto, o trabalho conjunto com o Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nas áreas do emprego jovem e do desemprego e o seu importante papel de interlocutor com a comunidade de países lusófonos.

A três anos de celebrar o seu primeiro centenário, a OIT quis assinalar este marco histórico lançando o desafio aos países-membros para uma reflexão sobre o futuro do trabalho. Essa reflexão, segundo Guy Ryder, assenta em três ideias. A primeira, explicou, tem a ver com o período de transformação que o mercado de trabalho atravessa, quer pela rapidez da mudança, quer pela escala global, quer pela profundidade inédita. "Estamos a sentir o efeito da quarta revolução industrial (de que ainda vamos ouvir falar muito), os efeitos das mudanças

CENTENÁRIO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL:
CONFERÊNCIA O FUTURO DO TRABALHO,
Cadernos Sociedade e Trabalho, n.º 19, 2017, pp. 11-16

demográficas em todo o mundo, o imperativo de combater as alterações climáticas e a incerteza perante a marcha da globalização". A segunda ideia está relacionada com o facto de o futuro do trabalho não estar pré-definido, isto é, não nos poder ser imposto. "Compete às instituições e aos parceiros sociais definir o tipo de futuro que queremos", defendeu o diretor-geral da OIT, rejeitando a ideia de que será a tecnologia a liderar este processo. "Temos de assegurar que este pensamento não nos vai conduzir a uma espécie de inação política, temos de gerir estes processos". Por fim, Guy Ryder referiu-se à terceira ideia e aquela que considerou ser a mais "controversa": "As sociedades estão a tornar-se cada vez mais desiguais e injustas e esta realidade está a afastar o mundo do trabalho dos ideais da justiça social, que estão na base da criação da OIT". Se o sonho de todas as gerações é viver e trabalhar melhor do que a geração dos seus pais, o diretor-geral da OIT constata que "para muitos jovens, hoje, o sonho é viver tão só como os seus pais". Por isso, "não podemos admitir que o motor da justiça social entre em reversão", afirmou.

Recordando que tanto a OIT como a União Europeia foram construídas como projetos de paz, Guy Ryder sublinhou a importância central do modelo social europeu no futuro do trabalho. "O pressuposto de base da OIT é o de que a justiça social é o maior garante de uma paz duradora", afirmou, observando que este pressuposto, que tem resultado com sucesso na Europa, está agora a ser posto em causa como nunca. "Quando o modelo europeu é questionado a OIT é questionada também", concluiu.

Do ponto de vista global, Guy Ryder apontou a incapacidade que o mundo tem demonstrado para pôr fim a um ciclo iniciado em 2008 com o colapso da economia e o consequente aumento da injustiça social e sentimentos de descontentamento social, alimentando ao nível político o crescimento de movimentos radicais e xenófobos aos quais é necessário resistir.

Reforçar a proteção social de todos os trabalhadores

Dirigindo-se ao país anfitrião da conferência, o responsável da OIT elogiou o facto de Portugal se revelar "imune a estas tentações políticas", dando como exemplo o seu desempenho no contexto da atual crise de refugiados. "Um exemplo admirável na forma como assumiu a responsabilidade internacional e se manteve fiel aos princípios que nos devem reger", afiançou.

Citando o recém-eleito secretário-geral da Nações Unidas, António Guterres, Guy Ryder defendeu que estaremos perante um momento de "enorme perigo para o sistema internacional", caso as pessoas acreditem que estão condicionadas a duas opções: continuar a experiência de globalização das últimas décadas com as consequências conhecidas ou recuar no sentido de um discurso de nacionalismo e isolacionismo.

Neste contexto, o responsável da OIT defendeu que é fundamental para a Europa virar a página da austeridade, sem deixar de prosseguir um esforço realista de consolidação orçamental. "Esta é uma escolha que a Europa deve respeitar e reproduzir", afirmou. Guy Ryder sublinhou ainda que a trajetória de Portugal, pós-programa de assistência económica e financeira, deve ter como linhas orientadoras o crescimento, a criação de emprego, a melhoria dos níveis de vida, as políticas direcionadas para os jovens e, em particular, a estabilidade. "Só pode ser do interesse da União Europeia facilitar e encorajar o progresso nessa direção". A par com estes desafios, Guy Ryder elogiou as políticas de reforço da proteção social, de aumento do salário mínimo e de compromisso de diálogo social que têm sido seguidas em Portugal.

Em 2015, cerca de 80 mil jovens portugueses estavam à procura do seu primeiro emprego. De acordo com as contas da OIT, existem hoje mais de 70 milhões de jovens desempregados e 200 milhões no total. Para que as Nações Unidas atinjam o seu objetivo de pleno emprego até 2030, será preciso criar seis mil milhões de postos de trabalho. Com a quarta revolução industrial em curso, Guy Ryder lembrou que a tecnologia sempre teve a capacidade de criar e destruir emprego e deixou a dúvida: "Falta saber qual será o saldo deste processo".

Perante tendências de futuro como a economia partilhada e pegando no exemplo da plataforma tecnológica de transporte Uber, o diretor-geral da OIT questionou também se a "uberização" da economia é uma realidade episódica ou será algo que se vai generalizar. "Estamos confrontados com uma verdadeira revolução em que o trabalho deixa de existir numa base permanente e passa a ser uma relação de transação comercial entre os que fornecem e os que procuram um bem ou serviço, episódico e comercial" e, por isso, somos obrigados a repensar instrumentos políticos como a legislação, a negociação coletiva e o tripartismo, concluiu.

A OCDE tem vindo a transformar-se num parceiro fundamental nos debates sobre a economia mundial e sobre o futuro das questões do trabalho. Vieira da Silva destacou a abordagem que a Organização tem tido sobre estas questões que, embora "polémica", não deixa de ser "pioneira, aberta e inclusiva", admitiu o ministro português.

Stefano Scarpetta, da OCDE, reconheceu a pertinência da discussão sobre o futuro do trabalho, numa altura em que os países ainda estão "a tentar reabsorver os desempregados originados pela crise". O desafio é, segundo o responsável para as áreas do Emprego, Trabalho e Assuntos Sociais, assegurar que será possível aproveitar as oportunidades criadas pela tecnologia e por todas as transformações em curso sem acentuar as desigualdades sociais.

Apontando as grandes tendências do mercado do trabalho – como a digitalização das economias, a automatização, a inteligência artificial, a internet das coisas, entre outras, que já são uma realidade e outras que apenas são possí-

veis de vislumbrar – Stefano Scarpetta defendeu que é necessário perceber qual será o impacto destas transformações no número de empregos, na forma como, quando e onde trabalhamos. A estas, juntam-se também alterações significativas ao nível demográfico em vários países da OCDE, com o envelhecimento da população a colocar pressão na produtividade e na proteção social, ao mesmo tempo que cria procura para novos tipos de produtos e serviços.

A Globalização 2.0 e o impacto no mercado de trabalho

"Estamos a mover-nos no sentido de uma nova geração de relações internacionais, a que alguns chamam Globalização 2.0. É um fenómeno em desenvolvimento há algum tempo que vai mudar a natureza dos empregos, os conteúdos dos trabalhos e as competências requeridas à mão-de-obra", constatou Stefano Scarpetta. Para este representante da OCDE, não será necessário especular muito para adivinhar as mudanças significativas que vão ocorrer no mercado de trabalho dentro de 10 a 20 anos. É com os olhos postos nesse horizonte que se impõe uma reflexão sobre o papel das instituições políticas "no sentido de se adaptarem e apoiarem melhor os trabalhadores, para gerir estas mudanças mas também tirar partido das oportunidades que elas oferecem".

De acordo com os dados da OCDE, a taxa de emprego tem vindo a aumentar na maioria dos países, ao contrário daquela que é muitas vezes a perceção pública. Há mais mulheres a chegar ao mercado de trabalho e pessoas mais velhas a permanecerem mais tempo no ativo. Precisamos "desesperadamente" de absorver os desempregados e, sobretudo, de criar mais oportunidades para os jovens – nos países da OCDE, o desemprego jovem é duas a três vezes superior. Ao mesmo tempo, assistimos à polarização da procura de emprego, isto é, à procura de trabalhadores com qualificações elevadas, mas também baixas e intermédias, para tarefas não rotineiras, que não podem ser automatizadas nem desempenhadas por computadores.

Para Stefano Scarpetta, o cenário não será tão catastrófico como tem sido perspetivado, mas vai exigir uma adaptação das competências às tarefas que serão pedidas aos trabalhadores. Por cada conjunto de postos de trabalho que é substituído por uma nova tecnologia, há um conjunto de outros empregos que surgem em torno dessa inovação. "O problema será, mais uma vez, a pressão colocada na qualidade dos empregos, o pagamento e a progressão nas carreiras", acrescentou, para dizer que é nestas matérias que os Ministros do Trabalho dos vários países devem focar a sua atenção.

Se o ponto não é a falta de trabalho, mas a profunda alteração da sua natureza, a questão que se coloca é se os jovens em formação ou a chegar ao mercado de trabalho estão equipados com as competências necessárias para desempe-

nhar estas novas tarefas. É por isso que é na Educação que "deve residir a grande agenda para construir o mercado de trabalho de amanhã", assim como na adaptação das qualificações dos trabalhadores que estão atualmente incorporados no mercado de trabalho.

Outra tendência no horizonte tem a ver com a criação de emprego próprio. Apesar de ser um fenómeno ainda recente e de pequena dimensão, Stefano Scarpetta não tem dúvidas de que se vai tornar significativo nos próximos anos.

Neste contexto, é necessário rever a proteção aos trabalhadores por conta própria que ficam de fora da proteção social na maioria dos países da OCDE: 18 países não asseguram proteção no desemprego aos trabalhadores independentes; em 10 países os trabalhadores por conta própria não estão protegidos em caso de acidente de trabalho. Noutros casos a proteção é mais limitada ou é apenas voluntária. É neste contexto que o representante da OCDE considera necessário garantir o mínimo de proteção social a todos os trabalhadores sem exceção.

Convicto de que é essencial chamar a juventude a este debate – "são as novas gerações que introduzem a dinâmica de mudança, que combinam a inovação com o saber adquirido e são portadoras do futuro" –, o Ministro do Trabalho passou a palavra a Lora Lyubenova.

A responsável pela área do Emprego Jovem no Fórum Europeu da Juventude começou por afirmar que os jovens precisam de mais proteção social e revelou que a Organização tem estado a trabalhar num relatório para a inclusão social, cujas conclusões serão apresentadas aos membros do conselho do Fórum Europeu da Juventude, em abril.

Apontando a exclusão social dos jovens como "um custo para a nossa sociedade e não para uma geração em específico", Lora Lyubenova lembrou que é comum falar-se de futuro quando se trata dos jovens, "mas neste caso a questão coloca-se no presente". "Se não apoiarmos os jovens de hoje, os meus pais não terão garantida a pensão na altura de receberem a sua retribuição pelo seu contributo para a sociedade".

Lutar pelos direitos dos trabalhadores jovens

Nos últimos anos, o Fórum Europeu da Juventude tem-se empenhado na promoção de uma política de trabalho de qualidade para os jovens. Muitas vezes confrontada com a questão "o que significam empregos de qualidade?", a resposta é simples: "Estamos a lutar por empregos decentes, contra trabalhos precários".

Recordando que, muitas vezes, a primeira experiência de trabalho com que os jovens têm de lidar é com estágios não remunerados, "estágios, atrás de está-

gios, empregos sem contratos, etc.", Lora Lyubenova elegeu como grande desafio da Organização dar a conhecer aos mais novos os seus próprios direitos. Foi por isso que, a propósito das comemorações dos seus 20 anos, o Fórum Europeu da Juventude decidiu lançar a campanha "Fight for youth rights" que, no final do dia, disse a responsável, são apenas direitos humanos que devem ser de todos e respeitados por todos.

Recorrendo mais uma vez ao exemplo da Uber, a representante do Fórum constatou que a plataforma é vista pelos jovens como algo moderno. A maioria não entende, porém, as implicações, o que os impede de alcançar um emprego, uma vida independente, porque não podem ter autonomia. "Apenas compreendem que é mais barato para quem não tem dinheiro para pagar um táxi. A minha mãe e o meu pai pouco saberão sobre a Uber, mas serão eles os prejudicados pelo facto da Uber não pagar impostos. Já aos mais novos será mais difícil explicar porque têm de pagar impostos", reconheceu.

A fechar o painel, José António Vieira da Silva lembrou que a inovação tecnológica e o consequente risco de destruição de empregos são o mote de um debate com centenas de anos, mas que no final o progresso acabou sempre por criar mais empregos do que aqueles que destruiu. Sem certeza de que assim continuará a ser, o Ministro do Trabalho salientou que não é possível garantir que os empregos destruídos e os criados têm a mesma localização territorial. "É muito provável que um emprego que se destrói num país ou num continente, seja criado noutro país ou noutro continente e isso tem implicações de enorme impacto na nossa vida coletiva".

Se não é possível travar a inovação, também é preciso ter em conta que ela não é sinónimo de progresso. "Não foi a máquina a vapor que trouxe o progresso da revolução industrial, foi a máquina a vapor e a proibição do trabalho infantil, foi a máquina a vapor e as limitações das jornadas de trabalho sem fim, foi a revolução industrial e a construção da proteção social. Sem esse binómio, inovação não quer dizer progresso nem bem-estar", concluiu Vieira da Silva a fechar o debate.

Intervenção do Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho

Guy Ryder
Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho

Quero começar por agradecer ao Primeiro-Ministro e ao Ministro [Vieira da Silva] pelas boas vindas e por dizer como estou feliz por participar convosco nesta importante Conferência para marcar os 100 anos do Ministério do Trabalho, aguardando com expectativa o debate sobre o Futuro do Trabalho, o qual será o tema central da OIT no seu próprio centenário daqui a três anos.

A história comum de Portugal e da OIT tem sido rica e cheia de acontecimentos e hoje eu quero apenas dizer que a nossa parceria nunca esteve tão forte. Estamos a trabalhar em conjunto para enfrentar os desafios extraordinários do emprego jovem neste país. Portugal está a desempenhar um papel-chave no desenvolvimento da cooperação da OIT com a Comunidade dos Países de Língua Portuguesa e ontem eu tive o prazer de inaugurar com o Ministro as novas instalações do escritório da OIT aqui em Lisboa. Sinto-me particularmente encorajado pelo compromisso com o diálogo social, aqui assumido, sobretudo num momento em que Portugal enfrenta importantes decisões relacionadas com o mercado de trabalho, e gostaria de saudar particularmente os líderes dos trabalhadores e dos empregadores aqui presentes.

Portugal é hoje um país importante para se ter como amigo. Ganhou o Campeonato Europeu de Futebol e, além disso, tenho a oportunidade de celebrar convosco a eleição de António Guterres como secretário-geral das Nações Unidas. Ele é multifacetado e será o líder inspirador que a comunidade internacional precisa. Acima de tudo, do ponto de vista da OIT, ele está profundamente empenhado na defesa da justiça social.

O mundo precisa de criar 600 milhões de novos postos de trabalho nos próximos 15 anos para atingir a meta n.º 8 da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável que a ONU adotou em setembro: emprego e trabalho decente para todos. Estou ansioso por trabalhar com o novo secretário-geral para que isso aconteça.

CENTENÁRIO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL:
CONFERÊNCIA O FUTURO DO TRABALHO,
Cadernos Sociedade e Trabalho, n.º 19, 2017, pp. 17-22

Senhoras e senhores,

Quando a OIT decidiu marcar o seu centenário, em 2019, com uma iniciativa para examinar o futuro do trabalho fê-lo, creio eu, com três pensamentos em mente:

Em primeiro lugar, a observação de que o mundo do trabalho está a passar por mudanças transformadoras, de um ritmo, escala e profundidade sem precedentes. Impulsionada por uma "quarta revolução tecnológica", por tendências demográficas divergentes em diferentes regiões do mundo, pelo novo imperativo da luta contra as alterações climáticas e pela continuidade da marcha incerta da globalização, precisamos de entender melhor essa transformação e todas as suas implicações. Essa é a nossa primeira ideia – mudança.

Em segundo lugar, o futuro do trabalho não está predeterminado, não está já decidido. Cabe aos atores sociais e às instituições do mundo do trabalho, incluindo os parceiros sociais, agir em conjunto para forjar o tipo de futuro que queremos. Isto parece óbvio, mas é muito importante, porque hoje se lê muito sobre como a tecnologia vai determinar o que faremos no futuro e como. E porque pressinto que, com frequência, os atores sociais se sentem impotentes e incapazes de intervir eficazmente na tomada de decisões, a qual está distante das suas realidades diárias e é condicionada por forças impessoais sobre as quais têm muito pouco controle.

E, em terceiro lugar, a constatação de que o nosso mundo e as nossas sociedades se estão a tornar cada vez mais desiguais e injustos. Quer isto dizer que se estão a afastar do mundo do trabalho e dos ideais de justiça social que a OIT foi criada para defender e que isso é, em grande parte, o resultado do que está a acontecer no domínio da vida profissional. Para dizê-lo com toda a frontalidade, o sonho de cada geração (e não é apenas um sonho americano) de que é possível viver e trabalhar melhor do que a geração dos seus pais está em claro retrocesso – não para todos, mas para muitos. Hoje em dia, para quantos jovens parece um sonho alcançar as mesmas perspetivas de vida da geração anterior?

Assim, a nossa iniciativa para o futuro do trabalho reúne estes três pensamentos: Como podemos gerir a mudança e mobilizar a ação para que sejam reiniciados os motores da justiça social? E qual é o papel da OIT em todo este processo?

Congratulo-me pelo facto de, em breve, a nossa Conferência considerar o posicionamento do Modelo Social Europeu neste esforço. Tanto a OIT como a União Europeia foram construídas como projetos de paz e ambas assumem funções enquanto tal. A premissa fundadora da OIT de que a justiça social é a única garantia real para uma paz duradoura tem sido posta em prática na Europa mais do que em qualquer outro lugar do mundo. E, apesar disso, o projeto europeu é hoje questionado como nunca antes. Como cidadão do Reino

Unido, certamente compreenderão como sinto isso intensamente. E quando o modelo europeu é questionado, não consigo deixar de pensar que a OIT é também questionada.

E visto de uma perspetiva global, corremos o risco de sermos incapazes de romper um ciclo em que o colapso económico de 2008 resultou numa enorme privação social e injustiça, as quais, por sua vez, têm gerado o tipo de revolta e ressentimento que está a alimentar a ascensão do autoritarismo populista e da política xenófoba.

Para seu grande mérito, Portugal parece amplamente imune a tais perigos. Talvez devido à vossa história. A vossa reação à atual crise dos refugiados é um exemplo admirável de responsabilidade partilhada e de permanecer fiel aos princípios que devem guiar a nossa ação. Mas se as pessoas acreditarem que estão confrontadas com uma escolha "binária" entre a continuação da experiência de globalização das últimas décadas – com todas as consequências conhecidas – e um retrocesso para nacionalismos políticos e económicos isolacionistas, então viveremos realmente, como referiu António Guterres, um momento de perigo real para o sistema internacional.

E é por isso que a perspetiva portuguesa da Europa é de vital importância. Virar a página da austeridade enquanto se prossegue com um compromisso real e sério para a necessária consolidação orçamental, é uma escolha que a Europa deve respeitar e retribuir. A trajetória pós-resgate de Portugal tem de ser de crescimento, de criação de emprego, de melhoria das condições de vida, de políticas particularmente direcionadas aos jovens e de estabilidade, pelo que só pode ser do interesse da Europa facilitar o progresso nesse caminho.

Assim, a par com os desafios contínuos de acelerar o investimento e o crescimento, o emprego e a recapitalização dos bancos, é encorajador ver em Portugal uma melhoria na negociação coletiva, o reforço da proteção social e desenvolvimentos ao nível do salário mínimo e um compromisso para o diálogo social. Felicitamos os nossos amigos portugueses por isto.

Senhoras e senhores,

Enquanto Portugal defronta os debates difíceis e constrói, assim, o seu futuro, permitam-me falar um pouco sobre como a OIT está a gerir a sua própria iniciativa sobre o futuro do trabalho.

Esta compreende três etapas: Os diálogos nacionais, como este, que ocorrem agora em mais de 130 Estados-Membros, constituem a primeira etapa. Os resultados serão apreciados pela *High Level Global Commission on the Future of Work* (Comissão Global de Alto Nível sobre o Futuro do Trabalho) que deverá ser estabelecida no próximo ano. E esta Comissão irá, por sua vez, reportar à Conferência do Centenário da OIT em junho de 2019, a qual constituirá a terceira e derradeira etapa, com a possibilidade de ser adotada uma Declaração do Centenário.

Relativamente aos diálogos nacionais, encorajamos quatro conversas importantes. A primeira é sobre "Trabalho e Sociedade". É efetivamente um erro de "reducionismo económico" se acreditarmos que a importância do trabalho é limitada à sua capacidade de provisão material. Sim, o trabalho deverá permitir-nos um padrão digno de bem-estar material. Mas a sua importância vai muito além disso. O trabalho é igualmente um meio de "autorrealização" e de contribuição para um bem comum mais amplo. Sigmund Freud disse que o trabalho é a ligação do indivíduo à realidade. A par com a família, a escola e a fé, é a chave para o nosso processo de socialização. Estava interessado em saber os resultados de um inquérito efetuado o ano passado aos jovens portugueses que foram questionados sobre o significado do que era, para eles, ter um bom trabalho. Sem surpresa, "estabilidade e oportunidade" apareceu no topo [das respostas] com 47 %, mas a seguir veio "oportunidades de realização" com 39 %. "Ganhar muito dinheiro" situou-se bastante abaixo nos 13 %.

Com demasiada frequência o significado social do trabalho está ausente dos nossos debates, o que é um erro. Particularmente porque importa questionar se a natureza mutável da organização do trabalho está a criar níveis de isolamento e atomização individuais com implicações que excedem em muito o local de trabalho.

A segunda conversa é uma das mais frequentemente ouvidas: se estamos seriamente comprometidos com pleno emprego e emprego digno, de onde virão os empregos de amanhã? No ano passado, mais de 80 000 jovens portugueses estavam à procura do seu primeiro emprego. No mundo, mais de 70 milhões de jovens e 200 milhões de adultos estavam desempregados. Se a ONU pretender atingir o seu objetivo de pleno emprego em 2030, teremos que criar nada menos do que 600 milhões de postos de trabalho.

Em paralelo, a economia global está a crescer muito mais lentamente do que antes de 2008 e a Europa parece presa numa armadilha de crescimento ento, a par com as principais economias emergentes, que durante tanto tempo funcionaram como locomotiva do crescimento económico mundial, mas que estão também agora em desaceleração. As mensagens que emanaram das reuniões deste mês do FMI/Banco Mundial não foram otimistas.

Simultaneamente, é amplamente reconhecido que o mundo está a entrar numa quarta revolução industrial e ouvimos pontos de vista radicalmente divergentes sobre as prováveis consequências para o crescimento, produtividade, equidade e emprego. Existe o perigo das mudanças tecnológicas dominarem o debate sobre o futuro do trabalho com a exclusão de todos os outros fatores. De facto, os estudos sobre os seus efeitos são efetuados com um grau de precisão sem qualquer fundamento. Sabemos que irão criar alguns postos de trabalho e destruir outros, mas o balanço deste processo de destruição criativa permanece

em discussão, com os otimistas a salientarem que cada revolução anterior foi positiva, enquanto os pessimistas insistem que "desta vez será diferente".

Eu tenho duas reflexões sobre este debate inacabado.

Olhemos para estas questões objetivamente, mas não nos deixemos cair num tipo de paralisia política baseada na crença de que a tecnologia vai determinar tudo. A nossa tarefa é gerir a inovação tecnológica de forma a dela retirar a maior vantagem social.

E não ignoremos o impacto qualitativo da tecnologia sobre o emprego focando-nos apenas nos aspetos quantitativos.

O que me leva à terceira conversa relacionada com a organização do trabalho e da produção.

As tecnologias mais recentes trazem consigo não só o extraordinário potencial produtivo da robótica, impressão em 3D, veículos de condução autónoma, inteligência artificial, biotecnologia e nanotecnologia, mas também a capacidade de transformação fundamental da forma como o trabalho é realizado.

Vivemos num mundo onde o chamado "trabalho padrão" – a tempo completo com contrato permanente e um empregador bem identificado – representa apenas um em cada quatro empregos. Coloquemos de lado, por momentos, os elevados níveis de informalidade que ainda prevalecem nos países em desenvolvimento e, ainda assim, testemunhamos uma erosão desta relação de trabalho. Alguns veem nisto uma generalização da precariedade do trabalho, outros uma adaptação necessária às condições de concorrência modernas. Ao mesmo tempo, os processos de produção tornaram-se fragmentados e geograficamente deslocalizados com o aparecimento de cadeias de fornecimento globais cada vez mais complexas e disseminadas.

Além disso, temos o advento da economia baseada em plataformas digitais, a *gig-economy,* a economia colaborativa, que estão a atrair uma enorme atenção. Eu ainda não tentei apanhar um táxi em Lisboa durante esta visita, mas, como em muitos outros lugares, creio que aqui também existe um debate intenso sobre a Uber. A grande questão é se a "uberização" da economia é simplesmente pontual, um modelo de produção de nicho ou se é, pelo contrário, percursora de uma transformação muito mais ampla que poderá tornar, caso lhe seja permitida, a base contratatual do trabalho mais episódica e comercial ao invés de se traduzir num verdadeiro emprego de cariz mais duradouro. As opiniões divididem-se. Mas se pensamos que esta modalidade de economia baseada em plataformas digitais se irá tornar mais generalizada, existem aqueles que acreditam que o trabalho deixará de se organizar enquanto relação laboral de base permanente, mas será antes um relacionamento assente numa transação comercial entre aqueles que oferecem um bem e aqueles que o procuram. Estamos perante uma verdadeira revolução no modo como pensamos o trabalho. Como um observador destacou, o trabalho tornar-se-ia assim separado do conceito

de emprego e a organização da produção tornar-se-ia separada da empresa, tal como geralmente os concebemos.

Tudo isto conduz à quarta e última conversa sobre a Governação do Trabalho. Ao longo dos 100 anos que o Ministério do Trabalho, a nível nacional, e a OIT, internacionalmente, têm desenvolvido as regras, as leis, as instituições e os processos para tornar o trabalho economicamente produtivo e socialmente vantajoso, a cooperação tripartida tem sido uma parte crucial deste processo. É, através destes esforços que, a partir de finais do século XIX, durante o século XX e no início do século XXI, temos construído os fundamentos das sociedades modernas, democráticas, socialmente coesas e justas. Tem sido uma conquista imperfeita mas considerável na definição de quem somos e de como decidimos viver juntos enquanto cidadãos.

A questão que agora se coloca é se as políticas, práticas e instituições que construímos, são adequadas à tarefa de conduzir o trabalho para um futuro socialmente justo. Será que a mudança transformadora no trabalho e as evidências do declínio da eficácia dos instrumentos políticos tradicionais exigem que repensemos fundamentalmente as nossas abordagens à governação?

O que significa isto para os padrões internacionais de trabalho e de cooperação tripartida pelos quais a própria OIT se define?

Senhoras e senhores,

Podem, justificadamente, censurar-me por fornecer mais perguntas do que respostas. Mas essa é a natureza da nossa Iniciativa sobre o Futuro do Trabalho e estou confiante que os debates que teremos hoje permitir-nos-ão progredir nessa reflexão.

Gostaria apenas de vos pedir que mantivessem presente que a OIT é uma organização fortemente baseada em valores, na qual os Governos, os empregadores e os trabalhadores se uniram num compromisso comum em torno do objetivo único de promover a justiça social.

Este é não é um desafio pequeno, mas é um desafio pelo qual vale a pena unir os nossos esforços para alcançar.

Intervenção do Diretor para o Emprego,Trabalho e Assuntos Sociais da OCDE

Stefano Scarpetta
Diretor para o Emprego, Trabalho e Assuntos Sociais da OCDE

Muito obrigado Ministro Vieira da Silva, ilustres participantes, membros do Governo, representantes dos parceiros sociais, Diretor-geral da OIT e meu grande amigo Guy Rider, representante do Fórum Europeu da Juventude Lora Lyubenova, senhoras e senhores.

Permitam-me começar por felicitar o Primeiro-Ministro António Costa, e a si, Senhor Ministro [Vieira da Silva], por organizarem esta importante conferência para celebrar o centésimo aniversário do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. É para mim um grande prazer participar neste evento.

Permita-me ainda, Senhor Ministro, felicitá-lo por ter escolhido como tema "O Futuro do Trabalho". Em muitos países, continuamos ainda a lutar para reabsorver o aumento do desemprego gerado pela crise financeira e económica global. Mas penso que é muito importante, como foi também referido pelo Guy Ryder, avaliar se as nossas políticas e instituições são capazes de enfrentar alguns dos principais desafios que observamos nas nossas economias e nos nossos mercados de trabalho. Com toda a certeza, surgirão muitas oportunidades fruto das mudanças tecnológicas e de outras grandes mudanças transversais à mão de obra. Mas temos de garantir que estas novas alterações não irão gerar futuras ou, se preferirem, ainda mais fragmentação social e desigualdade.

Eu gostaria de elaborar um pouco mais sobre os pontos já mencionados pelo Guy Ryder e partilhar convosco alguns dos detalhes do trabalho que temos vindo a desenvolver na OCDE sobre o futuro do trabalho. Ainda existe tanto que nós não sabemos, mas algumas das mudanças que estamos já a observar e algumas das mudanças que podemos já prever implicam que os nossos mercados de trabalho terão de passar por adaptações fundamentais.

CENTENÁRIO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL:
CONFERÊNCIA O FUTURO DO TRABALHO,
Cadernos Sociedade e Trabalho, n.º 19, 2017, pp. 23-28

Então, quais são algumas das megatendências?

A maioria das discussões que ocorrem na comunicação social e em outros meios incidem sobre o efeito da digitalização das nossas economias, a automatização, a inteligência artificial, a Internet das coisas, e por diante. Todas estas mudanças afetarão certamente o nosso modo de trabalhar, quantos postos de trabalho haverá, onde trabalhamos, quando trabalhamos e como trabalhamos. Contudo, ao mesmo tempo, e muito interrelacionado com as mudanças resultantes da digitalização existem ainda as mudanças demográficas.

Portugal e muitos outros países europeus e da OCDE estão a enfrentar mudanças demográficas significativas. O envelhecimento das populações irá certamente colocar pressão sobre a produtividade, com toda a certeza irá criar uma nova procura por produtos e serviços e irá, potencialmente, também colocar pressão sobre a proteção social. Simultaneamente, estamos a caminhar para uma nova geração de relações internacionais. Algumas pessoas chamam-lhe Globalização 2.0. A globalização tem sido um fenómeno que se desenvolve há muito tempo, mas a interação entre as novas tecnologias e a maior proximidade da interação entre países e entre empresas, estão realmente a mudar a natureza do trabalho em diferentes países, bem como, o conteúdo do trabalho e as competências exigidas aos trabalhadores.

Assim sendo, penso que existem pelo menos três destas grandes tendências que estão a afetar e, em certa medida, a remodelar o mundo do trabalho de forma importante e significativa. Não creio que tenhamos necessariamente de especular acerca do futuro, daqui a 10 ou 20 anos, para ver mudanças significativas no mercado de trabalho que certamente exigem uma reflexão cuidada sobre como a política e as instituições se devem adaptar para garantir aos trabalhadores um melhor apoio, na gestão destas mudanças, mas também para tirarem partido das oportunidades proporcionadas por estas alterações.

Assim, a primeira questão que podemos colocar, tal como John Maynard Keynes fez no início dos anos 30, é se estamos a enfrentar o risco do "desemprego tecnológico" em massa. Muitos países continuam ainda a lutar para reabsorver o aumento significativo do desemprego gerado pela crise, mas não existem sinais de declínio nos níveis de emprego estrutural. Se olharmos para os dados e atendermos ao aumento do desemprego relacionado com a crise, constatamos que na maioria dos países se tem verificado um aumento do nível de emprego. Existem mais mulheres a participar no mercado de trabalho mais trabalhadores mais velhos a permanecerem mais tempo no mercado de trabalho. Por isso, não observamos realmente um declínio no número global de empregos, embora necessitemos desesperadamente de mais postos de trabalho para reabsorver o desemprego e, em particular, oferecer mais oportunidades de emprego aos jovens. Sabemos que na maioria dos países da OCDE o desemprego jovem é duas, três vezes superior ao desemprego dos adultos.

Mas ao mesmo tempo – e, mais uma vez, não temos de olhar tão para a frente, no futuro – observamos sinais claros daquilo que os economistas designam por *polarização* da procura de mão-de-obra. Por outras palavras, a procura de mão-de-obra já está a evoluir significativamente para trabalhadores altamente qualificados e, em certa medida, também para qualificaçãoesmédias ou baixas em empregos não-rotineiros. Em ambos os lados do espetro das qualificações, trata-se de empregos que não serão facilmente automatizados, em que as tarefas desempenhadas hoje por trabalhadores não podem ser executadas por computadores ou, até um dia, por robôs. Assim, a questão central é que, apesar do facto da procura global de mão-de-obra não estar necessariamente em declínio, apesar do facto de grupos menos representados estarem efetivamente a participar mais no mercado de trabalho, assistimos a esta polarização da procura de mão-de-obra que está associada à crescente dispersão salarial e a outras desigualdades salariais. Alguns empregos são extremamente bons, tem um potencial de carreira significativo, enquanto outros, que nalguns casos estão a aumentar, oferecem salários relativamente baixos, condições precárias e, por vezes, baixo potencial de progressão na carreira. Reitero que não temos de olhar muito para a frente no futuro. Já verificamos hoje a ocorrência deste fenómeno.

Ora, vamos agora especular um pouco sobre o futuro. Há um aumento significativo da publicação de artigos que estimam o número de empregos que vão desaparecer devido à automatização, aos robôs e aos computadores. Um conhecido estudo sugeriu que cerca de 47 % dos postos de trabalho nos Estados Unidos podem simplesmente desaparecer, nos próximos 15-20 anos, porque as tarefas executadas nestas ocupações poderiam ser efetuadas por robôs e máquinas. Este é um estudo importante porque os autores solicitaram de facto a um grupo de especialistas das ciências computacionais que analisassem as tarefas inerentes a diversas profissões e avaliassem o que, na sua opinião, poderia um dia vir a ser executado por máquinas. O principal problema deste estudo é que assumiu que todos os trabalhadores de uma determinada profissão executam as mesmas tarefas. Ou seja, todos os indivíduos de uma determinada profissão executam as mesmas tarefas, o que não é certamente o caso.

Os dados resultantes do nosso *Adult Skills Survey* (estudo sobre competências em adultos) permitem-nos conhecer o que os trabalhadores fazem dentro de cada profissão em vários países e, de facto, sugerem claramente um alto grau de heterogeneidade. O que fizemos foi replicar o cálculo com ênfase não nas profissões, mas sim nos trabalhos individuais. Pelos nossos cálculos, nos Estados Unidos a percentagem de postos de trabalho que corre riscos de automatização não é de 47 %, mas antes de cerca de 10 %. Estes são trabalhos em que pelo menos 70 % das tarefas atualmente desempenhadas pelos trabalhadores podem, num futuro não muito distante, ser executadas por máquinas. No entanto, existem ainda 25 % a 30 % de postos de trabalho em que 50 % a 70 % das tarefas

poderão eventualmente ser desempenhadas por máquinas ou por robôs. Estes postos de trabalho não vão desaparecer, mas vão com toda a certeza mudar drasticamente no que respeita às tarefas que serão exigidas aos trabalhadores.

Logo, o cenário é, porventura, não tão catastrófico como alguns estudos têm destacado, mas certamente que aponta para uma mudança radical nos requisitos de competências e nas tarefas executadas nas diferentes profissões.

Permitam-me ainda enfatizar uma questão importante que o Guy Ryder referiu no seu discurso – devemos evitar o determinismo tecnológico, no qual qualquer tecnologia que for disponibilizada acabará por ser implementada na economia e no nosso mercado de trabalho. Tal nunca aconteceu desse modo, pois existem regulamentos, existem políticas e existem também incentivos que afetam o ritmo e o alcance da adoção de novas tecnologias. Além disso, para alguns dos novos empregos criados pelas novas tecnologias, haverá uma série de outros trabalhos associados a estas novas atividades e tarefas.

No fundo, mais uma vez o problema não será, porventura, uma questão de desemprego provocado pela tecnologia, mas antes uma crescente pressão no sentido de um crescimento ainda maior das desigualdades, tanto em termos de qualidade do emprego, como ao nível da remuneração e da progressão na carreira. Isso é, a meu ver, a principal preocupação na qual os Ministros do trabalho e dos assuntos sociais, entre outros, se deverão concentrar.

Agora, se a questão não é realmente a falta de emprego, mas na verdade as alterações significativas na natureza dos próprios trabalhos, deveríamos questionar se os nossos jovens, ainda a completar os seus estudos, ou aqueles que já estão no mercado de trabalho, detêm as competências adequadas para desempenhar as novas tarefas que muitos empregos vão exigir. Neste contexto, existe certamente uma agenda forte a favor do investimento na educação formal e da garantia de que o sistema educativo comunica efetivamente com o mundo do trabalho e com o sector produtivo, para que identifique e forme os estudantes para as novas tarefas, as novas competências e as novas capacidades que lhes serão exigidas. Por outras palavras, uma agenda forte no sentido do desenvolvimento das competências adequadas para o mercado de trabalho de hoje e de amanhã. Mas o aspeto que eu gostaria de sublinhar é que existe ainda uma outra agenda importante e fundamental: a adaptação das competências dos trabalhadores que já estão no mercado de trabalho. Os trabalhadores nas nossas economias têm sempre adotado novas competências para fazer face às novas tecnologias e às novas atividades que lhes têm sido solicitadas. Assim, estamos perante um processo contínuo de adaptação, quase endógena, dos trabalhadores. Porém aqui estamos, porventura, a falar de uma mudança maior e mais descontínua, que exigiria permitir aos trabalhadores a aquisição de novas capacidades e competências que os novos empregos – os empregos de amanhã – irão requerer.

Ora, novamente, quando olhamos para a nossa *Adult Skills Survey*, encon-

tramos alguns indícios preocupantes. Nos países da OCDE, as pessoas em idade ativa com competências mínimas ou inexistentes em TIC representam 45 % a 50 % dos trabalhadores, por vezes até mais. Estas competências básicas em TIC são necessárias hoje e certamente sê-lo-ão num futuro próximo. A boa notícia, embora apenas parcial, é que os jovens já estão hoje muito mais qualificados nestes novos tipos de competências, de informação e comunicação – do que os trabalhadores mais velhos e em idade adulta.

Mas, vejamos, a questão relevante que se coloca é de pensar efetivamente no desenho de um sistema de aprendizagem ao longo da vida que seja capaz de realmente dar, a uma grande parte dos trabalhadores, oportunidades de adaptação de competências e de aquisição das novas aptidões e capacidades que lhes serão exigidas no presente e no futuro mundo do trabalho.

Ora, as políticas são cruciais neste âmbito. Muito pode e deve ser feito pelos próprios empregadores e pelas empresas. Mas quando olhamos novamente para os resultados do nosso *Adult Skills Survey*, constatamos que, em todos os países da OCDE, aqueles que recebem mais formação no contexto laboral não são necessariamente aqueles que mais precisam. Há um claro enviesamento em todos os países, independentemente do seu enquadramento institucional, em desfavor dos trabalhadores pouco qualificados. Assim, a formação em contexto laboral, quer seja apoiada por incentivos públicos, quer seja suportada pelas próprias empresas, tende a dirigir-se aos mais jovens e aos trabalhadores mais qualificados e, em muito menor grau, aos trabalhadores pouco qualificados, aqueles que potencialmente mais precisam. Por vezes, esta disparidade, relativa à formação em contexto laboral varia entre 20 %, para os trabalhadores com baixo nível de competências, e 70 % a 80 % para aqueles com elevados níveis de qualificação.

Devemos promover uma parceria público-privada para fornecer um acesso mais generalizado à formação em contexto laboral de modo a permitir que os trabalhadores adaptem as suas qualificações e competências às novas necessidades, o que deve, obviamente, envolver as políticas públicas, mas também, entidades empregadoras e sindicatos na conceção de programas novos e eficazes.

O meu último ponto é que precisamos também adaptar o nosso mercado de trabalho e as políticas sociais. Temos estado, na OIT e na OCDE, a rever e a analisar o aumento tendencial de formas atípicas de trabalho – contratos a termo, contratos temporários, contratos com base em projetos, e por diante. No meu país existem 40 tipos de contratos de trabalho que um empregador e um trabalhador podem assinar. Um deles diz respeito ao contrato a tempo completo, por tempo indeterminado, sendo que os restantes referem-se a diferentes formas de trabalho atípico. Com efeito, o governo pôs em prática uma reforma importante nesta matéria.

Em paralelo, observamos contudo – embora ainda em fase inicial de desenvolvimento – novas formas de emprego independente, trabalhos por conta

própria ligados ao desenvolvimento da economia baseada em plataformas digitais e também decorrentes de algumas alterações na procura de mão-de-obra em vários países. Trata-se ainda de um fenómeno de pequena dimensão, mas a tendência e a evolução ao longo de um reduzido número de anos tem sido impressionante. Não temos o número real de trabalhadores envolvidos porque não sabemos quantos, dos que prestam serviços nestas economias baseadas em plataformas digitais, o fazem como emprego principal ou como um segundo ou, até mesmo, terceiro emprego. Não sabemos sequer qual é exatamente a natureza de muitos destes trabalhos, quantas horas são trabalhadas e em que medida os trabalhadores estão também envolvidos num trabalho mais regular, mais estável. Mas, certamente, esta evolução vai continuar, tanto em termos do aumento das formas atípicas de trabalho, mas também, e em particular, através do desenvolvimento do trabalho por conta própria, do trabalho independente, o que está a desafiar muitas das políticas institucionais fundamentais do nosso mercado de trabalho: o salário mínimo, a regulação do tempo de trabalho, a negociação coletiva e a proteção social.

Dou-vos apenas um exemplo. No conjunto dos países da OCDE, existem 19 nos quais os trabalhadores independentes, trabalhadores por conta própria, não estão cobertos contra o risco de desemprego. Em 10 países da OCDE, um trabalhador independente que sofra um acidente de trabalho não está automaticamente coberto contra esse risco. Noutros países, a cobertura é mais limitada do que a que existe para os trabalhadores por conta de outrem ou é voluntária. Por isso, temos realmente que começar a repensar as nossas políticas e instituições de modo a conseguirmos garantir uma proteção social mínima a todos os trabalhadores, independentemente do tipo de atividade que desempenhem, quer trabalhem por conta de outrem, quer sejam trabalhadores por conta própria ou independentes. De modo geral, as recentes tendências observadas nos nossos mercados de trabalho sugerem que alguns dos riscos associados à vida laboral – como perder o emprego, ter um acidente, contribuir para o sistema de pensões, e por diante –, estão gradualmente a ser transferidos para a esfera do trabalhador individual. E a questão que se coloca é se os trabalhadores estão realmente preparados para enfrentar este aumento do número de riscos, e, ao mesmo tempo, serem capazes de aceder às oportunidades que o mercado de trabalho vai certamente gerar e colocar-lhes à disposição. Estes são alguns dos pontos que quero partilhar convosco.

Intervenção da Responsável pela Área do Emprego Jovem da Administração do Fórum Europeu da Juventude

Lora Lyubenova
Membro da Administração do Fórum Europeu da Juventude, responsável pela área do emprego jovem

Muito obrigada ao Ministro José António Viera da Silva por convidar o Fórum Europeu da Juventude a partilhar a perspetiva da juventude sobre o futuro do trabalho. Em nome do Fórum Europeu da Juventude, eu gostaria de expressar a nossa gratidão pela abordagem à comemoração do centenário do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social com a abertura do debate sobre os desafios futuros e as possíveis soluções para o desenvolvimento do mercado de trabalho. Muito obrigada por convidar os jovens a discutir o futuro do trabalho convosco.

O enquadramento do tema do futuro do trabalho pode ser discutido sem levar em conta a inovação tecnológica e a digitalização da força de trabalho. Apesar das novas condições técnicas e digitais do trabalho, a luta contra as novas formas de emprego precário e contra as novas desigualdades permanece a mesma de há décadas atrás. As nossas reivindicações e exigências de trabalho digno e de proteção social também permanecem inalteradas. As novas condições de trabalho devem impulsionar a elevação dos padrões do que são empregos de qualidade ao invés de criar novas formas de trabalho precário. As novas oportunidades de digitalização do trabalho têm que ser usadas para superar as desigualdades, as quais afetam particularmente os jovens em situações de maior vulnerabilidade, tais como os jovens migrantes, as mulheres jovens, os jovens com deficiência, as minorias étnicas e os jovens de estratos socioeconómicos mais baixos. Devíamos pensar em todos estes grupos excluídos do mercado de trabalho tradicional quando negociamos nova regulamentação para as novas formas de trabalho. Temos que negociar desde o início o acesso igualitário para

CENTENÁRIO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL:
CONFERÊNCIA O FUTURO DO TRABALHO,
Cadernos Sociedade e Trabalho, n.º 19, 2017, pp. 29-31

todos os grupos, no contexto das futuras condições de trabalho, ao invés de negociar condições que fixam apenas certos grupos e, numa fase posterior, incluir na negociação os grupos tradicionalmente excluídos. As condições de trabalho estão a mudar, mas devemos sempre assegurar direitos sociais para todos.

Os atuais sistemas de proteção social na Europa são baseados nas contribuições efetuadas pelos indivíduos, o que exclui os jovens que, por norma, têm de passar pela transição da educação para o mercado de trabalho. A reforma das prestações de desemprego de natureza contributiva é necessária para assegurar que os jovens têm acesso aos benefícios sociais. O sistema precisa ser adaptado à realidade dos jovens que entram pela primeira vez no mercado de trabalho e à proliferação de formas atípicas de emprego através da diminuição do período mínimo de contribuições necessárias para o acesso às prestações de desemprego e de contratos de estágio e de formação que permitam ao jovem começar a contribuir para o sistema de proteção no desemprego.

De igual modo, os jovens sem ocupação de trabalho têm dificuldades em contribuir para o sistema de proteção social no geral. A economista-chefe da OCDE, Catherine Mann, concluiu: "As perdas de rendimento suportadas pelos jovens na primeira década após concluírem os seus estudos nunca mais será recuperada, quando comparada com os rendimentos efetivamente auferidos pelos seus pares nestes dez anos"[1].

Os jovens vivem hoje um período mais longo e mais complexo de transição, com períodos mais longos antes de encontrarem trabalho, formas atípicas de emprego e falta de proteção social entre empregos. É também esperado que os jovens sejam mais flexíveis em termos de mobilidade e de novas formas de trabalho, tal como a economia baseada em plataformas digitais. Porém, este aumento de flexibilidade não tem sido acompanhado por quaisquer novas garantias em termos de segurança e proteção dos jovens.

Os empregos atípicos têm um impacto no acesso dos jovens à proteção social. A natureza contributiva dos nossos sistemas de proteção social já não é compatível com a realidade que os jovens enfrentam quando acedem ao mercado de trabalho. Na maioria dos países da UE, para receber o subsídio de desemprego os trabalhadores terão tido que efetuar contribuições, por via do emprego, por um período mínimo de 12 meses. Este período de um ano é extremamente difícil de alcançar pelos jovens, que, com grande probabilidade, se encontram desempregados ou a trabalhar em empregos atípicos. Para além

1 http://Video.OECD.org/2776/en/Economic-Outlook-Press-briefing-with-Catherine-L-Mann--OECD-Chief-Economist.html

disto, os esquemas de Rendimento Mínimo tendem a não ser acessíveis para aqueles que se encontram abaixo de um certo limiar de idade.

O Fórum Europeu da Juventude reivindica salário igual para trabalho igual e o fim da discriminação etária no acesso aos salários mínimos pela abolição do regime de "salários mínimos para a juventude" em vigor em vários Estados-Membros (por exemplo: nos Países Baixos e no Reino Unido). Uma política europeia baseada em Recomendações para Salários Mínimos Adequados poderia assegurar o respeito pelo princípio da não discriminação nesta matéria.

Em maio de 2016, o Fórum Europeu da Juventude publicou um relatório sobre o custo para a sociedade como um todo da exclusão social dos jovens[2]. O relatório mostra que os sistemas europeus de proteção social não são, atualmente, capazes de garantir os direitos sociais dos jovens apresentando claras lacunas na proteção da juventude. Os jovens precisam de um maior apoio quando o caminho "tradicional" para a autonomia – concluir a sua educação, encontrar um emprego, sair de casa – não se revela exequível. Isto significa melhor cobertura e qualidade tanto dos serviços como das prestações sociais, incluindo educação, apoio ao emprego, cuidados de saúde, serviços de assistência e habitação.

[2] http://www.youthforum.org/assets/2016/05/Excluding-youth-a-threat-to-our-future.pdf

Thorben Albrecht
Secretário de Estado do Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais da Alemanha

Manuel Carvalho da Silva
Professor e investigador; ex-Secretário-Geral da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP-IN)

José da Silva Peneda
Professor e Presidente do Conselho Geral da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, antigo Ministro do Emprego e Segurança Social

Paulo Bárcia
Consultor da OIT, antigo Diretor daquela organização e antigo Chefe do Gabinete do Diretor Geral da OIT

Síntese do Painel II – O Futuro do Trabalho e o Modelo Social Europeu

Qualificar: A melhor arma para aproveitar a tecnologia

"Na era digital as qualificações são a melhor salvaguarda contra o desemprego". A frase é de Thorben Albrecht, Secretário de Estado no Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais da Alemanha, e deu o mote para o segundo painel da conferência: "O Futuro do Trabalho e o Modelo Social Europeu".

Thorben Albrecht quis mostrar à plateia em Lisboa aquilo que já hoje se está a fazer na Alemanha para aproveitar as "oportunidades" que a transformação digital está a operar no mundo do trabalho. Desde logo é preciso que a Europa encontre uma forma de influenciar o futuro deste ambiente de trabalho, tão influenciado por esse mundo digital. O que importa, na opinião de Thorben Albrecht, é que o "ser humano continue a ser o foco, mesmo que se assista ao aumento do número de tarefas levadas a cabo por computadores e máquinas inteligentes".

Uma ideia que foi acompanhada por José da Silva Peneda, antigo Ministro do Emprego e da Segurança Social e atual Presidente do Conselho Geral da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, para quem "os ideais europeus já se encontram fortemente ameaçados para se poder aceitar que o futuro das pessoas, no que respeita às suas formas de vida e às suas condições de trabalho, venham a ser definidos por computadores ou por máquinas, por mais inteligentes que venham a ser".

E é aqui que entra a questão da modelo social europeu. Aquele que Thorben Albrecht, Silva Peneda e também Manuel Carvalho da Silva, professor e investigador e ex-líder da CGTP-IN, tentaram defender nas suas intervenções. Porque esse modelo social europeu, que protege os trabalhadores e garante a solidariedade é, na opinião dos três especialistas, um exemplo de boa prática.

CENTENÁRIO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL:
CONFERÊNCIA O FUTURO DO TRABALHO,
Cadernos Sociedade e Trabalho, n.º 19, 2017, pp. 33-37

"Nos últimos anos este modelo tem sido alvo de algum criticismo e há sensação de que tem vindo a enfraquecer por via das respostas dadas à crise económica e financeira", lembrou o Secretário de Estado alemão, que ouviu depois Carvalho da Silva apontar o dedo ao programa de ajustamento da troika a Portugal, que "não olhou para o modelo social europeu".

Que empregos destruirá a tecnologia?

"Como queremos trabalhar no futuro?" É a grande questão do momento, garantiu o governante alemão. E um dos primeiros desafios deste novo mundo digital é perceber quantos empregos serão destruídos pelos desenvolvimentos em tecnologia computacional e robótica. Thorben Albrecht garantiu que as perspetivas de que estes desenvolvimentos vão acabar com metade dos empregos que hoje conhecemos são "claramente exageradas", porque "são baseadas em projeções que não levam em linha de conta a atual realidade da transformação do mercado de trabalho". E o que os computadores e robôs fazem ou podem fazer nem sempre eliminam o emprego de cada indivíduo. "Porque falamos de tarefas e não de profissões que são automatizadas. O que significa que os trabalhadores não são automaticamente eliminados, mas muitas vezes são-lhe é dadas tarefas mais complexas", sustentou o Secretário de Estado alemão.

Silva Peneda concorda que há exagero nos números que vão sendo avançados de perdas de empregos. Mas é mais pessimista: "a tendência será esta [cerca de metade das profissões serão em parte computorizadas]". E se assim é, o Presidente do Conselho Geral da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro acredita que as competências que serão mais procuradas no futuro serão de dois tipos: as que tiveram "a ver com funções de coordenação ou as que exigem relações interpessoais ou interdisciplinares" e as funções "não rotineiras".

Carvalho da Silva não coloca na tecnologia o ónus do desemprego do futuro e acredita que esta nova vaga de tecnologia não será responsável pela nova vaga de desemprego. "Na origem da elevada taxa de desemprego e perda de direitos esteve alguma nova vaga tecnológica? No fundamental, não me parece", disse o Professor.

Agora, é claro que "a transformação tecnológica estará ligada à transformação das indústrias e das ocupações", como lembrou Thorben Albrecht. E é possível, diz o Secretário de Estado do Trabalho da Alemanha, que de facto daqui a uns anos, tarefas de rotina como, por exemplo, o trabalho administrativo "deixem de existir".

A boa notícia pode ser, ainda assim, que se é verdade que teremos menos "funções de rotina", aquilo que nos diferencia enquanto seres inteligentes será

fortalecido: "Conhecimento intensivo, funções cognitivas e interativas tornar-se-ão mais importantes ", acrescentou o governante.

Silva Peneda segue a mesma linha de pensamento: "A economia digital estará cada vez mais na base da redefinição das cadeias de valor e da criação de vantagens competitivas, porque a velocidade e a escala serão as pedras angulares da economia deste século".

Qualificar, qualificar, qualificar

Daí que o grande desafio do futuro seja a "qualificação", algo que nesta conferência sobre o Future do Trabalho esteve no topo da agenda. "Upskilling", como lhe chamaram, será ainda mais necessário, até para os trabalhadores "que já são qualificados", disse o governante alemão.

Quanto melhores qualificações a população tiver, melhor preparada estará para enfrentar as crises e superar o desemprego. E os vários intervenientes neste painel não tiveram dúvidas em assumir esta como a grande prioridade do futuro europeu. Com uma curiosidade: os Estados não devem apenas pensar em qualificar aqueles que não são qualificados ou ir numa espécie de corrida contra o prejuízo, tentando reparar as falhas quando as pessoas já estão desempregadas. Como disse Thorben Albrecht, a aposta deve ser feita também quando "sabemos que a pessoa, apesar de ter emprego, tem qualificações que não são suficientes para o futuro". O Secretário de Estado alemão defende, por isso, que a intervenção dos Estados e das próprias empresas ao nível da qualificação deve assumir um caráter preventivo, antecipando situações de desemprego inevitáveis para quem não conseguir acompanhar os desenvolvimentos que a economia vai sofrer.

A ideia de que é preciso flexibilidade no como e onde se vai trabalhar no futuro foi outro dos desafios que se debateu neste painel. A partir de casa, do café ou da praia, desde que tenhamos um tablet ou um smartphone já podemos hoje realizar muitas das tarefas que nos são pedidas. A questão, lembrou o governante alemão, passa também por perceber até onde se pode ir nesta flexibilidade e como se pode e deverá evitar a invasão do tempo livre do trabalhador.

Os exemplos da economia "colaborativa", de que o exemplo máximo é a Uber, foi referido pelos vários oradores. E é uma grande preocupação também para Carvalho da Silva, que acredita que o emprego está cada vez mais a ser tratado como um "conceito anacrónico", em que "quem disponibiliza trabalho assume-se dispensado da responsabilidade de empregador". Algo que, para o antigo líder da CGTP-IN, não é admissível. "Com mais ou menos tecnologia é sempre possível identificar e regular novas relações de trabalho, em novas formas da sua prestação".

Menos otimista esteve Silva Peneda, que acredita que será "cada vez mais difícil fazer a distinção e, mais difícil ainda, a potencial distinção entre os conceitos de trabalhador, de trabalhador por conta própria e de empresário".

Para o Secretário de Estado alemão o desafio é dar aos "trabalhadores um catálogo de opções". E aqui entra também a problemática da adaptação dessa flexibilidade às várias fases da vida de cada um, seja para cuidar de um familiar doente ou para usufruir da primeira infância dos filhos.

Mas todas estas questões têm de andar a par com os direitos dos trabalhadores e a proteção social. E o Secretário de Estado não tem dúvidas de que "um projeto europeu sem o modelo social europeu não pode ser a solução". Thorben Albrecht deixou, por isso, um alerta: não devemos promover os novos empregos que surgem ligados às novas plataformas se eles significarem padrões de qualidade e defesa social muito inferiores. Thorben Albrecht considerou mesmo que "se os novos modelos de negócio digital emergem na Europa, então não devem ficar fora do modelo social europeu. E isso significa que quem quer que seja que atribui o trabalho deve ter a responsabilidade de empregador".

Poderes públicos devem evitar o "deslumbramento" com os novos modelos de negócio

Aproveitar bem todas as expressões "velhas e novas da economia" é um desafio crucial para Carvalho da Silva, mas o ex-líder da CGTP-IN lembrou que o "Estado não pode embarcar na individualização das políticas públicas e deixar de ter intervenção sistémica na economia". Falou por isso numa "precaução" necessária para que não se permita que os poderes públicos entrem no "deslumbramento" pelas novas atividades e pelas novas plataformas de trabalho. Porque "a inovação tecnológica só é positiva quando há decisões políticas que a colocam ao serviço das pessoas". O futuro do trabalho enfrenta diversos desafios que podem "fazer perigar os princípios fundadores" da agenda da OIT para um "trabalho decente", alertou Carvalho da Silva. "Ou o futuro do trabalho é digno ou não teremos paz", sentenciou o antigo dirigente sindical.

Também Silva Peneda terminou a sua intervenção considerando que "sem completar a construção da União Económica e Monetária vai ser muito difícil enfrentar os desafios que o futuro do trabalho nos reserva" e expressou o desejo de que "a miopia política não tolde os decisores das políticas públicas europeias".

Conclusões pelo moderador, Paulo Bárcia, consultor da OIT, antigo Diretor da OIT e antigo Chefe do Gabinete do Diretor Geral da OIT:

A partir de uma reflexão extremamente rica (e portadora de naturais diferenças de opinião), arrisco resumir o debate deste segundo painel em torno de três conclusões:

- *Um mundo do trabalho em mutação.* Embora contrariando algumas das projeções catastrofistas sobre o impacto da economia digital sobre o volume de destruição de emprego que aí vem, o painel reconheceu que o mundo do trabalho está em plena mutação. Alguns indicadores: menos funções de rotina e mais funções cognitivas e interativas; expansão das formas atípicas, novos modelos de negócio (economia colaborativa…). Mas, como referiu um dos participantes: os ideais europeus já se encontram fortemente ameaçados para se poder aceitar que o futuro das pessoas seja definido por máquinas. Donde a segunda conclusão:
- *Gerir a transição da "velha" para a "nova" economia preservando o modelo social europeu.* Isso passa, desde logo, por assumir que não existe projeto europeu sem modelo social europeu e que, face às mutações em curso, há que evitar a passividade ou o "deslumbramento" face aos novos modelos de negócio. Trata-se sim de influenciar o futuro deste ambiente de trabalho de forma a que ser humano continue a ser o foco. Os novos modelos de negócio não devem ficar fora do modelo social europeu. Com mais ou menos tecnologia é sempre possível regular novas relações de trabalho no respeito pelos direitos dos trabalhadores e pela sua proteção social.
- *Na era digital as qualificações são a melhor salvaguarda contra o desemprego.* Daí que o grande desafio do futuro seja a aposta na qualificação. Incluído o "upskiling" dos trabalhadores já qualificados. Ou seja, não tentar apenas reparar as falhas quando as pessoas já estão desempregadas mas atuar preventivamente nas próprias empresas, antecipando as mudanças e os desenvolvimentos que a economia vai sofrer.

Intervenção do Secretário de Estado do Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais da Alemanha

Thorben Albrecht
Secretário de Estado do Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais da Alemanha

Senhoras e Senhores,
Estimados colegas,

A tecnologia digital está a acontecer e a causar uma transformação estrutural um pouco por toda a Europa e por todo o mundo. Está a transformar os atuais modelos de negócios e a alterar os nossos valores. Os processos de produção e de trabalho têm que ser repensados, o que terá, naturalmente, algumas implicações sociais. Sinto, assim, que esta Conferência sobre o Futuro do Trabalho, realizada para assinalar o centenário do Ministério do Trabalho português, é o momento certo para falarmos. Sinto-me muito honrado por estar aqui hoje para falar e discutir com todos vós sobre aquilo que considero ser um dos assuntos mais importantes no que se refere ao trabalho dos dias de hoje.

Não se passa um dia em Berlim sem haver um evento sobre a transformação digital da nossa sociedade. Esta, muitas vezes sinónimo de inovação e progresso, está obviamente ligada ao surgimento de várias oportunidades – por exemplo vidas mais autodeterminadas, trabalhos mais variados, maior troca de ideias.

Mas esta transformação é muitas vezes vista como um projeto essencialmente técnico e económico, impulsionado por engenheiros de software e designers de "smart-factories". Temos tendência a deixar que um grupo relativamente pequeno de especialistas e investidores decidam como essa transformação vai acontecer, o que é de facto uma abordagem errada visto que, desde o início, a transformação digital foi impulsionada pelas pessoas, pelos muitos milhões de utilizadores da internet – atualmente mais de 3 mil milhões – que colocam as suas ideias inovadoras e os novos desenvolvimentos à disposição dos meios.

CENTENÁRIO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL:
CONFERÊNCIA O FUTURO DO TRABALHO,
Cadernos Sociedade e Trabalho, n.º 19, 2017, pp. 39-46

Devemos continuar a promover este movimento *com* as pessoas e *para* as pessoas. A internet e os outros dispositivos digitais e de comunicação social tornaram-se intimamente ligados aos variados processos sociais, especialmente no mundo do trabalho. Só conseguiremos destrinçar o total potencial da digitalização se colocarmos as pessoas e a sua criatividade no seu centro.

Espero que possamos encontrar uma forma Europeia de influenciar o futuro da nossa vida e do nosso trabalho. Os seres humanos são o centro de tudo e assim deverão permanecer, ainda que um número crescente de tarefas já seja realizado por computadores e máquinas inteligentes. No entanto, eu acho que não devemos falar apenas da Indústria 4.0.

Para que possamos formular as perguntas certas, ainda que numa fase inicial, nós no Ministério do Trabalho alemão lançámos um diálogo sobre o "Trabalho 4.0".

Processo de diálogo "Trabalho 4.0"

Como base para esta discussão, publicámos um Livro Verde sobre o Trabalho 4.0, no qual descrevemos os desafios para o futuro e colocamos a seguinte questão: como é que nós queremos trabalhar no futuro? E: como vamos gerir esse tipo de trabalho?

Em meados de 2016, liderei uma série de workshops em que foram discutidos temas como, por exemplo, a transformação do emprego, a flexibilização do tempo e a localização do trabalho, a nova cultura de desenvolvimento profissional contínuo, a qualificação, e os sistemas de Segurança Social para estas novas formas de emprego.

Envolvemos igualmente os cidadãos neste diálogo através de diversos canais, tendo obtido resultados bastante interessantes: muitas vezes, o trabalhador mostra querer terminar o seu período de trabalho às 5 horas e ir para casa para junto da sua família. Mas, enquanto consumidor, essa mesma pessoa quer reservar um quarto de hotel pela internet à meia-noite. Torna-se então importante levarmos isto em consideração. No seguimento desta questão, promovemos um debate *entre os cidadãos,* de forma a discutirmos e a percebermos como é que podemos ver o mundo no futuro.

É claro que também discutimos estas questões em sede de concertação social, com os nossos parceiros sociais e de negócios. Cerca de 50 organizações – incluindo vários sindicatos e as principais associações patronais – apresentaram os seus comentários ao Livro Verde.

Abordámos também os sindicatos, representantes da "velha" e da "nova economia" e as associações de consumidores, relativamente ao fenómeno dos novos modelos de negócio baseados nas novas plataformas (por exemplo, a

Uber, a Airbnb, ou ainda outros, como serviços de entregas, enfermagem, baby sitting, etc.).

Este processo de diálogo será concluído em breve. Em 29 de novembro iremos apresentar um Livro Branco, em que incluiremos as opções que selecionámos para influenciar o futuro do trabalho. Gostaria neste momento de destacar alguns dos pontos que consideramos serem cruciais.

Primeiro ponto: como lidar com as previsões que dizem que a informática e os desenvolvimentos na área da robótica vão destruir milhões de empregos nos próximos anos?

O impacto da transformação digital no emprego, qualificação

Durante os últimos dois ou três anos, foram surgindo declarações nos meios de comunicação social internacionais (Economist, etc.), que dizem que "nos próximos 15 anos, os computadores, os robôs e a automação irão destruir metade dos empregos hoje existentes". Ora, à primeira vista, parece de facto existir fundamento para estas afirmações. Se olharmos para as linhas de montagem das fábricas da Volkswagen na Alemanha este ano, o número de robôs que trabalham nessas linhas será pela primeira vez mais alto do que o número de trabalhadores humanos. Mas, ao mesmo tempo, a Volkswagen está a criar novos postos de trabalho relacionados com pesquisa, desenvolvimento, vendas, etc. Assim, temos que olhar com mais pormenor para o que realmente está a acontecer, não deixando de levar estas questões a sério.

Existe um medo generalizado de que os robôs e os algoritmos estejam a roubar os nossos empregos. Devemos estar cientes deste medo e falar sobre ele, motivo pelo qual decidimos abordar a questão num ponto de vista analítico e perguntar como é que a digitalização e a automação vão impactar o número de postos de trabalho e a estrutura do emprego?

Terão talvez conhecimento do estudo realizado por Osborne e Frey que acham que quase um em cada dois postos de trabalho nos EUA será perdido para a automação, durante os próximos dez a vinte anos.

Os estudos encomendados pelo Ministério e as muitas discussões com especialistas e profissionais de vários setores da economia deixaram-nos, não complacentes, mas definitivamente um pouco menos alarmados.

Os resultados indicam que iremos assistir a crescentes mudanças no trabalho incluindo a troca de algumas tarefas dentro de profissões e entre profissões, como resultado da digitalização. Os atuais empregos irão modificar-se e novos empregos irão ser criados, por exemplo no setor dos serviços de cuidados de saúde. Mas, atrevo-me a dizer, com um elevado grau de confiança, que não haverá falta de trabalho, pelo contrário.

A transformação digital oferece efetivamente um potencial de criação de novos e melhores empregos, ainda que tenhamos de conseguir controlar o processo de transformação, adaptando as nossas instituições ao mesmo.

O mercado de trabalho vai ser mais dinâmico. Torna-se claro que no futuro a proliferação dos computadores vai fazer com que alguns trabalhos com muitas tarefas rotineiras, como por exemplo trabalho administrativo ou de contabilidade, deixem de existir na sua forma atual.

Acho que às vezes subestimamos as mudanças que estão a acontecer em alguns setores, especialmente no dos serviços, e que as devemos começar a levar muito a sério. Haverá com certeza diferenças entre empresas e setores, mas temos de olhar para todos de uma forma global se queremos certificar-nos de que entendemos o que está a acontecer. E não basta apenas entender, mas saber que vamos moldar as coisas. Temos de garantir que vamos ter boas qualificações e que vamos continuar a dar formação aos trabalhadores já qualificados, para que não se encontrem futuramente numa posição de desvantagem, se as suas habilitações já não forem as adequadas.

Novas tecnologias começam agora a surgir: novas gerações de robôs já interagem diretamente com os trabalhadores, a aprendizagem das máquinas e os primeiros exemplos de aplicação da inteligência artificial são já uma realidade, conseguindo levar a cabo aspetos simples das tarefas dos trabalhadores das áreas do conhecimento. Outra palavra chave: "Big data".

Nos próximos anos, vamos assistir a rápidos desenvolvimentos nestas áreas e a combinação destas tecnologias vai mudar a maneira como trabalhamos nos setores da produção, serviços e conhecimento.

Haverá menos tarefas de rotina, enquanto que aquelas relacionadas com os conhecimentos intensivos, cognitivos e interativos se vão tornar mais importantes.

Isto significa que o "upskilling", ou desenvolvimento de competências, vai ser uma realidade até para os trabalhadores mais qualificados, não pontualmente, mas ao longo da vida. A preservação da empregabilidade individual ao longo de todo o curso de uma vida de trabalho deve tornar-se o principal foco do apoio institucional e dos programas da Segurança Social. Na minha opinião, este é um dos principais desafios para o qual devemos procurar respostas, não só no nosso próprio país, mas também a nível europeu.

Nesta era digital, a aquisição de competências é a melhor proteção contra o desemprego.

A nossa principal resposta a esta transformação digital tem sido assim direcionada para a questão das habilitações, que deve:

- incluir aconselhamento individual, disponível para todos os que descontam para um plano de segurança contra o desemprego;
- conferir o direito à educação e formação profissional contínuas.

Neste contexto, acompanho a criação da "conta pessoal de atividade" francesa (compte personnel d'activité) com grande interesse, porque coloca em prática a criação de mecanismos que fornecem aos trabalhadores tempo e meios para se desenvolverem através da formação contínua. É uma questão igualmente relevante para os outros países.

No entanto, o Estado apenas poderá criar um enquadramento legal para tal plano. Para que seja eficaz, precisamos de um novo compromisso social, em que todos os intervenientes – o Estado, as empresas, os trabalhadores – façam a sua parte. Para alcançar este compromisso social, precisamos de parceiros sociais (empregadores e sindicatos) fortes, mas também de funcionários dispostos a adquirir novas competências.

O compromisso da flexibilidade

A segunda questão mais importante é a da organização do trabalho. Esta coloca-se especialmente no que respeita aos seus novos formatos, em que, dispositivos digitais permitem às pessoas trabalhar em quase qualquer lugar, a qualquer momento.

Eu acredito verdadeiramente que, se implementarmos as regras certas, a transformação digital das nossas economias irá permitir o aparecimento de novas formas de organização do trabalho que beneficiem tanto empresas como trabalhadores.

Regras que contribuam para a flexibilidade das empresas enquanto aumentam a autonomia das pessoas na estruturação do seu trabalho, criando uma maior compatibilidade entre trabalho e vida privada.

Para atingirmos este patamar, precisamos de soluções que ofereçam benefícios a ambos os lados. E eu acho que esta é uma área em que os parceiros sociais poderão desempenhar um papel chave, através da negociação de acordos de flexibilidade.

O nosso papel enquanto decisores políticos é o de fortalecer o diálogo entre patrões e trabalhadores, alargar as opções de negociação e criar incentivos para que esses mesmos processos tenham lugar. Devemos também procurar abrir lugar à experimentação, na qual ideias inovadoras aplicadas aos novos locais de trabalho possam ser testadas, como parte da solução.

O nosso objetivo é que os horários de trabalho possam ser adaptados com flexibilidade às diversas fases da vida. Estabelecemos assim na Alemanha um enquadramento base, com a criação de contas de tempo de trabalho, licença parental e prestação de cuidados. Trabalhadores e empresas desenvolveram igualmente novos e exemplares modelos. Queremos promover a disseminação de modelos de trabalho flexíveis, através de acordos particulares e coletivos e,

possivelmente, através de novos incentivos governamentais (por exemplo, a contabilização do tempo de trabalho a longo prazo).

Além disso, estamos atualmente a discutir a possibilidade do direito, já existente, ao trabalho a tempo parcial poder ser expandido para um direito generalizado de trabalho temporário a tempo parcial.

Trabalho digno na era digital

Concretizar o potencial de emancipação das novas tecnologias significa naturalmente mais do que apenas flexibilizar o quando e onde o trabalho é feito. Como estruturar o trabalho, e que tipo de segurança social poderá ser aplicada no futuro, são questões igualmente importantes. É por isso que acho que os temas "futuro do trabalho" e "emprego digno" são inseparáveis.

Neste rápido progresso tecnológico, devemos perguntar-nos como é que podemos desenvolver modelos que possam combinar as nossas capacidades humanas inatas – criatividade, empatia e julgamento – com as novas máquinas e algoritmos, de tal forma a que possamos produzir trabalho adequado às necessidades humanas e não apenas tarefas fragmentadas, que sejam depois distribuídas em plataformas de trabalho coletivo.

Isto traz-me ao terceiro ponto: atualmente, há uma grande quantidade de dinheiro investida em modelos de negócio baseados em algoritmos que atribuem aos trabalhadores, na sua maioria free-lancers, pequenas tarefas individuais levadas a cabo num computador ou smartphone, ou, em serviços para novos clientes privados.

Na Alemanha, o número de pessoas que trabalham nestes moldes é, tanto quanto sabemos, ainda baixo, mas nalguns mercados de trabalho, por exemplo nos EUA, estes modelos poderão ter um efeito completamente diferente, num curto espaço de tempo – muitas start-ups de Silicon Valley têm de facto como objetivo a disrupção do mercado.

Como alguém envolvido na política social do mercado de trabalho, é importante para mim que no debate Europeu tracemos a seguinte linha: existem modelos de negócio inovadores que trazem crescimento e emprego digno, e existem modelos de negócio que não trazem. E nós não devemos promover nem apoiar estes últimos.

Se os empregos oferecidos pelas novas plataformas são mal pagos, então os trabalhadores deixam de ter controlo sobre o seu tempo, porque têm que estar permanentemente prontos para trabalhar, sem mesmo assim ganhar o suficiente para sobreviver sem o apoio da comunidade ou dos serviços de ação social.

É por isso que na Alemanha estamos a discutir um sistema obrigatório de contribuições. Para que exista uma rede de segurança social para os trabalhado-

res independentes menos bem remunerados. Se deixamos que novos modelos de negócio digital emerjam na Europa, então eles não devem ficar de fora do Modelo Social Europeu. E isto significa que quem dá trabalho tem que assumir as suas responsabilidades enquanto empregador.

Não deverão fugir às contribuições sociais e deverão criar condições para que os seus trabalhadores possam adquirir qualificações e desenvolver-se profissionalmente no longo prazo. Estamos também a trabalhar com os sindicatos para encontrar uma forma destes trabalhadores poderem participar mais ativamente nestas novas políticas.

Dimensões internacionais e europeias do Trabalho 4.0

Ao nível europeu, a Agenda Digital para a Europa deu um novo impulso à criação de um mercado único digital e à competitividade. O mercado único digital é um bom lugar para começar, porque não só promove a integração Europeia, como aumenta a nossa competitividade nos mercados internacionais.

Só com um Mercado Único Europeu poderemos competir com os EUA e com a Ásia, e só assim poderemos ter um papel forte no processo de tomada de decisão. Contudo, a dimensão social e o impacto no trabalho ainda não foram suficientemente abordados.

A União Europeia ainda não definiu metas específicas para a criação de empregos digitais dignos nem abordou as diferentes consequências que possam advir dos mesmos, para os diferentes países e regiões da Europa. O Ministro Vieira da Silva falou sobre isso.

A Europa precisa de um debate sobre o futuro do trabalho. Devemos continuar esta discussão ao nível europeu, onde a transformação digital do trabalho deve também ser aceite.

Os oradores anteriores já referiram a necessidade de definirmos quem será o trabalhador do futuro. É algo em que temos de pensar e para o qual temos que avançar sem, contudo, tentar inventar tudo desde o início. Ainda existem algumas tradições. Pessoas a escrever programas de software a partir de casa, no seu computador pessoal, para uma plataforma, não é uma coisa propriamente nova. Já havia pessoas a trabalhar com as suas máquinas de costura a partir de casa para a indústria têxtil. Não eram funcionárias, mas trabalhavam para uma empresa. Na Alemanha ainda temos aquilo a que se pode chamar uma lei para o trabalho a partir de casa. Significa que as pessoas que compram esse tipo de bens têm alguma responsabilidade social para com essas pessoas. Talvez possamos transpor isto para os computadores pessoais no futuro. Temos que ser realmente inteligentes. Não podemos simplesmente dizer que estão excluídos

do direito do trabalho, mas devemos encontrar novas formas e talvez restabelecer algumas ideias.

Apoio veementemente aquilo que Carvalho da Silva disse de que a época da representação coletiva ainda não acabou, de que ainda é necessária.

Temos que fazer isto de uma forma a que consigamos convencer empregadores e sindicatos que, no que se refere às novas tecnologias, todos saem a ganhar. Não é fácil, há conflitos. E não devemos tentar empurrá-los para debaixo do tapete. Mas, se há uma hipótese, então de acordo com a melhor tradição europeia deveremos tentar fazê-lo.

Uma última observação no que se trata de tradição europeia. Concordo que o Eurogrupo pode ter sido cego relativamente ao modelo social nos últimos anos. Sou de opinião que é preciso restabelecer o Modelo Social Europeu e que este irá contribuir para o crescimento e a competitividade, ao mesmo tempo que protege os interesses sociais. Um projeto europeu sem um Modelo Social Europeu não vingará, e essa não pode ser a solução para o futuro.

E eu acredito realmente que o nosso Modelo Social Europeu não está somente bem equipado para lidar com a transformação digital, mas oferece na verdade um ambiente institucional privilegiado para a levarmos a cabo.

O Modelo Social Europeu é um sucesso:

- quando coloca as pessoas no centro da implementação das mudanças no mundo do trabalho;
- quando reconhece e promove o papel construtivo e produtivo dos trabalhadores, a sua participação, codeterminação e negociação coletiva;
- e quando consegue, assim, um justo equilíbrio entre a flexibilidade económica e a Segurança Social, particularmente nestes tempos de mudança.

Estou muito feliz por ter tido a oportunidade de trocar estas ideias convosco.

Muito obrigado pela vossa atenção.

Comentários

Manuel Carvalho da Silva
Professor e Investigador, Ex-Secretário-Geral da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP-IN)

A reflexão do Senhor Secretário de Estado do Trabalho da Alemanha, que muito apreciei, sugeriu-me a formulação de três questões que estruturei a partir da observação atenta da situação que o meu país tem vivido:

Qual a origem das elevadas taxas de desemprego e da perda de direitos no trabalho com que nos deparamos, em particular em Portugal, e como lhes responder?

Como analisamos e como respondemos à chegada de novas tecnologias e à provável emergência de uma nova vaga de automação?

Como podemos e devemos perspetivar o futuro do trabalho?

1.ª Questão

Temos hoje na Europa, e em Portugal em particular, uma elevada taxa de desemprego, uma pressão enorme no sentido da redução dos salários e da fragilização ou eliminação de direitos no trabalho e sociais. Hoje, grande parte dos jovens sentem o seu futuro bloqueado.

Na origem da elevada taxa de desemprego e perda de direitos, que menciono na primeira questão, esteve alguma nova vaga tecnológica?

No fundamental, não me parece. Em Portugal, chegamos aqui, em primeiro lugar, porque se adotaram políticas económicas e de emprego erradas; porque poderes nacionais e internacionais não regulados agiram em favor de alguns, com prejuízo da maioria da população. Nos últimos anos aplicou-se um Programa de Ajustamento que não resolveu nenhum dos nossos problemas estruturais e agravou grande parte de outros, designadamente o endividamento público e privado, que tinham estado na origem do Programa. Entretanto, diminuiu

CENTENÁRIO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL:
CONFERÊNCIA O FUTURO DO TRABALHO,
Cadernos Sociedade e Trabalho, n.º 19, 2017, pp.47-51

perigosamente a intensidade da democracia dentro e fora do espaço do trabalho. Conquanto nos tenham dito o contrário, não foram os salários e os direitos no trabalho os responsáveis pela situação. E também é certo que, mesmo neste período de crise do emprego, não foram as novas tecnologias, que vão chegando todos os dias, as responsáveis pelo significativo agravamento do desemprego.

Não exagerarei se afirmar ser hoje do domínio coletivo a consciência de que o nosso país não conseguirá encetar um rumo de desenvolvimento com uma permanente elevada taxa de desemprego e sem termos condições para melhorar significativamente o investimento, desde logo o investimento público, que será sempre grande alavanca do investimento privado. Então, como resolver o problema do desemprego?

Na cartilha neoliberal – felizmente, não é essa que o Senhor Secretário de Estado aqui nos traz – o desemprego resolve-se eliminando direitos no trabalho, precarizando, renegando o objetivo do pleno emprego e responsabilizando as pessoas pela sua "empregabilidade", fazendo desaparecer a contratação coletiva, desvalorizando o salário mínimo nacional, cortando nos salários. Tudo feito em nome de um funcionamento eficiente de mercado, cujas promessas de prosperidade só a alguns, poucos, beneficiam. Na verdade, estas políticas empobrecem e provocam exclusão social, acentuam desigualdades, desqualificam as pessoas, geram doenças e conflitos. Ao mesmo tempo bloqueiam a modernização da economia e a inovação, diminuindo a capacidade de produzir riqueza e de a distribuir de forma justa. Finalmente, a pressão para a emigração incapacita fortemente a economia portuguesa dos seus melhores recursos, os trabalhadores, hipotecando o futuro do país.

A receita de cortar na "despesa" já tornou bem claro que os cortes na saúde, no ensino, na justiça, na proteção social, na estrutura de grande parte dos serviços da Administração Pública geram desemprego e nos criam graves problemas e sofrimento.

Por esta via não devemos ir!

É preciso, pois, buscar condições – no plano interno e no diálogo com os parceiros europeus, desde logo com a Alemanha – que nos permitam utilizar bem os nossos recursos, produzir bens e serviços úteis ao país e aproveitar eficazmente todas as expressões, velhas e novas, da organização económica e social, seja nos sectores público, privado ou social. Necessitamos de um Estado que, nas suas políticas, não embarque na promoção da individualização do acesso ao emprego e da provisão de serviços como a saúde, a educação ou a segurança social, mas que tenha uma intervenção sistémica estratégica na economia.

Na nossa perspetiva e nas condições objetivas com que nos deparamos, direi que não resolveremos o desemprego e melhoraremos a qualidade do emprego se a União Europeia teimar em impor regras cegas de Tratados injustos e decisões não democráticas do Eurogrupo, negligenciando o Modelo Social Europeu

e as suas potencialidades. É preciso ter em conta as condições diferenciadas dos países e resolver as contradições evidentes no funcionamento da moeda única, com uma estratégia que não veja o factor trabalho como variável de ajustamento.

2.ª Questão

Sem dúvida, há que encarar os impactos das tecnologias na expressão ampla das suas vertentes, incluindo a automação. E a intervenção do Senhor Secretário de Estado é incisiva na sua problematização.

Num panorama desolador de centenas de milhões de desempregados, perspetivam-se novas vagas sucessivas de mudança tecnológica, de automoção e robotização, afectando igualmente trabalho qualificado e menos qualificado que, despidas de enquadramento social e político, não são fonte de esperança, como deviam, mas sim de receio e ansiedade para a vasta maioria dos trabalhadores. Uma abordagem minimamente consistente deste tema levar-nos-ia à prévia clarificação de conceitos e não é esse desafio ou foco desta intervenção. Deixo, contudo, três observações:

Primeira: O chapéu do conceito tecnologias tanto é utilizado de forma amputada para significar apenas o digital e as novas plataformas, como alargado para meter nele uma multiplicidade de componentes e a automação. Há diferenças importantes nos impactos sobre a produção e organização do trabalho que não devem ser amalgamadas sobre o chapéu genérico de "tecnologias".

Segunda: a Inovação tecnológica é positiva, quando a Inovação social avança, ou seja, quando é enquadrada e motivada por decisões políticas que tomam as dimensões todas da sociedade e sua humanização, permitindo uma vida melhor a todos. Necessitamos, por certo, de decisões políticas que assegurem a dimensão social do Trabalho.

Terceira: A abordagem mais específica da Automação coloca-nos noutros campos de discussão que não estão tratados na reflexão que nos é aqui presente, nomedamente os ganhos de produtividade, a forma como eles devem ser distribuídos, as dinâmicas de criação e destruição de emprego, ou os impactos desiguais sobre a divisão internacional do trabalho.

No âmbito do debate mais estreito sobre as tecnologias e as novas plataformas digitais, a emergência da erradamente intitulada "economia colaborativa" é anunciada como um admirável mundo novo, onde através de plataformas digitais descarregadas nos nossos telemóveis teríamos um novo modelo de oferta de trabalho, flexível, à medida das necessidades e da "autonomia" de cada trabalhador, com eventuais vantagens para os consumidores. Se hoje os exemplos mais notórios são os transportes, como acontece com a Uber ou a Cabify, que aliás o Senhor Secretário de Estado refere, existem já inúmeras aplicações que alargam

este modelo a novos serviços e atividades e a trabalhos no domicílio, alguns de enorme responsabilidade para quem o executa.

Na esmagadora maioria dos casos, a independência do trabalhador é falsa. O que se observa é um prolongamento do tempo de trabalho e a invasão do tempo do não trabalho, que é da exclusiva pertença do cidadão/trabalhador.

Nesta "economia colaborativa" já não há trabalho, mas só "atividades". E o emprego surge como conceito anacrónico. Quem "disponibiliza" trabalho assume-se dispensado da responsabilidade de empregador. Será isto admissível? Não! Com mais ou menos tecnologia é sempre possível identificar e regular novas relações de trabalho, em novas formas da sua prestação. O discurso político não pode embarcar no deslumbramento tecnológico.

Sejamos claros, a reposição do direito à negociação coletiva, a salários e pensões mais justos e a direitos sociais fundamentais – hoje tão reivindicados em Portugal – em condições que podem ser diferentes do passado e a partir de outras formas de organização e prestação do trabalho, significa somente o regresso à democracia e ao progresso, sempre possíveis com mais ou menos tecnologia.

O objetivo do pleno emprego teve e terá força quando os direitos do trabalho se afirmam e consolidam.

3.ª Questão

O futuro do trabalho enfrenta diversos desafios que podem fazer perigar os princípios fundadores, os objetivos e a agenda da OIT para um trabalho digno.

As novas tecnologias e a automação destroem equilíbrios existentes no trabalho e nos sistemas de relações que o regulam. Isso convoca-nos para a necessidade de se identificar o que é destruído, para a reconstrução de relações que ficaram afetadas, e para a premência de se identificarem e fazerem aplicar novos dispositivos que criem equilíbrio entre os fatores capital e trabalho.

Diz-se que está esgotado o velho modelo de relações laborais e desafiam-nos a centrarmos a discussão nas novas formas de organização do trabalho, apresentadas debaixo de um falso determinismo tecnológico. Sim, temos de olhar para elas, e as tecnologias estão lá, mas isso não chega. É preciso ter em conta as novas formas de organização e prestação do trabalho, mas também: a estrutura do emprego; as qualificações; a identificação e preparação para as competências que cada nova tecnologia exige; a identificação e a responsabilização dos atores todos que surgem no trabalho e seus papéis; os poderes em presença em cada contexto e as relações de poder entre eles; as velhas e novas expressões dos processos de negociação/conflito/compromisso que ancoram os modelos mais avançados de relações laborais até hoje alcançados ou que se podem perspetivar.

Por outro lado, é imprescindível ter presente que não haverá efetiva proteção social se esta não tiver um forte suporte estruturado em compromissos assegurados no local de trabalho. E aí, é absolutamente determinante o grau de justiça com que se faz a distribuição primária da riqueza produzida.

Notas Finais sobre como se deve enquadrar esta discussão

Devemos perspetivar "o futuro do Trabalho" com 3 objetivos: menos sofrimento, mais criatividade, mais dignidade e felicidade.

As sociedades têm condições para garantir densidade à cidadania e à democracia. Isso implica: discutir e valorizar o trabalho e o não trabalho; valorizar o salário e não deixar deteriorar o conceito; assumir políticas que coloquem a riqueza ao serviço de toda a sociedade; não esquecer que o tempo é pertença de cada pessoa.

Garantir condições de organização dos trabalhadores, liberdade sindical e direitos coletivos, nomeadamente o direito de negociação coletiva e a efetivação desta.

"O trabalho não é uma mercadoria". A dignidade do trabalho e as condições da sua prestação exigem decisões políticas. As forças progressistas não podem hesitar em relação a este princípio, por muitos encantos que os discursos sobre a modernização tecnológica possam transportar.

Ou o futuro do trabalho será digno e equilibrado, ou não teremos justiça social, nem paz, nem democracia.

Comentários

José da Silva Peneda
Professor e Presidente do Conselho Geral da Universidade de Trás os Montes e Alto Douro, antigo Ministro do Emprego e Segurança Social

Agradeço ao Senhor Ministro Vieira da Silva o convite para comentar a intervenção feita pelo Senhor Thorben Albrecht, Secretário de Estado no Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais da Alemanha, o que farei com todo o gosto.

Aproveito a oportunidade para felicitar o Ministro Vieira da Silva, pela forma como tem organizado as comemorações do centenário do Ministério do Trabalho.

As minhas primeiras palavras sobre o que ouvimos do Senhor Thorben Albrecht são de agrado pela reflexão aqui produzida sobre o que nos reserva o futuro do mercado do trabalho e, sobretudo, pelas várias e estimulantes pistas que apontou para o desenvolvimento das políticas públicas neste domínio. Por isso, o felicito.

Apreciei a forma como o Senhor Secretário de Estado sublinhou a sua preocupação em que se possa deixar nas mãos de pequenos grupo de técnicos de software e de investidores a profundidade e a forma das transformações que vão sendo operadas porque, a ser assim, há o risco delas serem feitas à margem do cidadão comum.

Os ideais europeus já se encontram fortemente ameaçados para se poder aceitar que o futuro das pessoas, no que respeita às suas formas de vida e às suas condições de trabalho, venham a ser definidos por computadores ou por máquinas, por mais inteligentes que venham a ser.

Sobre o tema propriamente dito a primeira observação que me ocorre é que estamos perante algo que é completamente novo e de consequências que ainda não dominamos de todo.

Por isso, também apreciei o estilo da intervenção do Senhor Secretário de

CENTENÁRIO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL:
CONFERÊNCIA O FUTURO DO TRABALHO,
Cadernos Sociedade e Trabalho, n.º 19, 2017, pp. 53-58

Estado que, longe de tentar prescrever uma receita, deu-nos conta do esforço que está a promover no sentido de procurar envolver vários agentes e instituições na tentativa de encontrar as melhores soluções para enfrentar os desafios que se colocam ao mercado de trabalho.

Pela minha parte gostaria de dar o meu contributo e, para isso, penso que é aconselhável perceber o que é que temos de novidade em relação a outros processos de profundas transformações que ocorreram noutras épocas.

A caraterística de maior novidade neste recente processo de transformações é a impressionante velocidade com que as mudanças acontecem.

Como resultado dos processos de globalização e da recente revolução tecnológica nunca se assistiu noutra época da história planetária a um ritmo tão elevado na cadência de transformações com impacto generalizado nos domínios da economia, da política, da cultura e do social e, como não podia deixar de ser, no modo como as vidas dos trabalhadores estão organizadas.

Vejamos: no mundo do trabalho as funções não essenciais foram sendo objeto de "outsourcing", a maioria das vezes para regiões do mundo bem distantes da casa mãe.

As empresas deixaram de estar organizadas verticalmente e passara a estabelecer relações contratuais que lhes permite tirar partido de cadeias de valor global e de talentos internacionais para as suas estratégias de crescimento.

O trabalho temporário passou a ser mais vulgar. As empresas passaram a contratar mais trabalhadores independentes e por períodos mais curtos.

A economia digital estará cada vez mais na base da redefinição das cadeias de valor e da criação de vantagens competitivas, porque a velocidade e a escala serão as pedras angulares da economia deste século.

Diz-se que cerca de metade das profissões existentes serão em parte, senão mesmo na totalidade, computorizadas.

Talvez haja aqui algum exagero como foi referido pelo Senhor Secretário de Estado mas, com mais ou menos intensidade, a tendência será esta.

Parece ser claro que as competências mais procuradas nas economias mais avançadas serão de dois tipos:

- O primeiro tem a ver com funções de coordenação ou as que exigem relações interpessoais ou interdisciplinares.

Esta tendência explica-se pelo facto do número de postos de trabalho ser resultado de, cada vez com mais intensidade, a complementaridade entre diferentes saberes na conceção e na execução ser fator decisivo para a criação de valor.

- E, o segundo com as funções não rotineiras.

Sobre a evolução das profissões não rotineiras basta ver o que se passou entre 1995 e 2010.

Nesse período, o volume de emprego criado nas tarefas de não rotina cresceu de 28 % para 38 %, enquanto o volume de emprego nas tarefas de rotina baixou de 53 % para 41 %.

Uma subida de 10 pontos para os trabalhos de não rotina e uma baixa 12 pontos para os trabalhos de rotina!

Em resumo: assistimos a uma enorme mudança na forma de criação de valor, na abertura de mercados, nas novas formas de comércio, nas tecnologias que alavancam as atividades económicas, na terciarização das atividades produtivas, fatores que têm tido um grande impacte nas relações de trabalho e nas alterações verificadas nas estruturas sociais.

No futuro parece ser claro que as pessoas vão mudar de emprego e de empregador várias vezes na vida; as carreiras profissionais alternarão entre empregos no setor privado, no público e em organizações não-governamentais, entre trabalho dependente e trabalho independente, entre trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial e a mobilidade vai aumentar de forma significativa. As tensões entre as novas formas de contratação e de novos modelos de negócio e as formas de contratação tradicional levantam questões que têm a ver com a definição do conceito de trabalhador, seja do ponto de vista estatístico, económico e legal.

Nestas circunstâncias, vai ser cada vez mais difícil fazer a distinção e, mais difícil ainda, a potencial distinção entre os conceitos de trabalhador, de trabalhador por conta própria e de empresário.

O conceito de trabalho não será um conceito estático mas será uma espécie de guarda-chuva para abrigar papéis executados de diferentes maneiras e com arquiteturas legais também diferentes.

Esta situação requer a necessidade de reconsiderar as responsabilidades do empregador na relação triangular e na definição dos contratos, no sentido de prevenir as situações de trabalho não declarado.

A verdade é que a legislação dominante não cobre as consequências das mudanças que se vem operando o que tem provocado um nível crescente de precariedade das condições de trabalho, o aumento do risco de abusos e o impedimento potencial no aumento das qualificações.

Desta evolução podemos retirar uma importante consequência:

Tornou-se mais complicado o desenho de aproximações comuns e o estabelecimento de compromissos através das estruturas tradicionais como os partidos políticos e os parceiros sociais e surgiram novas formas de governação que tornaram mais difícil o desenvolvimento da contratação coletiva e do diálogo social.

Seguramente que esta evolução irá permitir o surgimento de muitas oportunidades de novos empregos e aumentos significativos de níveis de produtividade em setores intensivos em conhecimento.

Mas porque esses empregos vão exigir níveis de qualificação muito eleva-

dos, há que contar com o reverso da medalha, que tem a ver com eventuais aumentos das desigualdades salariais e os riscos associados à diferenciação no acesso à proteção social.

Por isso, são necessárias políticas públicas que incluam medidas ativas de emprego, que promovam o aumento das qualificações e desenvolvam medidas de carater social como o rendimento social de inserção.

Aprender a aprender, beneficiar da aprendizagem ao longo da vida e de melhor educação vão ser ferramentas cada vez mais necessárias para se permanecer útil neste mundo de rápida mudança e com o mercado de trabalho cada vez mais globalizado. Na intervenção do Senhor Secretário de Estado este ponto é abordado numa forma que considero correta.

As políticas públicas só podem ser consideradas como boas se a par do crescimento económico os níveis de coesão social forem sendo reforçados porque é um facto provado que a deterioração das condições sociais e aumento das desigualdades são um obstáculo ao crescimento e à criação de emprego produtivo.

O desafio às políticas públicas é assim enorme.

A Europa apresenta indicadores positivos quando comparados com outros pontos do planeta no que se refere à equidade social, mas a capacidade de proteger o cidadão perante as adversidades da vida tem sido desafiada de forma crescente.

Hoje, nove em cada dez europeus têm a perceção de que as desigualdades de rendimento nos seus países têm-se vindo a alargar muito.

Perante este quadro, a promoção da coesão social e o reforço das classes médias são aspetos cruciais em termos de maior crescimento económico e, mais importante ainda, para a preservação da qualidade das nossas democracias porque quando os mais vulneráveis das nossas sociedades perdem é toda a sociedade que perde.

Por isso é importante que se perceba a natureza das causas que levam ao crescimento das desigualdades de rendimento, bem como as consequências sociais, económicas e políticas do seu alastramento.

A globalização e a revolução digital se por um lado permitiu a muitos milhões saíram do limiar da pobreza, também é verdade que fez com que as desigualdades de rendimento tenham vindo a aumentar.

Estima-se que a recente revolução digital contribuiu para o aumento da desigualdade nos países da OCDE, respondendo por mais de um terço da crescente diferença de rendimento entre os mais altos decis e os mais baixos[1].

---

[1] DABLA-NORIS, E., *et al*., *Causes and Consequences of Income Inequality: A Global Perspective*, IMF Staff Discussion Note, June 2015.

A revolução tecnológica tem também contribuído para um aumento dos rendimentos do capital, em detrimento dos rendimentos do trabalho[2].

Nos países da OCDE, os rendimentos do trabalho diminuíram de 66,1 % em média na década de 1990 para 61,7 % na década de 2000[3].

Isso significa que é menor a parte do rendimento do trabalho gerado pela economia e maior a parte que é destinada a quem usufrui de rendimentos do capital[4].

Evidência recente mostra que a diminuição dos rendimentos de trabalho tem uma significativa relação com a desigualdade de rendimento, como nos mostra um relatório da responsabilidade da OIT e do Instituto Koreano de Política Económica Internacional elaborado em 2015[5].

O ponto que quero enfatizar é o seguinte: a questão das desigualdades de rendimento não pode ser vista apenas como um problema da economia.

É muito mais do que isso.

As desigualdades a serem agravadas irão proporcionar o surgimento de alienações políticas, distúrbios sociais e aumento de conflitualidade o que amplificará atitudes nacionalistas e xenófobas e o desenvolvimento de movimentos sociais cada vez mais radicais.

Para responder de forma eficaz a esta realidade a Europa tem de adaptar as suas políticas económicas e sociais com o objetivo de construir um mais forte e mais sustentável Modelo Social que possa oferecer idênticas oportunidades a todos os cidadãos.

A intervenção do Senhor Secretário de Estado vai nesse sentido, mas como ele também referiu falta ainda um longo caminho a percorrer.

Por exemplo, a situação é mais grave nos países do sul da Europa em que a margem de manobra é muito reduzida para implementar políticas públicas que promovam o crescimento e a criação do emprego decente.

Por isso, também faz parte do percurso a percorrer que, com urgência, se dote a zona euro dos instrumentos que lhe permitam atuar como uma verdadeira União Económica e Monetária.

---

[2] Estimates suggest it could account for as much as 80 % of the shift: KEELEY, B., "Income Inequality: the Gap between Rich and Poor", OECD Insights, OECD Publishing, Paris, p. 48, 2015, http://www.oecdilibrary.org/docserver/download/0115391e.pdf?expires=1469606429&id=id&accname=guest&checksum=B8867E79DE3A4C6B6C2785B64A04028A.

[3] B. Keeley (2015).

[4] In the past, economists long believed that labour and capital shares were constant.

[5] Among G20 countries, it is estimated that a 1 % reduction in the labour income share leads to 0.1-0.2 % increase in the market income Gini index: International Labour Organisation and Korea Institute for International Economic Policy, *Inequality in G20 countries: Causes, impacts, and policy responses*, G20 Employment Working Group, Cappadocia, Turkey, 23-25 July 2015.

Sobre este assunto já está tudo estudado. O relatório dos cinco Presidentes aponta o caminho certo. Só falta fazer.

Termino expressando a ideia de que sem completar a construção da União Económica e Monetária vai ser muito difícil enfrentar os desafios que o futuro do trabalho nos reserva.

Que a miopia política não tolde os decisores das políticas públicas europeias é o meu mais ardente voto que aqui deixo formulado.

Muito obrigado.

Gregório Rocha Novo
Diretor do Departamento de Assuntos Jurídicos e Sócio Laborais da Confederação Empresarial de Portugal (CIP)

Cristina Morais
Chefe do Gabinete do Presidente da Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP)

Ana Vieira
Secretária-geral da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP)

Nuno Bernardo
Vogal da Comissão Executiva da Confederação do Turismo de Portugal (CTP)

Paula Bernardo
Secretária-geral Adjunta da União Geral dos Trabalhadores (UGT)

Arménio Carlos
Secretário-geral da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP-IN)

Luisa Guimarães
Diretora do Programa de Proteção Social, Governança e Tripartismo do CIF-OIT

Síntese do Painel III – A Legislação, as Políticas Públicas e a Negociação Coletiva estão a Conseguir Acompanhar o Ritmo da Mudança no Mercado de Trabalho?

Desafios de um mercado de trabalho em mudança

A legislação, as políticas públicas e a negociação coletiva estão a acompanhar o ritmo da mudança no mercado de trabalho? Este foi o mote para a discussão que juntou os representantes de todos os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social numa mesa redonda no âmbito da Conferência Internacional sobre o Futuro do Trabalho.

Luísa Guimarães, Diretora do Programa de Proteção Social Governança e Tripartismo do CIF-OIT, e moderadora do debate, lançou o desafio: "Como podemos assegurar que, relativamente a novas formas de trabalho, a novos setores emergentes, a situações de intensificação da concorrência ou de liberalização dos mercados de trabalho, estes instrumentos se vão transformar de maneira a não levarem a situações de exclusão e possam, pelo contrário, criar situações não apenas de inovação mas também de progresso social?".

Gregório Rocha Novo, diretor do Departamento de Assuntos Jurídicos e Sócio Laborais da Confederação Empresarial de Portugal (CIP), reconheceu a dificuldade em dar uma resposta homogénea, como se os vários segmentos da atividade económica se encontrassem no mesmo patamar e, portanto, "igualmente vulneráveis aos ajustamentos que eventuais mudanças possam determinar". Para o representante da CIP, a legislação e, em particular, o quadro em que se insere a contratação coletiva "tem hoje um espaço razoável para o desenvolvimento". Esse espaço, que surge com o Código do Trabalho de 2003, deu à contratação coletiva "a possibilidade de entrar em domínios, inclusivamente no confronto com a própria lei, que se tornaram vitais para as empresas". Exemplo disso são "o problema das mobilidades e a organização do tempo de trabalho", defendeu.

CENTENÁRIO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL:
CONFERÊNCIA O FUTURO DO TRABALHO,
Cadernos Sociedade e Trabalho, n.º 19, 2017, pp. 61-69

Houve empresas que aproveitaram as virtualidades que a lei conferiu à contratação coletiva e que, assim, destacou Gregório Rocha Novo, "ultrapassaram a crise e chegaram ao pós-crise de uma forma dinâmica, sem grandes perdas e a ganhar terreno no mercado internacional, conseguindo ajustar-se à delebilidade que esses mercados trazem com muita frequência". O representante da CIP não tem dúvidas sobre os benefícios que a contratação coletiva proporcionou às empresas e que estes são fatores "indispensáveis, quando pensamos em concorrência, em preservação do emprego e em criação de novos postos de trabalho", ou seja, "no problema da pobreza e da exclusão, cuja forma melhor de resolver é através do emprego".

Gregório Rocha Novo sublinhou que a virtude da contratação coletiva foi a de ajudar a retirar do caminho das empresas "impedimentos adicionais aos riscos que estas já têm de correr". Mas se houve casos de sucesso, houve alguns setores da economia que ainda não aproveitaram estas virtudes da lei, constatou.

Gregório Rocha Novo, Diretor do Departamento de Assuntos Jurídicos e Sócio Laborais da Confederação Empresarial de Portugal:

> *"Os setores que utilizaram e souberam usufruir e desenvolver as virtualidades que o Código do Trabalho potenciou para a contratação coletiva e que a contratação coletiva acabou por consagrar, atravessaram a crise, conquistaram mercados, ganharam sustentabilidade, criaram emprego, fruto do aumento da competitividade."*

> *"As empresas também querem um quadro definido para regular e disciplinar as relações coletivas, sem o referencial do contrato coletivo, as empresas sentem-se genericamente mal."*

Ajustar a contratação coletiva à nova realidade

Sobre as mudanças que se desenham no mercado do trabalho, o responsável da CIP admite que se perderão muitos postos de trabalho, mas afiança que em contrapartida serão criados outros tantos, ainda que diferentes. "Aqui, a contratação coletiva irá ficar desajustada ao nível, nomeadamente, da comissão das profissões, o que também implicará a jusante que tenhamos necessidade de olhar para a formação profissional e para as qualificações de uma forma mais atenta e mais aguda", acrescentou.

A agricultura é um desses exemplos, admitiu Cristina Morais, Chefe do Gabinete do Presidente da Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), relatando a existência de várias "zonas brancas" sem negociação coletiva no

setor. Para apoiar algumas das regiões que estavam nesta situação, a CAP avançou, em 2007, com a negociação coletiva. O conhecimento das especificidades da atividade agrícola é uma experiência que tem ajudado a CAP a reconhecer e entender o impacto das novas formas de trabalho na contratação coletiva e a necessidade de inovar para responder às necessidades das empresas. "Dentro da negociação coletiva estão, não só a surgir novas formas de trabalho, mas também novas formas de produção", constatou.

A par desta questão da inovação, do crescimento e da competitividade, a necessidade de alterações aconteceu já com o processo de globalização que resultou na transferência de parte da atividade de algumas empresas do setor para geografias como Chile, Moçambique ou Angola, implicando a deslocalização de trabalhadores nesses países.

As reformas da Política Agrícola Comum, as alterações ao nível da produção – que com o recurso às tecnologias deixa de carecer de um grande número de trabalhadores para necessitar de um conjunto mais reduzido, mas também mais qualificado na área dos empregos verdes – e o desafio das alterações climáticas são fatores que vão exigir ajustamentos por parte do setor, quer ao nível das culturas, quer ao nível da produção.

Cristina Morais, Chefe do Gabinete do Presidente da Confederação dos Agricultores de Portugal:

> *"Neste momento, não sentimos que haja necessidade de fazer grandes alterações à legislação do trabalho. Sentimo-lo em 2009, falámos com o Ministro do Trabalho e fizemos uma alteração bastante importante que foi o contrato de trabalho de curta duração."*
>
> *"A realidade anda mais depressa, mas nós temos de a acompanhar com regulamentação. Provavelmente no futuro estas novas formas de trabalho vão necessitar de ajustamentos ao nível da regulamentação."*

Formar competências para o novo mercado de trabalho

Neste contexto, Cristina Morais sublinhou a necessidade de um "forte diálogo social ao nível da legislação e das políticas públicas". "Se não for possível um processo de reconversão relativamente a determinados postos de trabalho através da formação e se esses trabalhadores vierem a cair no desemprego, o que é importante é que as autoridades, neste caso a Segurança Social, lhes possam dar instrumentos – formação e competências – para que eles possam voltar a ingressar no mercado de trabalho. Só assim podemos garantir que esta transição se faz de uma forma justa", concluiu a representante da CAP.

O recurso às novas tecnologias é uma realidade que há muito chegou ao setor do comércio e serviços, por isso, uma das grandes preocupações da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), enquanto parceiro social, é "não perder a oportunidade de diminuir a distância face a outros mercados", afirmou Ana Vieira, Secretária-Geral daquela associação.

Partindo da informação obtida junto de várias empresas que deixaram de trabalhar na lógica do espaço físico ou do horário fixo, a CCP constata que a maior dificuldade deste tecido empresarial, para expandir operações ou competir com mercados como a Polónia, é a falta de recursos humanos com qualificações específicas, como por exemplo engenheiros ligados à área das tecnologias.

Face a esta realidade, Ana Vieira escolheria como prioridade para debater no âmbito da concertação social as qualificações, começando pela preocupação com os jovens que têm vindo a manifestar menos apetência para áreas como as engenharias. É, de resto, essa a preocupação que tem estado na base de vários estudos desenvolvidos pela CCP sobre formação e adequação de perfis nas áreas mais vocacionadas para as questões da qualificação. "Temos a noção de que há um desfasamento e, principalmente, temos a consciência de que há um enorme potencial de criação de emprego, mas haverá também alguma destruição de emprego".

Apontando a pouca experiência do país na área da reconversão profissional, a responsável da Confederação manifestou também a total disponibilidade da CCP para colaborar com os restantes parceiros socias na procura de soluções que permitam conjugar as oportunidades do país com as dificuldades. Para Ana Vieira, o maior desafio da negociação coletiva é "cruzar a atualização dos contratos aplicáveis a setores mais tradicionais com os setores emergentes, que não têm estruturas associativas patronais ou sindicais e para os quais não encontramos contratos coletivos que se possam aplicar".

A representante da CCP contraria a ideia de "grandes franjas" fora dos contratos coletivos, preferindo falar em atividades mal enquadradas. Assim, o trabalho que há a fazer é o de perceber melhor onde estão muitas destas novas atividades e como é que as empresas olham para estes contratos coletivos. "Uma coisa é certa, relativamente a estas novas dinâmicas, os novos contratos coletivos estão desde logo desadequados em termos de categorias profissionais e dos conteúdos destas categorias".

Ana Vieira, Secretária-Geral da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal:

> *"Das empresas criadas em 2000, 92 % sobreviveu nos primeiros dois anos de atividade. Das empresas criadas em 2010, mais de metade morreu dois anos depois. Não vale a pena pensar em vínculos laborais como se as empresas durassem 50*

anos, é um conceito que já não existe e é esta nova realidade que tem de ser incorporada na legislação laboral."

"O financiamento da Segurança Social possivelmente não pode continuar a assentar quase exclusivamente nas contribuições de empresas e trabalhadores. Temos de pensar noutras fórmulas."

Responder à imprevisibilidade e à intensidade das alterações

Para a CCP a negociação coletiva padece do mesmo problema que o Código de Trabalho: "É construída para uma realidade que é o estabelecimento físico, são produtos físicos e para um horário de trabalho que, com mais ou menos flexibilidade, não deixa de ser, relativamente balizado. Hoje sabemos que quem trabalha com tecnologia, pode fazê-lo a qualquer hora e em qualquer lado", diz Ana Vieira. Neste cenário, a maior dificuldade passa a ser garantir que estes horários correspondem quer às necessidades das empresas, quer às necessidades dos trabalhadores. No entanto, esta é uma preocupação que não tem encontrado resposta nos contratos coletivos mais recentes, garante a represente da CCP.

Se falar de mudança no mercado de trabalho é um lugar-comum, é preciso perceber que a intensidade e o ritmo dessa mudança têm vindo a intensificar-se, assim como a imprevisibilidade dos seus efeitos, por via da globalização, defendeu Paula Bernardo, Secretária-Geral adjunta da União Geral dos Trabalhadores (UGT), estabelecendo uma comparação entre o momento presente e o período da Revolução Industrial.

"Para quem está no movimento sindical, que surgiu ele próprio de um momento de profundas alterações no processo de produção, numa tentativa de proteger os trabalhadores e de promover a igualdade, a mudança e a capacidade de adaptação têm sido fatores com os quais temos tido de lidar, nalguns casos com mais sucesso, noutros com menos", reconheceu Paula Bernardo, defendendo a necessidade de uma reflexão entre os parceiros sociais e outras forças da sociedade civil para dar resposta aos desafios que temos pela frente, "não apenas reagindo a um futuro que por vezes nos atropela e que alguns apresentam como inevitabilidade, mas sobretudo moldar o futuro que queremos". Nesse caminho, a UGT sublinha a importância de criar um espaço de diálogo que respeite os valores fundacionais da Organização Internacional do Trabalho. É aqui, de resto, que residem algumas das maiores preocupações da central sindical, revelou Paula Bernardo, dando como exemplo a forma como o diálogo social tem decorrido "numa Europa muito centrada no seu progresso económico e consolidação financeira e onde as pessoas têm estado um pouco marginalizadas". A representante da UGT reconheceu alguns sinais "que vão em sentido contrário", mas lembrou que o espaço de negociação coletiva foi bloqueado por parte

das instituições que desenharam o programa de assistência económica e financeira a Portugal. Como resultado, garantiu, muitos dos processos de negociação coletiva estiveram "fortemente paralisados", nos últimos anos.

Num país confrontado, não só com estas alterações, mas também com os impactos muito adversos da crise económica e financeira, Paula Bernardo defendeu que deve existir um diálogo aberto sobre conceitos como trabalhador, empresa ou empregador. O objetivo, disse, é alcançar compromissos e consensos sobre aquilo que é o âmbito da relação de trabalho, face à proliferação de formas atípicas de trabalho, mas também à multiplicação de fórmulas de organização empresarial.

A representante da UGT quis ainda aproveitar a oportunidade para apelar à integração dos parceiros sociais na definição de políticas macro de educação e formação, numa altura em que urge apostar na qualificação dos recursos humanos e na formação profissional, isto é, na aquisição de competências orientadas para as profissões e setores emergentes. Uma preocupação corroborada pelos dados de qualificação da população ativa portuguesa, que demonstram que o diferencial que separa o país dos restantes parceiros europeus e comerciais é elevado e é considerado um constrangimento a um maior crescimento da nossa economia. Aqui cabem não apenas as qualificações altamente especializadas e ligadas às novas tecnologias, mas também um conjunto de competências mais transversais essenciais para sustentar o desenvolvimento económico, a viabilidade das empresas e garantir uma maior empregabilidade.

Paula Bernardo, Secretária-Geral Adjunta da UGT:

"A proteção social tem de conseguir trazer para o seu seio todo o conjunto de trabalhadores, independentemente das formas de contratação. Não é aceitável que trabalhadores com um determinado contrato não tenham acesso à proteção social na velhice, na doença e na parentalidade."

"Os desafios associados ao futuro do trabalho são muito complexos, desde mudanças tecnológicas, alterações climáticas e globalização. Não podemos ser resistentes à mudança, mas queremos um futuro que ofereça melhores condições de vida e de trabalho a todos e não apenas a alguns."

Encarar os desafios que os novos negócios colocam à legislação

No quadro das atividades económicas recentes que ainda carecem de um enquadramento normativo adaptado às suas especificidades, o turismo é um dos exemplos mais ilustrativos. A sazonalidade, a diversidade de negócios e a laboração contínua "colocam muitos desafios aos empresários e aos trabalhado-

res", reconheceu Nuno Bernardo, vogal da comissão executiva da Confederação do Turismo de Portugal (CTP).

"Algumas fórmulas inovadoras de turismo têm um enquadramento necessariamente diferenciado e que não é compaginável com um quadro jurídico-normativo estático. E o Código do Trabalho, que tem necessariamente de ser um repositório estático, não é compaginável com esta necessidade de adaptabilidade que o turismo tem". As dificuldades foram reconhecidas pelo representante da CTP, que também apontou algumas das saídas possíveis, nomeadamente ao nível da "negociação coletiva setorial e mais descentralizada".

Para Nuno Bernardo é um facto que os novos modelos de negócio que têm surgido não têm tido o acompanhamento devido por parte do legislador, o que gera problemas na aplicação prática e no dia-a-dia das empresas. Sem ferramentas jurídicas, os empresários podem "cair em situações indesejáveis de informalidade", alerta, advertindo para a existência de bloqueios ao nível da contratação coletiva no turismo e apelando a uma maior cultura para o diálogo social entre os parceiros sociais. "Se não for na contratação coletiva, não vai ser o Código do Trabalho, por uma via administrativa mais ou menos estática, que vai resolver esses problemas".

É neste contexto que o representante da CTP considera que seria importante estudar sem preconceito as boas práticas dos modelos de contratação coletiva europeus, incluindo instrumentos de regulação coletiva inovadores, como as cláusulas de abertura e os acordos procedimentais.

Nuno Bernardo, Vogal da comissão executiva da Confederação do Turismo de Portugal:

> *"É preciso uma grande adaptação do quadro legislativo aos novos modelos de negócio, dentro de um espaço de diálogo social. Criar mecanismos de ajuste célere dessas normas aos novos modelos de negócios, para um melhor enquadramento fiscal e contributivo."*

> *"Temos de olhar de forma específica para algumas atividades económicas como o turismo, porque isso não é reclamar um estatuto do conceito subjetivo de precariedade, é uma necessidade imperativa de determinadas atividades económicas."*

Assegurar que o futuro não é argumento para desregular

Para a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP), o importante é assegurar que o futuro do trabalho não sirva de argumento para a "desregulação e os ataques aos direitos dos trabalhadores". Arménio Carlos, secretário-geral da central sindical, criticou a ideia da necessidade de maior flexibilidade,

dando como exemplo aquilo que acredita ter sido o insucesso do acordo assinado no contexto do pedido de assistência financeira internacional do governo português. "Desregulou-se, facilitaram-se os despedimentos, reduziram-se as indemnizações, bloqueou-se a contratação coletiva, reduziram-se os salários, reduziram-se as matérias pecuniárias que integram a retribuição do trabalho, alterou-se a regulamentação dos horários de trabalho", afirmou, colocando logo em seguida várias perguntas: "A competitividade das empresas está melhor? O emprego criado é de qualidade? O crescimento económico evoluiu?" Certo de que a resposta a todas estas questões é negativa, Arménio Carlos defendeu que a conclusão a tirar é que eventuais mexidas na legislação laboral não devem ir no sentido de uma ainda maior desregulação ou fragilização dos trabalhadores, mas sim da revisão das "normas gravosas que alteraram as relações de trabalho e simultaneamente aprofundaram as desigualdades e o empobrecimento".

Para sustentar esta ideia, o dirigente sindical recorreu a dados que indicam que, em 2015, em cada dez empregos criados oito eram precários e que 42 % dos trabalhadores a tempo inteiro tinham salários líquidos inferiores a 600 euros mensais. "Verificamos que a precariedade continua a ser muito elevada, continua a ser uma antecâmara do desemprego", concluiu. O resultado, defende Arménio Carlos, é um ciclo de pobreza que afeta não só os trabalhadores mas também as crianças e os jovens seus dependentes.

Neste contexto, a CGTP sublinhou a importância da contratação coletiva, que abrange 8,3 % dos trabalhadores em Portugal, para o diálogo social. "Há um desequilíbrio na contratação social, porque há uma parte que está favorecida na negociação, porque lhe foi oferecida a caducidade que é um instrumento de pressão sobre a parte sindical. Se os sindicatos não aceitam entra-se no processo de denúncia da convenção", disse Arménio Carlos, defendendo que deve ser retomado um plano de igualdade e abertura de todas as partes para encontrar soluções.

O dirigente sindical destacou, ainda, a preocupação com as baixas remunerações oferecidas àquela que é a geração mais qualificada de sempre em Portugal e questionou o modelo de "baixos salários, trabalho precário e empobrecimento generalizado dos trabalhadores", com o qual disse ser necessário romper.

Arménio Carlos, Secretário-geral da CGTP-IN:

"A empregabilidade tem sido usada para substituir o princípio da estabilidade e da segurança no emprego, pela ocupação num determinado período de um local de trabalho. Se é isso, é generalizar a precariedade."

"A Segurança Social é indissociável da qualidade do emprego e da distribuição da riqueza, nomeadamente pela via dos salários. Se assistirmos a uma acentuação

da degradação da qualidade do emprego e da precariedade isso vai ter reflexos profundamente nocivos no futuro da Segurança Social."

Conclusões pela moderadora Luísa Guimarães, Diretora do Programa de Proteção Social, Governança e Tripartismo do CIF-OIT:

A negociação coletiva é porventura o instrumento que melhor pode responder às mudanças no mercado de trabalho, mas para tal, porém, impõe-se um ajustamento do quadro da contratação coletiva a novas formas de trabalho e de produção, novas formas de organização do tempo de trabalho, novas profissões e categorias profissionais criadas nos setores emergentes.

A heterogeneidade de respostas/ajustamentos às mudanças do mercado de trabalho em função de vulnerabilidades específicas que diferentes segmentos da atividade económica enfrentam e a importância de se olhar para boas práticas ao nível da negociação coletiva, incluindo instrumentos de regulamentação coletiva inovadores.

Um dos maiores desafios que se coloca à negociação coletiva é o de cruzar a atualização dos contratos aplicáveis a sectores mais tradicionais com os dos sectores emergentes, em muitos dos quais não existem estruturas associativas patronais e sindicais.

A importância das políticas de educação e formação para garantir processos de transição justos e inclusivos, que promovam a aquisição de competências especializadas e transversais orientadas para as profissões e sectores, potenciando a criação de emprego e a reconversão profissional dos trabalhadores cujas competências deixam de responder aos postos de trabalho criados.

É essencial que os sistemas de proteção social acompanhem as mudanças no mercado de trabalho e sejam capazes de proteger todo o conjunto de trabalhadores, independentemente das formas de contratação.

O que caracteriza os atuais processos de mudança é a intensidade e o ritmo da mudança e a imprevisibilidade dos seus efeitos. Neste contexto é importante promover um diálogo alargado entre parceiros sociais e sociedade civil por forma a antecipar os processos de mudança e geri-los de forma justa e inclusiva.

As mudanças no mercado de trabalho impõem, igualmente, um diálogo aberto sobre conceitos como trabalhador, empresa e empregador e a criação de novos consensos sobre o âmbito da relação de trabalho, face à proliferação de formas atípicas de trabalho e à multiplicação de fórmulas de organização empresarial.

É importante que o ajustamento às mudanças no mercado de trabalho se faça num quadro que respeite os valores fundamentais da Organização Internacional do Trabalho e que o futuro do trabalho ofereça melhores condições de vida a todos e não apenas a alguns.

Maria do Rosário Palma Ramalho
Professora Catedrática da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa/Presidente APODIT – Associação Portuguesa de Direito do Trabalho

Arlindo Manuel Limede de Oliveira
Professor Catedrático no Departamento de Ciências da Computação e Engenharia e Presidente do Instituto Superior Técnico

José Manuel Fernandes
Presidente do Conselho de Administração da Frezite

Miguel Santo Amaro
Co-fundador da Uniplaces

David Dinis
Jornalista e Diretor do jornal Público

Síntese do Painel IV – A Revolução Tecnológica está a Redesenhar o Mercado de Trabalho e as Relações Laborais – Riscos e Desafios

A revolução tecnológica já começou e nada será igual

A curto ou longo prazo, com mais ou menos riscos, de forma mais otimista ou mais pessimista, com mais ou menos efeitos. Seja de que forma for, já ninguém duvida: a quarta revolução industrial que estamos a viver é mais rápida do que qualquer outra que lhe precedeu e vai mudar de forma irreversível a forma como hoje nos organizamos enquanto sociedade.

O sonho do "pleno emprego", como lembrou Arlindo Oliveira, Professor Catedrático e Presidente do Instituto Superior Técnico, não passará disso mesmo: "Um sonho que não voltaremos a alcançar".

E essa quarta revolução industrial – ou a revolução 4.0 – de que tanto se fala não é um cenário de futuro: "Está a acontecer" e a "entrar silenciosamente nas nossas empresas", afirmou José Manuel Fernandes, Presidente do Conselho de Administração da Frezite. "Temos softwares mais abrangentes. Temos empresas com sucursais [onde] já podem estar todos em linha. A partir de um sítio temos líderes globais e não precisamos de tantos líderes locais", exemplificou o empresário.

Num painel em que se analisaram os riscos e os desafios da revolução tecnológica, ficou bem claro que a velocidade estonteante a que o mundo está a mudar graças às novas tecnologias deixa espaço para poucas certezas sobre os desafios que o futuro no mercado laboral terá de enfrentar.

José Manuel Fernandes, Presidente do Conselho de Administração da Frezite:

"Vai haver grandes mudanças de ajustamento das competências, das qualificações, tendo em conta uma nova forma de transmitir a comunicação em suportes

CENTENÁRIO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL:
CONFERÊNCIA O FUTURO DO TRABALHO,
Cadernos Sociedade e Trabalho, n.º 19, 2017, pp. 71-78

novos e esses suportes é que vão permitir ganhos substanciais de produtividade e de competitividade."

"O país não vai ser transformado num país de startups digitais."

A legislação está desadequada aos novos tipos de trabalho que começam a proliferar, mas não é um obstáculo e deve sobretudo evitar-se a desregulação. Os "direitos inalienáveis" pelos quais as centrais sindicais se batem hoje foram criticados pelos vários oradores deste painel, depois de lançada uma provocação pelo moderador, o diretor do jornal Público, David Dinis, que perguntou se "ainda podemos falar de direitos inalienáveis, numa altura tão complicada de transformação do mercado de trabalho". Os oradores deixaram uma resposta clara, com os sindicatos como destinatários: "Não remem contra a maré". E ficou claro que, mais uma vez, é nas qualificações dos trabalhadores que se pode jogar muito do que reserva o futuro.

Para o Presidente do Instituto Superior Técnico, Arlindo Oliveira, as qualificações são o "drive" central: "Há entre 5 mil e 10 mil empregos por preencher em Portugal na área das tecnologias. Prevê-se que sejam 20 mil em 2020 e um milhão em falta na Europa na mesma data".

Miguel Santo Amaro, co-fundador da startup tecnológica Uniplaces, lembrou o conceito da globalização para explicar que a forma como hoje as empresas competem "internacionalmente" está a mudar o mercado de trabalho e os seus desafios. E neste campo, as empresas de tecnologia prometem ser o ponto central de todas as discussões. Até porque é preciso não esquecer que "se em 2012 o ranking das 10 maiores empresas do mundo tinha apenas uma empresa tecnológica, hoje este ranking já é composto por oito empresas da área da tecnologia", referiu o empresário.

Miguel Santo Amaro, Co-fundador da Uniplaces:

"Não há nenhuma empresa portuguesa a competir internacionalmente nas top 100 mundiais. Acho que nos próximos cinco anos isso vai mudar. Mas temos que olhar para o que hoje temos e hoje não existem todos os fatores necessários para permitir que um dos grandes colossos tecnológicos seja português."

"O tipo de trabalho que hoje um médico faz num centro de saúde pode ser facilmente substituído por uma máquina. E, portanto, um trabalho que há 10 anos era altamente qualificado é das áreas onde a tecnologia mais facilmente vai criar disrupção."

Por agora, esse é um patamar que as empresas portuguesas, mesmo as tecnológicas, ainda não conseguem ambicionar, mas os vários oradores foram unânimes em considerar que os bons exemplos de startups nacionais são um bom

indício de que Portugal pode aproveitar este capital para relançar o crescimento económico e tornar-se um "player" competitivo no mundo digital. "A capacidade do país na área das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) torna Portugal competitivo a nível internacional, porque as TIC são o principal motor de crescimento. Portugal está no pelotão da frente", considerou Arlindo Oliveira.

José Manuel Fernandes mostrou-se igualmente confiante de que as transformações e mudanças a que estamos a assistir ao nível tecnológico podem significar grandes oportunidades. «Portugal com o nível que está de desenvolvimento e o "upgrade" que pode fazer de crescimento económico, se conseguir despoletar esse crescimento transforma-se em grande oportunidade», sustentou o empresário da Frezite.

"Muita da tecnologia está nas universidades e o mercado de trabalho ainda não sabe o que aí vem. Os gestores, os médicos, tudo se vai alterar, mas vamos criar oportunidades fantásticas. Para um Portugal que se tenta reposicionar pode ser uma forma fantástica. Temos mão-de-obra muito qualificada nestas áreas. Pegar num mercado de trabalho e requalificar muito desse talento que temos hoje" é um dos grandes desafios, considerou também o fundador da Uniplaces, Miguel Santo Amaro.

Legislação: Que mudanças?

Mas o moderador David Dinis, que disse não saber se deve ficar "assustado e preocupado ou entusiasmado" com as mudanças que se estão a operar no mercado de trabalho, quis saber como é que legislação se pode adaptar a este novo mundo.

Maria do Rosário Palma Ramalho, Professora Catedrática da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa e Presidente da APODIT – Associação Portuguesa de Direito do Trabalho, acredita que o quadro jurídico atual "já enquadra muitos dos novos modelos de contratação laboral". Contudo, alertou para os perigos de "formas de emprego que se podem desenvolver, mas não são exclusivamente laborais" e aí sim, "sem qualquer controlo jurídico". "A hipótese de se mascarar falso trabalho autónomo", de que o exemplo das plataformas Uber é o mais conhecido, é um dos maiores riscos identificados por Maria do Rosário Palma Ramalho e deve ser mais protegido.

"É necessário adaptarmos os regimes legais para responder a necessidades de deslocalização, de adaptação da função, modificação de competência", defendeu. Mas não se trata de deitar fora o sistema jurídico que temos ou sequer de criar um novo: "É preciso adaptar aquilo que Portugal já tem hoje e que já comporta muita flexibilidade a vários níveis", considerou a Presidente da APODIT.

Maria do Rosário Palma Ramalho, Professora Catedrática na Faculdade de Direito de Lisboa:

> *"As plataformas como a UBER são formalmente trabalho autónomo, mas já há sentenças em tribunais americanos de que os deveres dos trabalhadores UBER correspondem a deveres parecidos com os dos trabalhadores subordinados, mas não são protegidos da mesma forma."*
>
> *"É necessário adaptarmos os regimes legais para responder a necessidades de deslocalização, de adaptação do tempo de trabalho, de adaptação da função."*

E quando se fala em flexibilidade e das novas oportunidades de organização do trabalho que as tecnologias permitem, Maria do Rosário Palma Ramalho deixou uma preocupação: "Nem tudo aqui são vantagens. A revolução tecnológica tem repercussões radicais, desde os sistemas de recrutamento à gestão do trabalhador, até aos instrumentos de trabalho". Seja a consulta dos perfis pessoais no Facebook, o GPS do carro da empresa, o computador e o telemóvel profissional com e-mail ativo 24 horas por dia, apesar de todas as vantagens, "temos que fazer intervir os meios de defesa da privacidade e direitos de personalidade", considerou Maria do Rosário Palma Ramalho. O risco, apontou, é "transformar o trabalho numa escravatura contemporânea" e aí o tema das remunerações é incontornável. A realidade que mostra que "temos jovens muito qualificados a ganhar muito mal" é apontada pela jurista como uma nova "forma de escravatura".

É, aliás, ao nível das remunerações e da contratação coletiva que Maria do Rosário Palma Ramalho considera que é preciso fazer alterações ao regime jurídico atual. "O sistema ainda é muito rígido na contratação coletiva e nas remunerações", disse, considerando mesmo assim que já se avançou bastante ao nível dos despedimentos. "São precisos patamares mais baixos de proteção para atingirem mais pessoas. Se forem patamares muito altos há cada vez menos trabalhadores com aquelas características e socialmente isso é um perigo para o futuro", acrescentou.

A mudança, diz o professor Arlindo Oliveira, tem de começar logo no campo do emprego público. Arlindo Oliveira explicou que hoje "é completamente impossível contratar um engenheiro informático para o Estado com as restrições que existem. O Estado paga mal e deixou de ser atrativo", o que está a levar "à desvalorização do capital humano do Estado" com o risco de "a máquina do Estado perder capacidade de resposta". Os limites salariais são um dos principais travões, com o professor do Técnico a lembrar que um engenheiro recém-licenciado "que entra no Estado ganha 1500 euros, se for para a Alemanha ganha 4 mil e se for para Silicon Valley ganha 12 mil euros".

Arlindo Oliveira, Professor Catedrático e Presidente do Instituto Superior Técnico:

> *"A globalização tende a concentrar em menos empresas e nas mais tecnológicas a maioria do rendimento. Basta ver a Apple ou o Facebook. Valem mais do que a General Motors ou a Boeing e empregam muito menos pessoas."*
>
> *"Portugal está no pelotão da frente em termos de capacidade na área das TIC. Se fizermos uma intervenção no ensino básico e secundário para criar maior empregabilidade teremos tudo a ganhar. Está nas nossas mãos. Não dependemos da economia global."*

O fim do pleno emprego

Que efeitos terão todas as mudanças no curto-prazo num país que tanto precisa de empregos? Ao contrário do que aconteceu nas anteriores revoluções industriais, "em que as máquinas não substituíram os homens mas deram-lhes ferramentas para tarefas mais sofisticadas", como lembrou Arlindo Oliveira, o Professor tem agora dúvidas de que isso volte a acontecer: "São sistemas que são impossíveis de distinguir de humanos em muitas formas de atuação. Se ligarmos para um call center podemos não saber se estamos a falar com um humano".

David Dinis quis saber como é que Portugal pode lidar com este modelo de transição.

O Professor do Instituto Superior Técnico pegou nesta ideia para citar um estudo da revista Economist que apontava as profissões com maior risco de desaparecer nas próximas décadas: venda a retalho, condutores e contabilistas estão no top das que tendem a desaparecer. No inverso da tabela, estão fisioterapeutas, treinadores pessoais, sacerdotes, editores, ou dentistas. Ou seja, o Professor acredita que serão precisas mudanças na forma como as sociedades se organizam, porque o desemprego será uma realidade cada vez mais provável para muitas pessoas. E é aqui que Arlindo Oliveira acaba com o sonho do pleno emprego: "Um desemprego estrutural com valores da ordem dos 50 % pode vir a acontecer. E uma sociedade que tenha estes valores de desemprego é uma sociedade que tem que mudar profundamente". Como é que isto se resolve? O Professor garante que não tem soluções, mas fala em mecanismos de distribuição mais eficazes como o rendimento base dado a todos os cidadãos. Tem de deixar de existir estigma associado ao facto de a pessoa não ter emprego.

Seja como for, há áreas que parecem estar imunes a este perigo do desemprego, desde logo as engenharias informáticas e trabalhos altamente especializados em que existem pelo mundo fora, e em Portugal também, vagas de emprego por preencher

por falta de candidatos. O que leva Arlindo Oliveira a defender que o "maior objetivo do país deve ser dar a formação mais competitiva a todos os jovens".

Naqueles que são os desafios ao emprego, Miguel Santo Amaro mostrou-se mais otimista, defendendo novas formas de organização do trabalho. A geração ativa, os chamados "Millenials", "já não querem ou ambicionam empregos para os próximos quinze anos e podem vir a viver num mundo em que o fim-de-semana terá mais do que dois dias porque já não há necessidade de muito daquele trabalho que hoje temos", acredita o fundador da Uniplaces.

A geração mais qualificada de sempre

Também neste painel se falou do facto de Portugal ter hoje a geração mais qualificada de sempre e não estar a saber aproveitá-la. Miguel Santo Amaro apontou o facto de essa geração "que tem mais apetência para inovar e facilidade para interagir com as tecnologias" ser também a que "está desempregada e não consegue ajudar as organizações a mudar e inovar". Defendeu, por isso, "incentivos para esta população que não tem experiência mas tem facilidade com o inglês e ciências da computação muito superior à de outras gerações anteriores". Desde logo, garantindo a sua entrada nas empresas.

Miguel Santo Amaro disse que é preciso também querer manter os jovens qualificados em Portugal. O fundador da Uniplaces acredita que o país não se pode fechar e deve permitir que estes jovens queiram ficar para "ajudar a melhorar". Está confiante de que a entrada em Portugal de empresas estrangeiras e de "know how" altamente qualificado – que pode escolher o país por ter mão-de-obra mais barata do que países como Alemanha ou zonas do mundo muito conhecidas na área tecnológica como Silicon Valley – deve ser aproveitada para que ensinem aquilo que de alguma forma ainda falta aos jovens portugueses, sobretudo ao nível do marketing.

O papel das universidades é, por isso, preponderante. Os vários oradores apontaram a excelência dos recém-licenciados portugueses e das inovações que saem hoje em dia das universidades lusas. E identificaram o custo da mão-de-obra e o "saber fazer" português como capitais importantes para vencer no mercado competitivo que advém com a revolução tecnológica. E porque nem só de startups digitais se vai construir esse futuro, José Manuel Fernandes deixou um desafio para a grande fatia do tecido empresarial português, que deve não só apostar na qualificação, mas sobretudo no triângulo "preço, qualidade e preço de resposta". E se nas duas primeiras vertentes, a competição dos países nórdicos, da Alemanha, dos Estados Unidos da América ou da China é difícil de combater, então que se aposte em "chegar mais depressa do que os alemães", ironizou o presidente da Frezite.

Mas nem só de gerações qualificadas se faz a massa trabalhadora em Portugal. E é por isso que o presidente da Frezite defendeu que é preciso dar formação nas empresas, muito direcionada "para esta flexibilidade e transversalidade das tecnologias em que a componente da linguagem digital é tão básica como o a, e, i, o, u". Miguel Santo Amaro também acredita que é preciso "requalificar o talento que existe".

Com os representantes dos sindicatos a assistir na plateia, José Manuel Fernandes não se coibiu de decretar a morte de determinadas profissões – deu como exemplo a profissão de torneiro. "A transição é violenta e não têm outra hipótese", sentenciou.

O mesmo fez Maria do Rosário Palma Ramalho, que deixou uma pergunta: "Direitos inalienáveis para quem e para quantos?" Até porque acredita que "o trabalhador já não é aquilo que era, muito menos quando falamos dos jovens". "Não podemos manter os padrões tradicionais". "Aquela ideia de que nunca se saía do local de trabalho, se mantinha o mesmo posto durante toda a vida, as regalias eram direitos adquiridos que não podiam ser mexidos e que o empregador não podia despedir é a visão do sindicalista tradicional". E para a professora de Direito da Universidade de Lisboa, nos novos tempos da revolução industrial e das novas formas de emprego, deixou de fazer sentido manter estes padrões e manter estas proteções. O sistema tem de evoluir através da regulação, disse a Professora.

E defendeu que é preciso que os parceiros sociais queiram estar incluídos nestas novas discussões, em vez de "remarem contra a maré". Uma nota que vale para "o lado sindical e o lado patronal", apontou.

Conclusões do moderador, David Dinis, jornalista e diretor do jornal Público:

O debate que fizemos, e que aqui está sintetizado, torna evidente a dimensão do desafio que nos abriu esta quarta revolução industrial. Pela sua natureza, esta chegou às nossas vidas de forma mais rápida, sem bater à porta e sem escolher o momento. E no dia-a-dia, foi acolhida de imediato por cada um de nós, se não enquanto trabalhadores, pelo menos enquanto cidadãos e consumidores.

Nós, do outro lado do espelho (enquanto organizações, empresas ou como trabalhadores), só podemos abraçar o desafio e aproveitar as oportunidades. Mas o que nos disseram os membros deste painel é que não podemos olhar para o que se segue com a mesma bússola que nos tem orientado, apenas pelo princípio geral de que o futuro se constrói por tentativa e erro. É que, por diferentes que sejam os nossos pontos de partida ou forma como olhamos a realidade, estamos a entrar num novo paradigma. Talvez seja por isso que os teóricos

lhe chamam "revolução". É que, sendo pacífica, ela veio mesmo mudar o nosso modo de vida e de organização.

É por isso que debates como este são, hoje, fundamentais. Porque sendo dirigidos para quem está habituado a olhar para as relações laborais, são uma oportunidade imperdível para quebrar barreiras e perceções.

Em pouco mais de uma hora, percebemos como as sociedades se partiram, subitamente, ao meio: as empresas, leis e gerações com um histórico, um passado; e as starups, leis e gerações sem nada para trás – apenas um futuro diferente em perspetiva. Percebemos que há muita gente entre estes dois mundos, em transição. E também que os desafios têm dimensões diferentes, enorme grau de complexidade, final imprevisível. No fim, todos chegaram à conclusão simples – mas necessária – de que não vale a pena resistir, apenas concertar. No sentido de juntar esforços e procurar soluções, aproveitando o melhor que o presente (não só o futuro) nos entregou.

Ao Governo fica entregue um obrigado e um registo obrigatório: só quem percebe a dimensão deste desafio tem a coragem de lançar o debate. Sobretudo nas atuais circunstâncias. O futuro agradecerá a coragem.

José António Vieira da Silva
Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social de Portugal

Conclusões

José António Vieira da Silva
Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social de Portugal

Em primeiro lugar gostava de agradecer a todos e a todas que participaram nesta conferência.

Já participei em muitas conferências sobre temas semelhantes em várias dimensões internacionais e digo sem nenhuma hesitação – e podem considerar que estar a elogiar em sede própria não me fica muito bem – que a qualidade do trabalho feito ao longo deste dia compara com qualquer outra, em qualquer sítio do mundo. Isso deve-se à excelência dos oradores, tanto nacionais, como internacionais, que tivemos a oportunidade e a felicidade de ter aqui hoje. Os meus parabéns!

Gostava também de fazer uma declaração de interesses: sou economista e depois do que ouvimos acerca dos economistas, o que vou dizer tem sempre essa limitação. Mas como sou Ministro compensa um bocadinho.

Uma nota prévia acerca do futuro do trabalho, na componente de risco que aqui foi muito bem identificada e de forma muito criativa e muito profunda no último painel.

Sou por natureza muito mais pessimista do que otimista. E disse, na minha intervenção inicial, que se é verdade que em todas as sucessivas revoluções industriais a destruição de emprego foi inferior à criação de emprego, não tinha a certeza de que a presente revolução industrial desse garantia de o mesmo acontecer.

Dito isto, julgo que os modelos mecânicos, que partem de uma dada tecnologia e de um dado tipo de relação social para pôr em cima desses modelos a inovação tecnológica e prever a criação e destruição de emprego, partem de duas falácias. A primeira é que não antecipam a consequência desta evolução tecnológica na criação de novas necessidades sociais.

Hoje temos como um dos sectores mais importantes de quase todas as economias desenvolvidas o turismo internacional. Há não muitas décadas o

CENTENÁRIO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL:
CONFERÊNCIA O FUTURO DO TRABALHO,
Cadernos Sociedade e Trabalho, n.º 19, 2017, pp. 81-89

turismo era um direito exclusivo de uma pequeníssima minoria da população mundial. Hoje está a transformar-se num direito universal ou quase universal – a maioria da população mundial ainda não tem a possibilidade de ser turista do ponto de vista internacional. A transformação tecnológica, nomeadamente nas cadeias de transportes, nas tecnologias materiais, na redução de recursos, está a mudar radicalmente essa situação. Ou seja, a tecnologia criou novos mercados e isso vai acontecer inevitavelmente com esta fase da revolução tecnológica. Um exemplo disso são estas máquinas que hoje nos acompanham, os smartphones. Li, não me recordo onde, que esta máquina, o smartphone, produziu um aumento da produtividade global da economia só comparável quando na idade média foi generalizado o uso de óculos.

Eu beneficio dos dois impulsos à produtividade global.

Tal como nos óculos, também a utilização desta capacidade de comunicação por telemóvel, esta evolução da produtividade é genérica, é global. Transforma-se não tanto no crescimento do PIB, mas num aumento da qualidade de vida generalizada.

Novas áreas de necessidades sociais vão criar novos mercados e novas necessidades de trabalho. A exclusão desta dimensão dos modelos de projeção económicos fere-os de morte. Depois há outra dimensão que é a social. Dou-vos um exemplo muito simples: desde há 20 ou 30 anos que quando entramos num hotel de qualquer capital da Europa e tocamos num botão, subimos sozinhos no elevador. Mas nos Estados Unidos da América (EUA) é ainda hoje frequente que esteja um senhor fardado a acompanhar-nos nessa subida. Esse posto de trabalho é necessário? Não! Se ele não existe na Europa, porque existe nos EUA? Porque a sociedade americana provavelmente descobriu que os seus utilizadores aderiam mais se tivessem um ascensorista. Não vamos dizer que a economia americana, ou o mercado de trabalho, é mais antiquada do que a europeia. Não. Ela fez essa opção, como fez nas estações de serviço, em que nós na Europa somos obrigados a pagar o preço do combustível e a fazer todo o trabalho associado. Na maioria das estações de serviço nos EUA há sempre uma pessoa para fazer por nós o trabalho que todos na Europa fazemos. Aliás, pagamos um preço mais baixo pelo combustível nos EUA do que na Europa.

Os mercados têm resiliências e opções do ponto de vista da defesa do emprego, que são determinados por situações históricas essenciais e pelas opções coletivas que as comunidades assumem. Mas cuidado! Obviamente que não vou minorar os riscos de destruição de emprego. Principalmente, não me afastando do risco sistémico global, o risco é que a destruição e criação de emprego não seja coincidente e que se gerem novos mecanismos de desigualdade por via desse fenómeno. Desigualdade no tempo e desigualdade no espaço.

Tenho uma grande confiança de que quando os robôs produzirem muitas coisas, não vai ser preciso inventar – não que eu seja contra – uma forma das

pessoas terem dinheiro para comprar os produtos que os robôs produzem. Confio que o mercado, a economia e a sociedade vão criar oportunidades de emprego para as pessoas poderem ter também direito ao trabalho e à forma, penso eu, mais civilizada que já existiu de ter acesso aos bens da sociedade, que é trabalhando. Mesmo que esse trabalho seja considerado, por outros padrões mais mecânicos, mais de "engenheiro", desnecessário. Se fossemos considerar algumas profissões desnecessárias, então não sei se alguns juristas passariam esse teste. Mas este é apenas um comentário de economista.

Feita esta nota prévia – que só faço devido à intensidade, à riqueza e à elevadíssima qualidade do debate a que aqui assistimos – gostaria de, sem procurar fazer uma síntese do que aqui foi dito, salientar alguns pontos que me parecem relevantes e vou tentar fazê-lo de forma telegráfica.

Num primeiro ponto, foi aqui dito, e muito bem, que se há alguma coisa de relevante é o ritmo da mudança, a aceleração da mudança. Isso é algo que é indiscutível e que produz consequências a todos os níveis: económicos, sociais, culturais. E é algo com que teremos de aprender a viver. A viver num mundo que vive uma mudança acelerada.

O segundo aspeto que aqui foi salientado e muito bem, nomeadamente na intervenção do representante da OCDE, Stefano Scarpetta, é a questão da globalização. Não podemos discutir o impacto no futuro do trabalho apenas baseado no paradigma tecnológico, sem associar as dinâmicas do comércio e das relações económicas internacionais. A globalização e a revolução tecnológica na perspetiva do futuro têm de estar acompanhadas, particularmente quando queremos responder à terceira questão que aqui coloco. A primeira foi a questão da aceleração, a segunda a da globalização e a terceira é a necessidade de refletirmos estrategicamente e de forma partilhada acerca do posicionamento da nossa economia nesta visão internacional do trabalho.

A nova divisão do trabalho que se está a registar corresponde, aliás, a uma recomposição inevitável das relações de força no mundo. Não poderíamos pensar que seria eterna aquela predominância da economia europeia e depois da economia americana e japonesa sobre o resto do mundo. Isso foi um fenómeno histórico, datado e que inevitavelmente teria de ser corrigido. Quando se diz que há um grande problema que é o da Europa estar a perder peso, naturalmente que perderá peso no mundo onde é minoritária. Mas não é a Europa que está perder peso, são as outras economias que estão a ocupar o lugar a que têm direito. E temos de nos habituar a viver com isto.

É frequente compararmos, lamentando, o nosso crescimento de 1 %, e refiro-me a zonas da Europa e não apenas a Portugal, com crescimentos na ordem dos 5 %, ou mais, de outras economias. Mas frequentemente esse crescimento de 1 % é mais relevante em termos de bem-estar social. A matemática explica isso de uma forma muito simples. A questão central do futuro em termos de traba-

lho é sabermos colocar-nos, nas mudanças que se estão a verificar, mais uma vez de forma acelerada do ponto de vista da globalização e da revolução tecnológica, numa posição ganhadora, na defesa dos padrões do que é para nós qualidade de vida.

Existe um quarto aspeto que gostaria de reforçar e que penso ser absolutamente crucial. Se há risco, que é profundamente real, nestas mudanças nas relações laborais, é o de se quebrar o vínculo criado nas últimas décadas entre o trabalho e a proteção social. E quando isso acontecer estaremos perante um risco social tremendo. Não podemos viver numa sociedade em que uns poucos têm uma proteção garantida pelo seu trabalho e a maior parte da população vive de mínimos sociais, nomeadamente quando se está numa situação de ausência do mercado de trabalho.

Na minha opinião, e sei que é muito polémica, todos os passos que ponham em risco o que os teóricos da segurança social chamam a relação sinalagmática entre a relação de trabalho e a proteção social são passos extremamente arriscados. Julgo que é um desafio para, perdoe-me o senhor Diretor-Geral, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) que, felizmente, integrou as preocupações com a segurança social no "core" do seu trabalho. Precisamente porque talvez pela primeira vez na história estes riscos de degradação da proteção social coexistem com os riscos de ausência de proteção social noutras zonas do mundo onde proteção social nunca existiu. Também por isso, a importância crescente do papel da OIT. De formas diferentes, para o mundo mais desenvolvido e para o mundo menos desenvolvido, podem construir-se respostas que permitam que se enfrentem problemas como estes que aqui foquei.

Este é um quarto ponto que gostaria de sublinhar: o problema do potencial da degradação da proteção social nos países mais desenvolvidos, a par com a inexistência dessa proteção social em muitas das economias emergentes. Nas notas que fui tomando ao longo deste dia, anotei como ponto-chave "reforçar e reinventar a ligação entre a relação laboral e a proteção social". Há muito para trabalhar nesta matéria, nas grandes questões globais e nas "pequenas" questões, como seja a proteção social para os profissionais livres ou trabalhadores independentes.

A quinta questão que vos quero deixar tem a ver com o que foi aqui abordado de forma muito interessante no último painel: a questão da formação inicial. Precisamos, de facto, nas nossas sociedades e em particular em Portugal – onde não temos uma má formação inicial de jovens – de reanalisar e reconfigurar essa mesma formação inicial. Vou dizer algo que pode ser politicamente incorreto, especialmente vindo de um Ministro do Trabalho: Normalmente diz-se que é necessário reavaliar a formação inicial tendo em conta as necessidades do mercado do trabalho. Sim, se pensarmos numa lógica de médio longo prazo. Não, se pensarmos apenas numa lógica de curto prazo. Se pensarmos na formação inicial de

jovens, mesmo que seja de dupla certificação, à luz do que é o mercado de trabalho no momento, então estaremos a negar tudo aquilo que foi discutido aqui hoje.

Não me preocupo muito se, de uma escola de excelência como é o Instituto Superior Técnico, e como outras noutras áreas, saiam pessoas que tenham alguma dificuldade de integrar inicialmente o mercado de trabalho e de ter altos padrões de desempenho profissional. Desiludamo-nos: A escola é a escola, a vida de trabalho é a vida de trabalho. Por muita ligação que queiramos fazer, há sempre um passo de transição. Num país pequeno, com uma economia cada vez mais diversificada, em elevada e acelerada mutação, é essencial ter uma formação inicial de elevada qualidade tão larga quanto possível para que possa adaptar-se a diferentes setores.

Ao contrário de outras economias, como a alemã por exemplo, em que um número significativo de jovens podem definir que querem ser engenheiros na indústria aeroespacial, em Portugal não será tão fácil concretizar uma ambição dessa natureza. A maioria da nossa formação inicial deve ser orientada para uma qualificação elevada e não demasiadamente especializada. Na minha opinião, é-nos mais favorável uma formação de banda larga e com uma elevada capacidade de adaptação às necessidades de inserção na vida ativa.

A sexta questão que quero abordar é absolutamente crucial e julgo que também faz parte do adquirido neste debate: reforçar o investimento naquilo que tem sido a chamada a aprendizagem ao longo da vida ou formação contínua. O exemplo que o presidente da Frezite trouxe mostra a importância de uma área que, infelizmente, não tem tido constância ou persistência do ponto de vista do investimento nacional. Têm existido demasiadas oscilações, chegando mesmo, no passando recente, a praticamente zero as ofertas de formação contínua. Isso é um erro dramático que tem de ser rapidamente superado porque esta é uma dimensão crucial para uma economia e para uma sociedade, como a portuguesa, que sofreu uma degradação do seu mercado de trabalho, que colocou fora do seu mercado de trabalho pessoas em idade plenamente ativa, algumas delas com qualificações – basta olhar para o que aconteceu nos últimos anos no setor bancário – que colocou fora do mercado de trabalho, de uma forma transversal a muitos setores da economia, centenas de milhares de trabalhadores. Há em Portugal 1,5 milhões de trabalhadores, de mulheres e homens em idade ativa, que estão fora do mercado de trabalho e não estão em idade escolar. Esses 1,5 milhões relacionam-se com uma população ativa de cinco milhões. Quer dizer que a relação entre a população ativa que está fora do mercado de trabalho e aquela que está no mercado de trabalho tem de ser melhorada. E só pode ser melhorada através de um investimento forte na formação contínua e na aprendizagem ao longo da vida.

O sétimo ponto que aqui vos deixo é a célebre questão da flexibilização. É uma das questões mais polémicas e das mais difíceis de consensualizar em

sede de negociação coletiva ou de diálogo social. Julgo que seria um erro tremendo se assumíssemos que a nossa economia não precisa de mais flexibilidade. Que economia é que não precisa de maior flexibilidade? Qualquer economia aberta, pequena, inserida num espaço de livre comércio e moeda única, precisa de uma permanente flexibilização. Dizer isto não é a mesma coisa que dizer que temos de flexibilizar o mercado de trabalho. Porque essa é a resposta preguiçosa, é a resposta simples, mas não é a resposta que valoriza as nossas empresas e os nossos recursos humanos.

A resposta à flexibilidade que valoriza o nosso potencial é a flexibilidade negociada, é a flexibilidade que não assenta na liberdade de contratar e despedir. Porque não é a facilidade de contratar e despedir que define a qualidade da flexibilidade de uma economia e do mercado de trabalho. Diria, até, que quanto mais flexibilizarmos a economia, mais regulação deve existir. Não estou a dizer regulamentação, mas regulação. Ou seja, se queremos flexibilizar até as relações laborais, que essa flexibilização seja acompanhada de uma formalização mais exigente dessas relações de trabalho. Acho que esse é o debate que se vai iniciar na Europa. Temos relações de trabalho mais diversificadas, mais diferenciadas, mas essas não podem coexistir com a ausência de formalização, como hoje acontece. Não podem coexistir com contratos de zero horas, como acontece nalguns países, ou com a predominância da contratação a termo sem justificação numa economia como a portuguesa.

Sim à flexibilização, mas não a uma qualquer flexibilização, em particular uma flexibilização que assente na dimensão externa do mercado de trabalho. Não na dimensão interna às empresas, mas apenas na sua dimensão externa, que tem a ver com a questão da contratação e do despedimento.

É certo que poderemos dizer que existe sempre a alternativa da flexisegurança. Recordo-me bem dos debates em torno da flexisegurança, em 2007, 2008. Ainda há pouco recordava que estive numa reunião no Canadá em que a OCDE apresentou como grande inovação a sua alternativa ao modelo da flexibilização e essa alternativa era a flexisegurança. Era um pouco a custo para o padrão da OCDE, mas foi apresentada. A flexisegurança foi varrida do mapa a partir do momento em que crise financeira estourou nos EUA. Agora fala-se novamente desse conceito, mas no entretanto só se falou de flexibilidade, a segurança nem vê-la.

Infelizmente, essa precipitação na forma como o tema foi lançado e a forma como foi gerido durante os anos da crise em muitos países, talvez tenha condenado mal um conceito que, na sua essência, tem aspetos muito positivos. Portanto, a minha sétima reflexão será a de flexibilizar, sim, mas com regulação e não com desregulamentação como alguns defendem.

A minha oitava reflexão prende-se com a questão do diálogo social. Julgo que não daremos passos significativos em frente se, do ponto de vista da regula-

ção do mercado do trabalho e da preparação para o futuro, não combinarmos, de forma mais intensa, o diálogo social de forma bipartida com o diálogo social na sua forma tripartida. Ou seja, se a contratação coletiva, os acordos ao nível nacional entre empregadores e sindicatos não tiverem um espaço mais marcado na nossa vida coletiva e se não dermos uma resposta positiva às recomendações que sempre as instituições internacionais nos fazem de descentralizar mais a negociação coletiva.

Sei que esta é uma palavra quase tabu para os sindicatos. Mas estão errados. Abandonar a perspetiva de também na empresa existir mais diálogo social é errado do ponto de vista social e dos direitos do trabalho. É certo que o nosso modelo constitucional é outro, mas nada impede que o nosso modelo constitucional de relações laborais e de regulamentação coletiva não incorpore a dimensão da descentralização. Aliás, a nossa legislação já o permite, não faz é parte da nossa prática negocial.

Quero com isto dizer que é melhor a negociação descentralizada do que a negociação setorial tradicional como existe em Portugal? Não, não estou a dizer isso. Estou a dizer que vale a pena explorar nalguns setores – nem todos têm capacidade ou dimensão para isso – modelos de negociação em que esteja prevista a combinação da negociação setorial com a negociação mais descentralizada, apenas nalgumas áreas, enquanto outros aspetos são regulados apenas a nível setorial. Há aqui um campo enorme de criatividade negocial que ajuda à tal flexibilidade e à tal segurança e à capacidade de criar e defender emprego.

Uma nona questão, também em jeito de provocação – também o posso fazer – uma referência que me parece importante: dificilmente daremos passos em frente no diálogo social se ele for sempre marcado por ajustamentos face ao passado e não por ajustamentos face ao futuro. Infelizmente, por razões que se explicam na nossa história, quase sempre a negociação, especialmente ao nível do topo mas também ao nível da base, é feita por referência a ajustamentos face ao que aconteceu no passado, seja mais recente ou mais distante. Ainda hoje há quem defenda que temos de fazer ajustamentos face ao que foi o desvario dos anos da revolução democrática, que já dista 40 anos, e que impute a esses desvarios os problemas do nosso mercado laboral. Não digo – e enfatizo bem aquilo que vou dizer – que as relações laborais expressas na lei não tenham de levar em linha de conta as relações sociais que existem, inclusivamente as relações de força em matéria doutrinária e ideológica. Devem, naturalmente que sim. Se não, não valeria a pena essa dimensão da nossa vida de escolhas coletivas. Mas o ajustamento tem de ser feito pensando no futuro. Com base nesses valores, mas pensando no futuro e não pensando apenas em estratégias de resistência ou de avanço face ao que foi o último ciclo. Quando digo último ciclo, estou a referir-me ao ciclo precedente e não ao passado mais ou menos recente.

Dito isto, é óbvio que sucedemos a um processo pesado de desregulação e, principalmente, de individualização das negociações laborais. É necessário dar alguns sinais fortes que contrariem essa tendência excessiva de individualização das relações laborais, porque hoje quase tudo é regulado individualmente: o horário de trabalho, as horas extraordinárias, o salário. Quase tudo é regulado na relação direta entre empregador e empregado. O problema não é apenas aquele que o Secretário de Estado alemão referiu na sua intervenção, quando disse que a negociação coletiva era mais eficaz do que a negociação individual. É porque a essência da negociação coletiva é colocar os parceiros numa posição mais equilibrada e a relação individual é, por natureza, uma relação fortemente desequilibrada. É por isso que a negociação coletiva tem mais vantagens do ponto de vista estratégico, do ponto de vista da coesão e do ponto de vista do modelo da sociedade. Mas será melhor que o façamos olhando para os desafios do futuro, e não tanto para a correção dos desvarios históricos ou das alterações recentes, que algumas delas têm de ser naturalmente corrigidas.

Tenho a convicção de que relativamente a esta dimensão, que é crítica, da excessiva individualização das relações laborais em Portugal, o país tem duas oportunidades: ou ela é feita melhor no domínio da negociação coletiva e da concertação social, ou é feita pior no domínio da legislação.

O décimo ponto que queria abordar também foi aqui falado, e seria estranho que não o referisse: o debate sobre o futuro do trabalho em Portugal tem de ser inserido no debate europeu. Não vou desenvolver muito este assunto, mas a Europa já foi a nossa utopia, já foi o nosso destino… às vezes parece ser o nosso castigo. É bom que isso mude e que nós ajudemos a essa mudança. Mas não o mudaremos estando fora da Europa. Tanto quanto podemos antever, o futuro fora da Europa seria sempre bem mais difícil. E, entre outras questões, a regulação laboral seria sempre muito mais desfavorável. Portanto, é bom que, sendo uma utopia, continuando a ser uma grande parte do nosso destino, a Europa não seja um castigo. Que tenhamos a capacidade de demonstrar à Europa que não pode aparecer aos portugueses como uma espécie de punição.

Estou aqui enquanto Ministro do Trabalho e é hábito quando um membro do Governo fala, fazer uma proposta. Eu vou fazer uma: acho que o modelo alemão de criação de um espaço de reflexão programática sobre o futuro do trabalho é um bom modelo e nós devemos replicá-lo em Portugal.

Não sei se é o Livro Verde, Azul ou Branco, mas vou lançar esse desafio a todos os interessados de, também aqui, termos uma reflexão estruturada sobre o futuro do trabalho ou do trabalho da sociedade 4.0. É necessário ser feito esse debate e é necessário que desse debate nasçam propostas um pouco na linha de algumas, não de todas, as sugestões que a Professora Maria do Rosário Palma Ramalho aqui deixou e que parecem bastante interessantes.

Estudar a adaptação do nosso modelo de relações laborais às exigências deste conjunto de mudanças que estamos a viver. É esse o último ponto que gostava de referir, e é o compromisso que aqui deixo: propor que rapidamente tenhamos em Portugal uma estrutura, que decerto será apoiada pela Concertação Social, de reflexão aprofundada e de proposta sobre o impacto da revolução tecnológica e da globalização do mercado de trabalho nas relações laborais e naquilo que todos ambicionamos e que comungamos, pelo menos do ponto de vista da afirmação do princípio, que é o reforço do diálogo, o reforço da negociação, para termos uma sociedade mais coesa, com maior capacidade de prever o futuro, com maior capacidade de projetar, com maior capacidade de cumprir pelo menos algumas das nossas utopias.

Muito obrigado.

Por razões de fidelização ao modelo da Conferência, optou-se por fazer uma transcrição literal do discurso de improviso proferido pelo Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.