



Digitalização no Setor Financeiro: Desafios e Oportunidades para a Ação sindical

Dezembro de 2020

Cofinanciado por:



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



Building Knowledge, Sharing
Experience...



Índice

Introdução	3
Impacto da digitalização no emprego e mercado de trabalho	4
Transformação na organização do trabalho no setor financeiro	15
Digitalização e ação sindical internacional	24
Ação sindical em Portugal	36
Reflexão e recomendações	47
Bibliografia	49

PPLL CONSULT LDA

Rua Vitorino Nemésio, 6C 1750-307 Lisboa, Portugal
Tlf. (+351) 217 572 361| Fax. (+351) 215 902 552
www.ppllconsult.pt | E-mail. info@ppllconsult.pt



Building Knowledge, Sharing
Experience...



Introdução

A digitalização tem tido repercussões de monta nas nossas sociedades e, no plano económico, as tecnologias digitais constituem uma das infraestruturas centrais do processo de globalização económica, pela forma como permitem a circulação quase instantânea de informação e capital através de longas distâncias.

Pelas características da sua atividade e pela importância estratégica que ocupa no nosso sistema económico, o setor financeiro tem sido um objeto preferencial da digitalização. A digitalização transformou muitas das características da atividade bancária e seguradora e implicou mudanças significativas na organização do trabalho no setor financeiro, tendo gerado o declínio ou obsolescência de algumas profissões bancárias e a transformação das atribuições de outras.

Estas transformações colocam enormes desafios à ação dos sindicatos de trabalhadores do setor financeiro no domínio da adaptação da gestão dos processos de negociação coletiva, do alargamento do seu horizonte de ação para abarcar contextos marcados por níveis de precariedade, *turnover* de trabalhadores e hostilidade à ação sindical muito superiores àqueles que ocorrem no setor financeiro tradicional.

O estudo que aqui se apresenta sobre a “Digitalização no Setor Financeiro: Desafios e Oportunidades para a Ação sindical” procurou promover a discussão sobre as novas formas de trabalho resultantes da evolução tecnológica, antecipando soluções aos desafios emergentes por via deste fenómeno, as consequências que representam para os trabalhadores e trabalhadoras do setor, bem como as oportunidades que a digitalização pode trazer para o aumento da eficácia da ação dos sindicatos.

Mediante a revisão da literatura e a realização de entrevistas junto de atores relevantes, nomeadamente dirigentes de estruturas sindicais do setor financeiro filiadas na UGT e dirigentes/representantes de estruturas representativas de empresas do setor financeiro, procurou-se, em primeiro lugar, identificar e explorar em detalhe as tendências internacionais de transformação na organização do trabalho, com especial enfoque no setor financeiro, bem como reconstruir e antecipar a forma que estas tendências têm assumido e poderão assumir no futuro em Portugal, dando corpo ao primeiro capítulo deste relatório.

Procurou-se, de igual modo, ao longo do segundo capítulo, estudar e sistematizar as tendências internacionais da ação sindical neste domínio, identificando os desafios e respostas inovadoras, e analisando como estas tendências se têm configurado em Portugal. O objetivo final é oferecer pistas de reflexão e recomendações de medidas que permitam aos sindicatos da UGT responder de forma adequada aos desafios e problemas colocados pela digitalização no setor financeiro, bem como aproveitar as oportunidades que oferece para aumentar a eficácia da sua ação no plano da sindicalização, da negociação coletiva e da defesa dos direitos dos trabalhadores deste setor.

Impacto da digitalização no emprego e mercado de trabalho

As tecnologias de comunicação, recolha, tratamento e armazenamento de dados assentes em dispositivos eletrónicos – computadores e microcontroladores – registaram um desenvolvimento exponencial nas últimas décadas. O processo de aplicação destas tecnologias a um número crescente de esferas da vida social e económica e de facetas no interior destas é o que designamos como digitalização.

A digitalização tem tido repercussões de monta nas nossas sociedades e que podem ser vistas em áreas tão diferentes como a mudança de hábitos de consumo cultural e de lazer até ao papel das redes sociais na mobilização política e cívica. No plano económico, não é mesmo exagerado afirmar que as tecnologias digitais constituem uma das infraestruturas centrais do processo de globalização económica, pela forma como permitem a circulação quase instantânea de informação e capital através de longas distâncias.

Neste sentido, a digitalização é entendida neste estudo como a transformação económica, social e laboral, desencadeada pela crescente adoção de novas tecnologias digitais como a Internet das Coisas (IoT), a Computação Cognitiva e Inteligência Artificial (IA), a automação/robótica, que têm um forte impacto transformacional em todos os setores da economia e, conseqüentemente, afetam o emprego e a forma como trabalhamos.

O discurso académico e político sobre o impacto da digitalização no mercado de trabalho/organização do trabalho apresenta lógicas discursivas distintas, oscilando entre os tecno-pessimistas e os tecno-otimistas. Se alguns autores preveem o desemprego em massa e a erradicação de empregos, a diminuição da qualidade dos postos de trabalho, a diluição das fronteiras entre a vida profissional e a vida privada (por exemplo, Frey & Osborne, 2013; Balliester, 2018), outros advogam que as alterações no mercado de trabalho não serão tão acentuadas, e que os impactos da digitalização dependerão de outros fatores, nomeadamente dos modelos de negócio adotados, das estratégias de adoção da tecnologia e das respostas facultadas pelas instituições, incluindo as respostas dos parceiros sociais. Alguns autores salientam ainda os impactos positivos que a digitalização pode promover, nomeadamente uma melhor qualidade do emprego, a criação de emprego e a inclusão socioeconómica, por exemplo, das pessoas com deficiência e incapacidade (EY / Augusto Mateus & Associados, 2017¹; OECD, 2017; Beuker, 2018).

Por outro lado, a digitalização na literatura científica tem sido tratada sob diferentes formas – automatização/robotização, IA, plataformas digitais – e os estudos sobre os seus impactos no emprego e mercado de trabalho apresentam diferentes âmbitos de análise – riscos associados à automatização e robotização do emprego; impacto da digitalização na organização do trabalho e gestão das empresas; surgimento de novas formas de trabalho e respetivos desafios ao nível da legislação laboral e proteção social; gestão e proteção de dados; e impactos da digitalização na segurança e saúde no trabalho.

¹ De acordo com o estudo *Avanço da Economia Digital em Portugal*, o rápido avanço na introdução das tecnologias digitais eliminará muitos postos de trabalho, impacto que já se sente em muitos setores e atividades, no entanto, “não é inevitável que as máquinas inteligentes reduzam a procura global de trabalho. Estão sim a mudar o tipo de funções procuradas. (...) Além do perfil de competências, o trabalho na era digital irá reconfigurar-se profundamente, perspetivando-se que venha a dar privilégio crescente ao trabalho flexível (no limite, de freelancers), que, em comparação com o emprego tradicional a tempo inteiro, irá criar um mercado de talento que deverá proporcionar aos trabalhadores oportunidades de rendimento mais elevados e tarefas/projetos mais gratificantes.” EY / Augusto Mateus & Associados, *Avanço da Economia Digital em Portugal*, Outubro de 2017, (p.17)

Degryse (2016, p.17) sistematiza da seguinte forma os vários impactos da digitalização no emprego e mercado de trabalho:

- **Criação de emprego:** associado ao desenvolvimento de novos setores, novos produtos, e novos serviços ligados às novas tecnologias, como por exemplo, especialistas em cibersegurança;
- **Mudança no conteúdo do emprego (Job change):** digitalização, interface homem / máquina inteligente, novas formas de gestão;
- **Destruição de emprego:** associada à automação e robotização de certas tarefas;
- **Mudança nos sistemas de emprego/relação entre empregado e empregador (Job shift):** associado ao aumento das plataformas digitais, *crowdsourcing*, economia de 'partilha' (*'sharing' economy*).

Os primeiros estudos sobre esta temática procuraram estimar o impacto da digitalização no número de empregos. A primeira tentativa de dimensionar este impacto foi realizada por Frey e Osborne (2013) que, com base na análise das competências e tarefas de cada ocupação inscrita na base de dados O*NET, estimaram o potencial impacto da automação e da robótica na força de trabalho. De acordo com estes autores, 47% das ocupações apresentavam um elevado risco de automação.

“According to our estimate, 47 percent of total US employment is in the high risk category, meaning that associated occupations are potentially automatable over some unspecified number of years, perhaps a decade or two.” (Frey, C.B.; Osborne, M.; 2013, p.38)

“Our model predicts that most workers in transportation and logistics occupations, together with the bulk of office and administrative support workers, and labour in production occupations, are at risk.” (Frey, C.B.; Osborne, M.; 2013, p.44)

Esta abordagem metodológica foi, no entanto, objeto de algumas críticas. Por um lado, por não considerarem o impacto nos modelos de negócio e o surgimento de novos modelos de negócio e mercados, por outro, por terem negligenciado que os trabalhadores já ajustam as suas tarefas às novas tecnologias, por fim, por terem considerado as ocupações na sua totalidade, ao invés de considerarem que o risco de automação estava associado a determinadas tarefas de uma ocupação. Estudos posteriores, enquadrados na designada perspetiva tecno-otimista, analisaram o impacto da automação nas tarefas, produzindo resultados muito diferentes, estimando que as ocupações que apresentavam um elevado risco de automação se situavam entre os 5 e os 9%.

Nos estudos da McKinsey & Company (2015, 2017), os autores analisando a automação ao nível das tarefas, concluem que 60% de todas as ocupações têm pelo menos 30% de tarefas que podem ser automatizadas, mas que menos de 5% das ocupações podem ser totalmente automatizadas. Resultados idênticos foram obtidos no estudo de Arntz et al. (2016) que, partindo da análise dos dados do Programa da OCDE de Avaliação Internacional das Competências dos Adultos (PIAAC), concluíram que a automação substituirá algumas tarefas e mudará a natureza dos trabalhos, mas que os próprios trabalhos não estão em risco. Nos países da OCDE, em média, apenas cerca de 9% dos empregos têm um elevado risco de serem automatizados.

Overall, our figures suggest that 9 % of OECD jobs are potentially automatable. Moreover, we find that in the US only 9% of jobs rather than 47%, as proposed by Frey and Osborne face a high automatibility. The threat from technological advances thus seems much less pronounced compared to studies following an occupation-based approach. (Arntz, M., T. Gregory and U. Zierahn, 2016, p.25)

Os dados sobre os impactos da digitalização no número de empregos apresentam, desta forma, uma elevada variação, dependendo das opções metodológicas, incluindo a seleção de variáveis a considerar na análise e formas de cálculo utilizadas.

Estudos mais recentes, nomeadamente um estudo sobre o impacto da adoção de tecnologias digitais sobre o mercado de trabalho na Irlanda, têm considerado outras variáveis, como os gastos com TIC, que permitem refletir a adoção digital, e têm concluído que a digitalização dificilmente promoverá uma destruição repentina do emprego. O impacto nos próximos anos, nomeadamente até 2023, será leve, um processo que gradualmente se fará sentir, à medida que as empresas vão investindo na adoção e aplicação das tecnologias digitais (EGFSN, 2018).

Ainda no que diz respeito aos impactos da digitalização no emprego, Valenduc e Vendramin (2016), fazem uma análise da economia digital e da transformação do trabalho procurando perceber quais os aspetos da economia digital que podem ser considerados verdadeiras novidades e promover ruturas com o passado, e quais as que são versões ampliadas das tendências existentes. De acordo com estes autores, as lições do passado mostram que a relação entre tecnologia e empregos é complexa e frequentemente mal avaliada devido à não consideração de parâmetros-chave, como a taxa de aceitação de inovações pela sociedade, pelo que não se concluir que o trabalho humano será substituído por máquinas; mas sim complementar.

Independentemente da visão mais otimista ou pessimista, os estudos efetuados permitem concluir que a adoção destas tecnologias tem impactos no emprego e mercado de trabalho, e que estes impactos se fazem e farão sentir em diferentes graus, consoante o tipo de profissão, o setor de atividade e mesmo em diferentes graus em cada país, uma vez que a estrutura económica, o investimento em novas tecnologias, as qualificações e o tipo de organização do trabalho nas empresas, afeta o conteúdo de trabalho dentro da mesma profissão.

De acordo com Arntz et al. (2016) a percentagem de empregos com elevado risco de automação varia de 12% na Áustria, Alemanha e Espanha a cerca de 6% ou menos na Finlândia e na Estónia² e, embora os impactos da digitalização sejam extensíveis a todos os setores de atividade, a manufatura será um dos setores mais afetados, mas também a agricultura, a banca e os transportes, devido ao uso diversificado de aplicações digitais, da robótica aos algoritmos.

Dados semelhantes são encontrados em Portugal, no estudo “A automação e o futuro do emprego em Portugal” da McKinsey & Company (2019). Os setores apresentados com um maior potencial de automação são a produção fabril, o comércio, a agricultura e pescas, os transportes e a indústria mineira. Ainda de acordo com este estudo estima-se que 52% do tempo laboral em Portugal é despendido em tarefas repetitivas altamente automatizáveis (com mais de 70% de potencial de automação) podendo aumentar para 67% em 2030. Neste sentido, os autores estimam que 26% da automação potencial poderá ser adotada até 2030 (cenário intermédio de automação possível), tornando redundantes cerca de 1,1M de trabalhadores e que entre 0,6-1,1M novos empregos poderão vir a ser criados na sequência da combinação entre automação e crescimento económico, alertando ainda para o facto de cerca de 15% do total da força de trabalho (~0,7M trabalhadores) ter de alterar as suas ocupações laborais atuais e desenvolver novas capacidades até 2030.

Uma das preocupações centrais na literatura académica e no espaço público, principalmente do tecido empresarial e dos sindicatos, prende-se com a análise da evolução do mercado de trabalho e antecipação das alterações ao nível da estrutura ocupacional, i.e., quais as ocupações que serão mais atingidas pela

² Ainda sobre as variações regionais na destruição de empregos, ver o estudo ASEAN in Transformation: the future of jobs at risk of automation / Jae-Hee Chang and Phu Huynh ; International Labour Office, Bureau for Employers' Activities ; ILO Regional Office for Asia and the Pacific. - Geneva: ILO, 2016.

digitalização - cujo conteúdo das suas tarefas será mais alterado, ou mesmo com maior risco de desaparecimento de postos de trabalho? Que novas profissões surgirão e com que competências/qualificações?

Degryse (2016, p.23), com base na análise da literatura, sistematiza as principais alterações previstas ao nível dos empregos, identificando os que têm maior e menor risco de automação/digitalização e os novos empregos. No primeiro grupo encontram-se as profissões de cariz mais administrativo, no último, as profissões associadas às próprias novas tecnologias.

TABELA 1 - EMPREGOS NA ECONOMIA DIGITAL

Empregos com maior risco de automação / digitalização	Trabalhos com risco mínimo de automação / digitalização	Novos empregos
Trabalho de escritório e tarefas administrativas Vendas e comércio Transporte, logística Indústria de transformação Construção Alguns aspetos dos serviços financeiros Alguns tipos de serviços (tradução, impostos, consultoria, etc.)	Educação, artes e media Serviços legais Gestão, gestão de recursos humanos <i>Business</i> Alguns aspetos dos serviços financeiros Prestadores de serviços de saúde Trabalhadores de informática, engenheiros e cientistas Alguns tipos de serviços (serviço social, cabeleireiro, cuidados de beleza, etc.)	'Topo da escala' Analistas de dados, <i>data miners</i> , arquitetos de dados Programador de <i>software</i> e aplicações Especialistas em redes, IA, etc. <i>Designers</i> e produtores de novas tecnologias, robôs e impressoras 3D Especialistas em <i>marketing</i> digital e comércio eletrónico
		'Fundo da escala' "Escravos digitais" (introdução de dados) e outros trabalhadores " <i>Mechanical Turk</i> " das plataformas digitais (veja abaixo) Motoristas de Uber, trabalhos ocasionais (reparos, reforma da casa, cuidados com animais de estimação, etc.) na Economia 'colaborativa'

Fonte: Christophe Degryse (2016) com base nos dados de Frey & Osborne, Ford, Valsamis, Irani, Head, Babinet

O relatório *Future of Jobs 2018* (WEF, 2018) do Fórum Económico Mundial apresentou resultados idênticos. De acordo com os empregadores inquiridos no estudo, as profissões que terão maior procura até 2022 serão profissões baseadas no uso da tecnologia - Analistas e Cientistas de Dados, Programadores de *Software* e Aplicações e Especialistas em Comércio Eletrónico e Social Media – ou funções baseadas em competências estritamente humanas - Trabalhadores de Atendimento ao Cliente, Profissionais de Vendas e *Marketing*, Formação e Desenvolvimento, e Especialistas em Desenvolvimento Organizacional, bem como Gestores de Inovação. O relatório apresenta ainda um conjunto de profissões novas, também elas associadas às tecnologias emergentes, nomeadamente: especialistas em IA, especialistas em *Big Data*, especialistas em automação de processos, analistas de segurança da informação, *Designers* de interação, engenheiros de robótica e especialistas em *blockchain*.

Por outro lado, e enquanto reflexo dos avanços das novas tecnologias e automação dos processos, existe um conjunto de profissões que se estão a tornar redundantes, essencialmente profissões de médias qualificações como: escriturários (registro de dados e contabilidade), secretários, auditores, caixas de banco.

TABELA 2 - EXEMPLOS DE FUNÇÕES ESTÁVEIS, NOVAS E REDUNDANTES, TODOS OS SETORES

Funções estáveis	Novas Funções	Funções redundantes
Diretores administrativos e executivos- chefes	Analistas e cientistas de dados *	Escriturários registro de dados
Gestores gerais e operacionais *	Especialistas em IA e aprendizagem automática	Escriturários de contabilidade, e folha de pagamento
Programadores e analistas de <i>software</i> e aplicações *	Gestores gerais e operacionais *	Secretários Administrativos e Executivos
Analistas e cientistas de dados *	Especialistas em <i>Big Data</i>	Trabalhadores de montagem e fábrica
Profissionais de vendas e <i>marketing</i> *	Especialistas em transformação digital	Funcionários de informações e atendimento ao cliente *
Representantes de vendas, atacado e manufatura, produtos técnicos e científicos	Profissionais de vendas e <i>marketing</i> *	Gestores administrativos e de serviços comerciais
Especialistas em Recursos Humanos	Novos especialistas em tecnologia	Contabilistas e Auditores
Consultores financeiros e de investimento	Especialistas em desenvolvimento organizacional *	Escriturários de registro de materiais e manutenção de <i>stock</i>
Profissionais de banco de dados e rede	Programadores e analistas de <i>software</i> e aplicações *	Gestores gerais e operacionais *
Especialistas em cadeia de abastecimento e logística	Serviços de Tecnologia da Informação	Escriturários do serviço postal
Especialistas em gestão de risco	Especialistas em automação de processos	Analistas Financeiros
Analistas de segurança da informação *	Profissionais de Inovação	Caixas e balconistas
Analistas de gestão e organização	Analistas de segurança da informação *	Mecânicos e reparadores de máquinas
Engenheiros Eletrotécnicos	Especialistas em comércio eletrônico e social media	Operadores de <i>telemarketing</i>
Especialistas em desenvolvimento organizacional *	<i>Designers</i> de interação homem-computador	Instaladores e reparadores de eletrônica e telecomunicações
Operadores de instalações de processamento químico	Especialistas em formação e desenvolvimento	Caixas de banco e funcionários similares
Professores universitários e de ensino superior	Engenheiros e especialistas em robótica	Motoristas
Funcionário de controlo (<i>Compliance</i>)	Especialistas em Pessoas e Cultura	Agentes e corretores de vendas e compras
Engenheiros de energia e petróleo	Funcionários de informações e atendimento ao cliente *	Trabalhadores de vendas porta a porta, vendedores ambulantes e similares
Engenheiros e especialistas em robótica	<i>Designers</i> de serviços e soluções	Escriturários de estatísticas, finanças e seguros
Operadores de instalações de refinaria de petróleo e gás natural	Especialistas em <i>marketing</i> digital e estratégia	Advogados

Fonte: Future of Jobs 2018 (WEF, 2018, p9)

Nota: As funções marcadas com * aparecem em várias colunas, o que reflete o facto de estas poderem estar em declínio, ou com uma procura estável, num setor, e terem muita procura noutro. Fonte: (WEF, 2018)

Mais recentemente, os dados do relatório *Future of Jobs 2020* (WEF, 2020) vêm corroborar as tendências já apresentadas em 2018, principalmente no que diz respeito às profissões com decréscimo de procura, e reforçar a tendência crescente de procura por determinadas profissões como Especialistas em Automação de Processos, Analistas de Segurança da Informação e Especialistas em Internet das Coisas, refletindo a aceleração da automação.

TABELA 3 - OS 20 PRINCIPAIS EMPREGOS COM AUMENTO E DECRÉSCIMO DA PROCURA EM TODOS OS SETORES

Nº	↑ Aumento da procura	Nº	↓ Decréscimo da procura
1	Analistas e cientistas de dados	1	Escriturários de entrada de dados
2	Especialistas em IA e aprendizagem automática	2	Secretários administrativos e executivos
3	Especialistas em <i>Big Data</i>	3	Escriturários de contabilidade, escrituração e folha de pagamento

↑ Aumento da procura		↓ Decréscimo da procura	
4	Especialistas em marketing digital e estratégia	4	Contabilistas e auditores
5	Especialistas em automação de processos	5	Trabalhadores de montagem e fábrica
6	Profissionais de desenvolvimento de negócios	6	Gestores administrativos e de serviços comerciais
7	Especialistas em transformação digital	7	Trabalhadores de informações e atendimento ao cliente
8	Analistas de segurança da informação	8	Gestores gerais e de operações
9	Programadores de <i>software</i> e aplicações	9	Mecânicos e reparadores de máquinas
10	Especialistas em Internet das Coisas	10	Escriturários de registro de materiais e manutenção de <i>stock</i>
11	Gestores de projeto	11	Analistas financeiros
12	Gestores administrativos e de serviços comerciais	12	Escriturários do serviço postal
13	Profissionais de banco de dados e rede	13	Representante de vendas, atacado e manufatura, tecnologia
14	Engenheiros de robótica	14	Gestores de cliente
15	Assessores estratégicos	15	Caixas de banco e funcionários similares
16	Analistas de gestão e organização	16	Vendas porta a porta e vendedores ambulantes
17	Engenheiros <i>FinTech</i>	17	Instaladores e reparadores de eletrónica e telecomunicações
18	Mecânicos e reparadores de máquinas	18	Especialistas em recursos humanos
19	Especialistas em desenvolvimento organizacional	19	Especialistas em formação e desenvolvimento
20	Especialistas em gestão de risco	20	Trabalhadores da construção civil

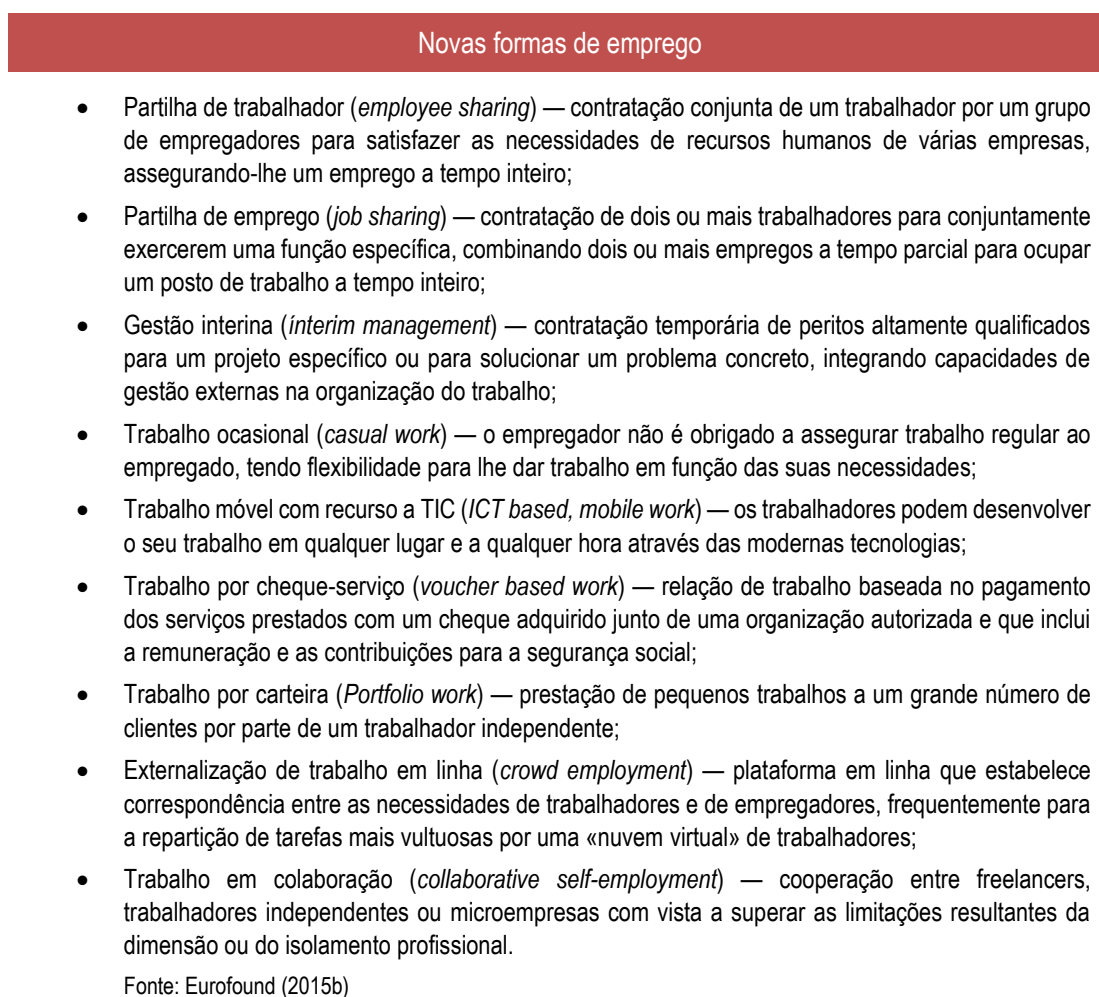
Fonte: WEF 2020, p.30

O declínio dos empregos associado ao trabalho automatizável aparece desta forma essencialmente associado a empregos com tarefas predominantemente rotineiras e menos qualificados, com menores salários, pelo que, a questão das qualificações e competências assume, no quadro das implicações da digitalização uma posição de relevo. Iremos assistir a uma polarização do mercado de trabalho, com o aumento dos empregos com elevada qualificação e de empregos pouco qualificados? Quais as competências, qualificações e perfis profissionais necessários? De que forma está o sistema de educação e formação a responder a estas alterações do mercado de trabalho e a antecipar as competências e qualificações necessárias no futuro? Também a este nível o debate científico oscila entre quem prevê a polarização do mercado de trabalho e quem prevê uma diversificação dos padrões da estrutura de emprego em função de um conjunto de fatores – políticas de emprego sistema de relações laborais, negociação coletiva, etc. (Eurofound, 2015a).

A par do binómio criação/destruição de emprego, a questão das mudanças ao nível das formas de emprego também tem assumido um relevo significativo no debate político e académico. Neste âmbito, e de acordo com o relatório da Eurofound (2015b), nove novas formas de emprego têm vindo a desenvolverem-se nos últimos anos. Algumas surgiram há alguns anos atrás, mas, devido à digitalização, têm-se expandido, enquanto outras, principalmente o *crowd working/platform work*, são de facto novas.

Estas novas formas de emprego têm um vasto conjunto de implicações para as condições de trabalho e para o mercado de trabalho. Se, por um lado, podem ser mais flexíveis e atrativas quer para os empregadores, quer para os trabalhadores, por outro, podem contribuir para a segmentação do mercado de trabalho, insegurança no emprego, menor cobertura e proteção em termos de direito do trabalho e segurança social (EU, 2019), sendo necessário assegurar, mediante a legislação ou a negociação coletiva, um equilíbrio entre a proteção dos trabalhadores e o acesso a estas novas formas de emprego (Eurofound, 2015b).

FIGURA 1 – NOVAS FORMAS DE EMPREGO



Degryse, na sua obra *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets* (2016, p.51) sistematizou, numa análise SWOT, as principais questões levantadas quanto impacto da 4ª revolução industrial no mercado de trabalho. A análise desta SWOT permite evidenciar a ambiguidade dos efeitos da digitalização no emprego e mercado de trabalho. Para além do binómio destruição/criação de emprego, *upgrading/downgrading* das qualificações, vantagens e desvantagens associadas às novas formas de emprego, assiste-se à mesma polarização quanto aos efeitos da digitalização sobre as condições de trabalho, cujo debate tem estado centrado em três questões: horário e local de trabalho; tratamento de dados; e saúde e segurança no trabalho.

TABELA 4 - ANÁLISE SWOT DO IMPACTO DA 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL NO MERCADO DE TRABALHO

Forças	Oportunidades
1. Mundo conectado, sistemas abertos, economia do conhecimento 2. Redes, troca, partilha e colaboração, com acesso baseado na funcionalidade e não na propriedade 3. Integração de indústrias e serviços: fábricas inteligentes, sistemas de energia, mobilidade, transporte e cidades e governança "otimizada"	1. Novos empregos (engenheiros e cientistas da computação, especialistas em rede, etc.) 2. Organização de trabalho mais 'ágil'; novas formas de trabalho mais flexível e autónomo 3. Abolição de tarefas repetitivas e rotineiras 4. Melhor ergonomia, ajuda no desempenho de tarefas pesadas ou complexas

<ol style="list-style-type: none"> 4. Automação, robotização 5. Ganhos de produtividade, eficiência e lucros 6. Economia de custo marginal zero 7. Produtos e serviços inovadores, proliferação de aplicações móveis para "tornar a vida mais fácil" 8. Novas capacidades de autoprodução, micro fábricas 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Novas formas de colaboração e cooperação entre os trabalhadores 6. <i>Reshoring</i> ou <i>onshoring</i> (retorno de indústrias e novas fábricas "inteligentes" - e empregos - para o seu país de origem) 7. Possibilidade de novas formas de distribuição dos ganhos de produtividade (redução do tempo de trabalho) 8. Possibilidades de emancipação social, associadas a um novo conceito de "trabalho" e mudança do modelo económico baseado em relações entre pares e bens comuns (sociedade "pós-capitalista")
<p>Fraquezas</p>	<p>Ameaças</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Crescimento sem emprego, futuro sem emprego 2. Surgimento de oligopólios superpoderosos, novos donos de dados mundiais 3. Concentração de poder e riqueza nas cadeias de valor (perdas equivalentes para outras empresas, setores e países) 4. Problemas frequentes de (não) conformidade com as normas regulatórias, administrativas, laboral e tributárias 5. Proteção de dados pessoais expostos a riscos intrínsecos 6. 'Algoritmização' do comportamento individual, hábitos de trabalho e de consumo, preferências sociais e culturais; normalização e padronização do indivíduo 7. Esvaziamento das classes médias e polarização da sociedade entre um número reduzido de trabalhadores "no topo da escala" e uma massa de trabalhadores "na base da escala" 8. Subinvestimento e subutilização de ferramentas digitais para a emancipação social de setores de baixo rendimento da sociedade 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Destruição maciça de empregos de qualificação média (informatização) 2. Intensificação do trabalho "a qualquer hora, em qualquer lugar"; indefinição da fronteira entre a vida privada e a vida profissional, levando ao stress e ao esgotamento 3. Perda de controlo pelos trabalhadores de sua própria experiência e <i>know-how</i> e livre arbitrio (tornando-se a ferramenta de uma máquina) 4. Gestão digital, policiamento de trabalhadores, risco de perda mútua de confiança entre funcionários e gestão 5. Precarização de empregos e status, dependência total de 'data masters'; 'Servification' 6. Enfraquecimento da ação coletiva e das relações laborais 7. Desfasamento competências e formação/ necessidades/procura do mercado de trabalho 8. Exacerbação da desigualdade, estagnação salarial 9. 'Digital Taylorism' e surgimento de uma classe de digital <i>galley workers</i> (<i>crowd sourcing</i>); competição mundial entre os trabalhadores para todos os empregos que não exigem contacto cara a cara 10. Erosão da base tributária e financiamento da segurança social

Fonte: Degryse, 2016

Se, por um lado, a digitalização pode ser um elemento facilitador do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, pode representar modos de trabalho mais colaborativos, flexíveis, um aumento da autonomia e autodeterminação dos trabalhadores, uma redução do tempo de trabalho, e melhor ergonomia, por outro, pode implicar a intensificação do trabalho "a qualquer hora, em qualquer lugar"; a perda de controlo pelos trabalhadores de sua própria experiência e *know-how*, a indefinição da fronteira entre a vida privada e a vida profissional, e, devido a estes fatores, pode ter impactos nas condições de saúde dos trabalhadores, levando ao stress e ao esgotamento.

De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho da União Europeia (EU-OSHA) (2018), a digitalização apresenta um conjunto de desafios para a saúde física e mental dos trabalhadores: desde riscos ergonómicos associados ao aumento do trabalho *online*, às novas interfaces homem-máquina e à sedentariedade, a riscos psicossociais, como o isolamento (no caso do teletrabalho), stress, depressão, associados ao sentimento de ter de estar «disponível» a qualquer momento, numa economia 24 horas por dia, 7 dias por semana, a um maior desequilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, à crescente monitorização de desempenho e insegurança no trabalho. Não obstante, é possível de igual modo identificar vantagens da digitalização no que concerne a estas dimensões, nomeadamente: a redução dos trabalhos pesados ou rotineiros; a diminuição de riscos de acidentes de viagens, um bom equilíbrio entre a vida profissional e familiar.

Esta mesma polarização é identificada por Ramalho (2019), no seu estudo “A economia digital e a negociação coletiva”, que teve como objetivo avaliar o impacto da economia digital na contratação coletiva. A autora analisou um conjunto de áreas de incidência do mundo 4.0 no emprego e nas relações de trabalho, que vão desde o nível e qualidade do emprego, aos modelos de comunicação, apresentando as oportunidades e desafios que se colocam em cada uma destas áreas, que aqui se procura sistematizar.

TABELA 5 - OPORTUNIDADES E DESAFIOS POR ÁREAS DE INCIDÊNCIA DA ECONOMIA DIGITAL NO EMPREGO E NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Áreas de incidência	Oportunidades/vantagens	Ameaças/desvantagens
Nível e qualidade do emprego e novos modelos de negócio e de trabalho	<p>Emprego tecnológico</p> <p>Melhoria da qualidade dos postos de trabalho e do valor dos salários associados à redução dos trabalhos pesados ou rotineiros</p> <p>Vantagens económicas para as empresas, em termos de custos e de gestão dos recursos humanos;</p> <p>Vantagens para os trabalhadores com mobilidade reduzida (teletrabalho)</p> <p>Conciliação vida profissional com a assistência à família</p>	<p>Desemprego associado à obsolescência de muitas profissões ou funções tradicionais;</p> <p>Incapacidade de adaptação de alguns trabalhadores às mudanças tecnológicas introduzidas</p> <p>O nível salarial não tem aumentado, nem tem acompanhado a elevação das qualificações dos trabalhadores</p> <p>Aumento de relações de trabalho atípicas e precárias, muito impulsionadas pelo <i>outsourcing</i> e pelas plataformas digitais, com os riscos inerentes: falta de segurança do emprego, menor cobertura dada pela segurança social;</p> <p>Opacidade dos modelos de emprego e de trabalho viabilizados pelas tecnologias digitais do ponto de vista da sua natureza jurídica</p> <p>Isolamento do trabalhador</p> <p>Perigo de invasão da esfera privada do trabalhador.</p>
Processos de recrutamento	<p>Aumento da informação e do tratamento informático célere dos dados disponíveis</p>	<p>Invasão da esfera privada das pessoas nesses processos, a necessidade de um maior rigor na proteção dos dados pessoais dos candidatos a emprego e ainda a possibilidade de surgimento de novas fontes de discriminação no acesso ao emprego.</p>
Local e tempo de trabalho	<p>As tecnologias digitais têm facilitado a maleabilidade do regime do local de trabalho e a Flexibilização dos tempos de trabalho</p> <p><u>Vantagens para as empresas:</u> otimização dos recursos às necessidades produtivas; diminuição dos custos relativos ao local de trabalho; poupança nos acréscimos remuneratórios por trabalho suplementar.</p> <p><u>Vantagens para o trabalhador:</u> diminuição dos custos de deslocação de e para o emprego e dos custos de alimentação; gestão dos seus tempos de trabalho com mais liberdade; melhor conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar.</p>	<p>Os regimes de flexibilidade geográfica e temporal colocam novos problemas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A deslocalização do trabalhador para fora das instalações do empregador torna mais difícil controlar as condições em que o trabalho é prestado, comportando riscos acrescidos do ponto de vista da sua segurança e saúde; • Aumenta o perigo de invasão da esfera privada e íntima do trabalhador; • Eliminação, na prática, das fronteiras entre tempo de trabalho e tempos de não trabalho - o fornecimento de um telemóvel ou um computador, associado à inexistência de um horário fixo cria a expectativa de o trabalhador estar acessível a qualquer hora em qualquer lugar.

Áreas de incidência	Oportunidades/vantagens	Ameaças/desvantagens
Monitorização digital da atividade de trabalho	:	As novas tecnologias facilitam o exercício destes poderes do empregador em moldes que se podem tornar abusivos, que podem configurar a prática de assédio, ou que podem ofender direitos de personalidade dos trabalhadores
Direitos de personalidade dos trabalhadores e acesso, tratamento e proteção dos seus dados pessoais	:	Riscos acrescidos que a utilização de tais tecnologias em ambiente laboral acarreta para os direitos de personalidade dos trabalhadores, em especial no que se refere ao direito à reserva da intimidade da sua vida privada, à proteção dos seus dados pessoais (tanto em termos gerais como em relação a dados particularmente sensíveis, como os dados de saúde e os dados relativos à vida privada e familiar do trabalhador) e às práticas de assédio por via tecnológica.
Segurança e saúde dos trabalhadores	:	Dificuldade em garantir a aplicação das normas legais existentes num ambiente de trabalho que não coincide com as instalações empresariais, onde pode não ser tão óbvio o acesso dos serviços inspetivos ao local de trabalho e pode ser mais difícil responsabilizar o empregador pelo incumprimento das referidas regras. Emergência de novos riscos profissionais associados aos modelos de trabalho decorrentes das tecnologias digitais, ou, pelo menos, a maior intensidade de alguns riscos profissionais no contexto dos “novos” modelos de trabalho (como o <i>stress</i> ou o assédio por meios tecnológicos, entre outros). Dificuldade do sistema de segurança e saúde no trabalho responder a estes riscos.
Modelos de comunicação	Promoção de uma cultura de maior proximidade entre os órgãos de direção ou gestão e os colaboradores. Transmissão da informação mais imediata e muito mais eficaz, porque chega a todos os trabalhadores. O mesmo se aplica às comunicações entre os trabalhadores e as suas estruturas representativas.	O desafio que estas aplicações tecnológicas colocam ao sistema jurídico é o da adaptação (ou substituição?) dos meios tradicionalmente previstos para este efeito por estes novos meios de comunicação; Controlo da utilização destes meios, que são potencialmente mais invasivos da vida privada.
Segurança social	:	A potencial menor cobertura do sistema tradicional de segurança social em relação aos trabalhadores atípicos e aos novos modelos de negócio e trabalho que correspondam juridicamente a trabalho independente. Os sistemas de segurança social podem perder sustentabilidade financeira pela conjugação de vários fatores, entre eles a tendencial menor estabilidade dos vínculos de trabalho na atualidade, que resulta em mais períodos sem contribuições na vida profissional das pessoas. A arquitetura global do regime contributivo da segurança social poderá ter que ser repensada.

Fonte: Adaptado de Ramalho, 2019

Uma vez que os impactos da digitalização no emprego e no mercado de trabalho se fazem e farão sentir em diferentes graus, consoante o tipo de profissão, o setor de atividade e mesmo em diferentes graus em cada país, e uma vez que o setor financeiro tem sido um objeto preferencial da digitalização, a questão que se coloca é em que medida estas áreas supramencionadas têm tido alterações no setor financeiro, e quais as profissões que têm sido mais atingidas pela digitalização, e que novas profissões têm surgido neste setor, com que implicações.

Transformação na organização do trabalho no setor financeiro

Adopção das novas tecnologias no setor financeiro em Portugal

No BPI, com o projeto **GoBanking**, a transformação efetuou-se numa etapa específica da jornada do cliente – a abertura de conta – tornando-a totalmente digital. Um colaborador do BPI pode agora deslocar-se junto do cliente onde quer que se encontre e recolher os dados, comprovativos e assinaturas. O banco move-se no plano físico através do digital, aumentando a conveniência para cliente, otimizando processos e garantindo os níveis de satisfação e rapidez dos processos.

O **e-Segurnet** é um projeto desenvolvido pela APS, com o objetivo de substituir a tradicional DAAA (Declaração Amigável de Acidente Automóvel), através da criação de uma aplicação *mobile* para *smartphones* e *tablets* com diferentes sistemas operativos e um portal público. Esta aplicação utiliza a georreferenciação, de forma a recolher a informação da localização do sinistro, a máquina fotográfica, para que seja possível anexar fotografias, e ainda *sms* e *email* para que os intervenientes possam validar e assinar os dados preenchidos.

Atualmente, algumas seguradoras começaram a incorporar um **QR Code** nas cartas verdes enviadas aos clientes, que permite o preenchimento automático dos dados do veículo e do seguro. Este preenchimento poderá ser feito como pré-registo ou na altura do sinistro.

Fonte: APDC, 2017

Pelas características da sua atividade e pela importância estratégica que ocupa no nosso sistema económico, o setor financeiro tem sido um objeto preferencial da digitalização. Enquanto processo de desenvolvimento da infraestrutura tecnológica, a digitalização tem simultaneamente convivido e desempenhado um papel relevante nos processos de concentração bancária a nível europeu, facilitando a comunicação e a obtenção de informação e fomentando a homogeneização de processos e práticas contabilísticas e de determinação de valor entre instituições de diferentes países. As elevadas velocidades de processamento e transmissão de informação que as tecnologias digitais permitem também levaram ao desenvolvimento de determinadas facetas da atividade bancária - em particular da banca de investimento - como a arbitragem financeira ou os sistemas automáticos de *trading*.

Ao mesmo tempo, a digitalização tem também permitido o diluir das fronteiras do setor financeiro com outros setores de atividade. É o que sucede com a crescente oferta de serviços financeiros por instituições não-bancárias, incluindo crédito ao consumo, seguros ou formas descentralizadas de armazenamento e transferência de valor como as criptomoedas. Para tal, estas instituições não-financeiras beneficiam tanto da infraestrutura tecnológica que desenvolveram como da notoriedade que lhes é conferida pelas suas atividades principais em setores como a distribuição e logística ou as telecomunicações.

As chamadas empresas *FinTech* e *InsurTech* estão a crescer, em especial nas áreas da gestão de poupanças, do crédito pessoal e do financiamento às empresas, e desempenham um papel cada vez mais relevante no financiamento participativo, através de plataformas específicas e da utilização de aplicações móveis, moedas virtuais e pagamentos eletrónicos, competindo com os bancos e as seguradoras (CESE, 2017; Eurofound, 2019).

Estes desenvolvimentos, a par dos rápidos desenvolvimentos tecnológicos têm vindo a transformar não só os meios de produção, a forma como os bancos e as seguradoras operam internamente, mas também a forma de comunicação/interligação entre as instituições do setor financeiro e os seus clientes.

Na banca comercial, a faceta mais notória tem sido a substituição progressiva do atendimento presencial enquanto interface preferencial entre cliente e instituição financeira em favor de dispositivos como os caixas automáticos e, mais recentemente, pelo *online banking*, IA, *Bots* no relacionamento com os clientes.

As sucursais em linha e agências virtuais através das quais os clientes têm acesso ao crédito, empréstimos e seguros através da Internet, tornam redundante a deslocação do cliente à agência.

No que diz respeito às formas de pagamento, também estas tiveram uma evolução significativa nos últimos

São muitas as soluções inovadoras que os bancos nacionais já oferecem: abrir uma conta à distância, fazer transferências e em particular transferências imediatas, fazer pagamentos com o telemóvel, contratar crédito pessoal ou cartões de crédito ou ter fundos de ações a ser geridos por um robot. As principais consequências deste processo têm sido maior e mais fácil acesso da população aos serviços bancários com maior comodidade.

anos, com o aumento do pagamento por cartão, débito direto e transferência bancária, pagamentos sem contacto («*contactless payments*»), e a evolução dos mercados de criptomoeda (*Bitcoin* e outras). As próprias decisões financeiras, com a banca em linha, os megadados, a IA, a cifragem progressiva (*blockchain*), a cibersegurança, etc., são cada vez mais realizadas com recurso a algoritmos e megadados (CESE, 2017).

APB

Cenário idêntico passa-se com os processos operativos no setor dos seguros, com a venda dos mesmos *online* e a desmaterialização de procedimentos, principalmente ao nível dos sinistros e da peritagem.

Mas a digitalização permite também que a atividade bancária e seguradora gere novas formas de capital como atividade – em particular da informação sobre os seus clientes. Esta constituição de grandes bases de dados da atividade bancária permite não apenas a mineração dos dados com vista a identificação de padrões de consumo e risco para suporte ao desenvolvimento de estratégias de *marketing* sofisticadas por parte das instituições bancárias e seguradoras, mas constitui em si própria um ativo de peso na determinação do valor económico destas instituições.

Foram criadas *apps* para melhorar a interação com clientes, ou soluções como a vídeo-consulta para agilizar a prestação de cuidados médicos, ou ainda soluções de peritagem digital para se efetuar peritagens em automóveis sinistrados à distância. Mas as soluções alavancadas sobre tecnologias digitais são, de facto, inúmeras e em crescimento acelerado, para dar suporte a todas as fases da cadeia de valor dos seguros.

APS

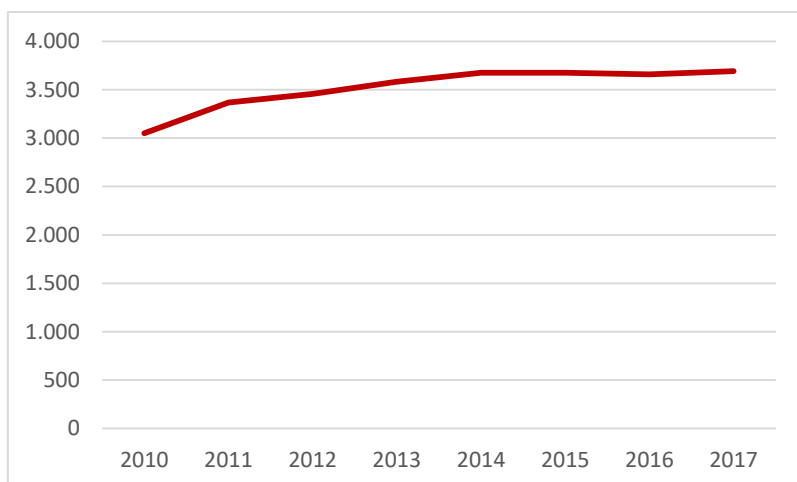
Se a digitalização transformou muitas das características da atividade bancária e seguradora, ela implicou necessariamente mudanças de monta no emprego e na organização do trabalho no setor financeiro.

A título de exemplo, o aumento da utilização da banca digital pelos clientes tem resultado no *downsizing* ou até no encerramento de muitas agências, e consequentemente num conjunto de alterações e impactos no emprego setorial, nomeadamente a diminuição de empregos no setor, em particular nas atividades de *back office* (Kirov e Thill, 2015).

De acordo com o relatório *Representativeness of the European social partner organisations: Banking sector* (Eurofound, 2019), entre 2010 e 2018, o número de empresas do setor bancário na UE caiu 25%, e a força de trabalho da UE no setor bancário diminuiu 4%. Em termos de agências, a racionalização do setor significou uma redução de 21% no período 2007-2017.

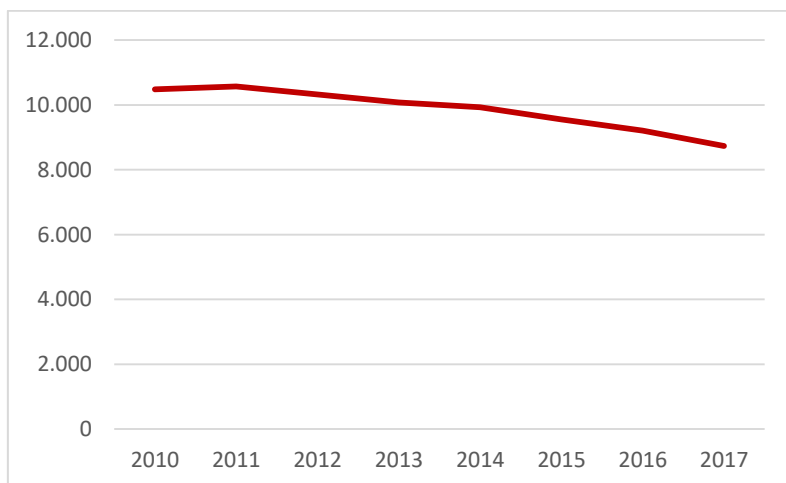
Em Portugal, ao nível do setor financeiro e de seguros, tem-se registado a mesma tendência. De acordo com os dados dos Quadros de Pessoal, se o número de empresas nas atividades financeiras e de seguros se tem mantido relativamente estável, o mesmo não acontece com o número de estabelecimentos, que apresenta uma redução de 16% no período 2010-2017.

FIGURA 2 - EMPRESAS NAS ATIVIDADES FINANCEIRAS E DE SEGUROS, CONTINENTE (2010-2017)



Fonte: Quados de Pessoal

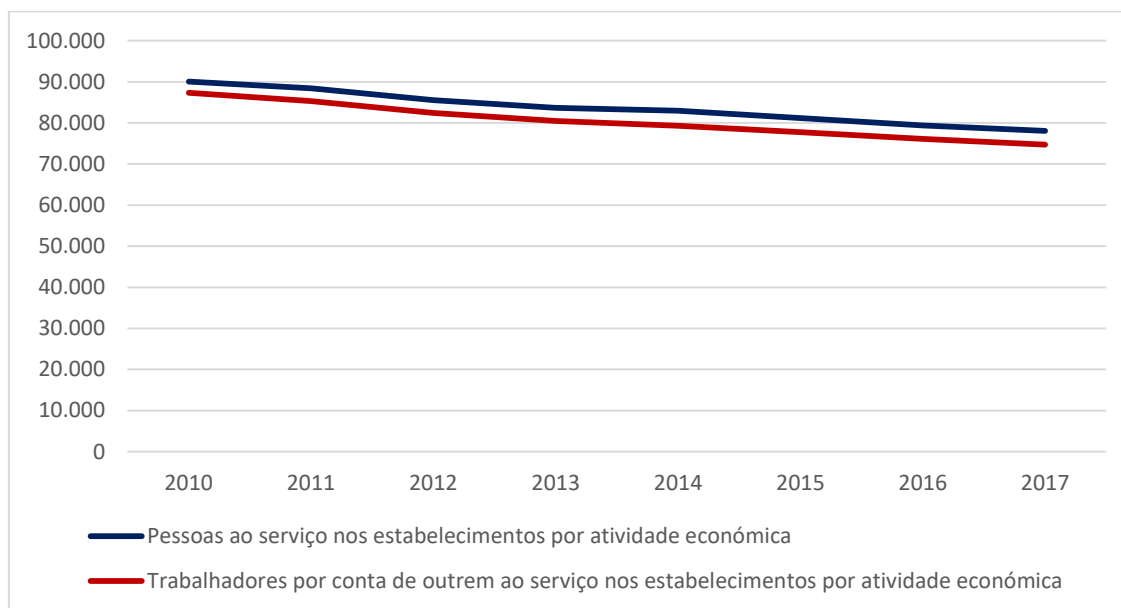
FIGURA 3 - ESTABELECIMENTOS NAS ATIVIDADES FINANCEIRAS E DE SEGUROS, CONTINENTE (2010-2017)



Fonte: Quados de Pessoal

A quebra no número de estabelecimentos tem reflexo no número de pessoas ao serviço, que neste mesmo quadro temporal apresentou uma redução na ordem dos 13%, redução essa mais acentuada ao nível dos trabalhadores por conta de outrem (14%).

FIGURA 4 - PESSOAS AO SERVIÇO E TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM NAS ATIVIDADES FINANCEIRAS E DE SEGUROS, CONTINENTE (2010-2017)



Fonte: Quadros de Pessoal

Testemunhos idênticos foram obtidos através das entrevistas realizadas. De acordo com os dirigentes de estruturas sindicais do setor financeiro filiadas na UGT e dirigentes/representantes de estruturas representativas de empresas do setor financeiro entrevistados, principalmente da banca, a digitalização tem conduzido a alterações profundas nas formas de trabalho, o que se tem traduzido no encerramento de agências bancárias, na redução dos postos de trabalho e na extinção de funções. Alguns dos entrevistados salientam, no entanto, de que não se trata tanto de uma destruição de emprego, mas sim de adaptação a formas de trabalho digitais que implicam menos pessoas. Por outro lado, foi também salientada a contratação de novos tipos de competências, nomeadamente o recrutamento de pessoas com qualificações profissionais associadas às novas tecnologias (por exemplo, IA), embora, também neste caso se assista ao *outsourcing*/terciarização. Foi de igual modo salientado pelos entrevistados que existe atualmente um maior peso de contratação de trabalhadores temporários e estagiários.

No setor financeiro segurador tradicional, quer pela digitalização, quer pelo agrupamento de empresas e consequente racionalização de recursos ocorreu uma redução de efetivos em todas as áreas funcionais, nomeadamente as técnicas.

STAS

as regras de sigilo bancário, etc.), medidas de supervisão bancária e fiscalização, impostas ao sistema na

A digitalização é certamente responsável pelas mudanças que se têm vindo a operar no setor financeiro, contudo, não se pode ignorar outros fatores que tiveram um forte impacto. A crise financeira e económica global de 2008-2010 teve um efeito significativo no setor financeiro, em particular, no setor bancário, que entretanto, foi de igual modo afetado por múltiplas novas regulamentações (como os Acordos Basileia III,

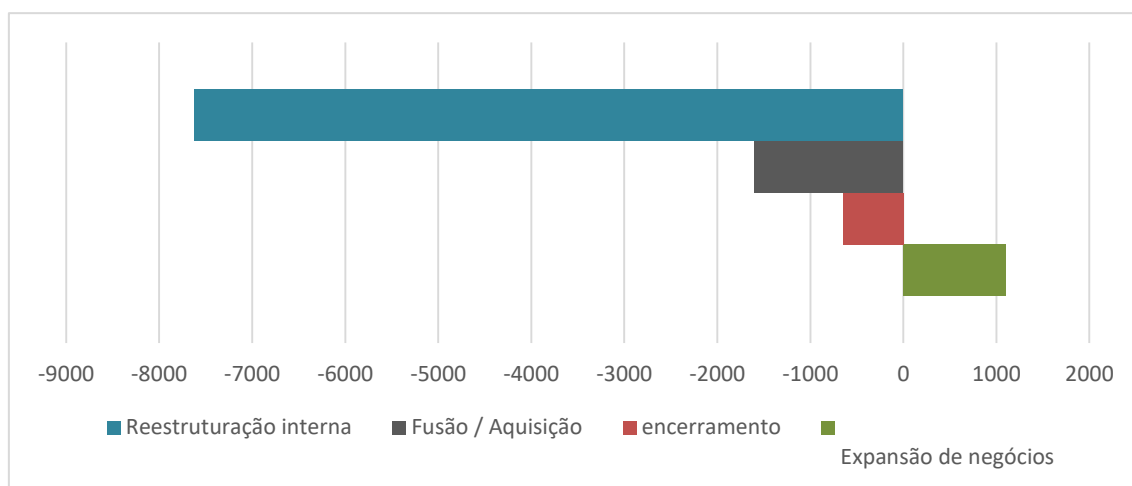
sequência da crise. Por outro lado, registou-se um conjunto de mudanças e reestruturações associadas a fusões e aquisições resultantes de processos de desregulamentação e privatização, bem como o já mencionado crescente recurso à terciarização de departamentos e atividades, como forma de reduzir custos (Eurofound, 2019; Kirov, 2015).

Os bancos e as empresas de serviços financeiros têm aumentado o recurso a consultores externos ou subcontratados, nomeadamente programadores de TI, e têm recorrido cada vez mais a contratos temporários ou à terciarização para determinadas atividades, nomeadamente *call center* (OIT, 2019).

As entrevistas realizadas permitam reforçar esta tendência, verificando-se que o menor volume de trabalhadores neste setor deve-se não só à redução dos efetivos, mas também à externalização/subcontratação das tarefas que ocorre nos serviços de TI, e em certas funções de *back office*, como por exemplo, os serviços de assistência e processamento de clientes e cartões.

Os dados do Observatório Europeu da Reestruturação (ERM) ilustram o peso das fusões/aquisições na planeada redução de emprego, destacando, no entanto, a reestruturação interna como o principal motivo das reestruturações. A análise do descritivo dos processos de reestruturação do ERM não permite estabelecer uma correlação direta entre a reestruturação interna e a digitalização mas, de acordo com as entrevistas realizadas, este será um dos principais motivos que tem levado à redução do emprego.

FIGURA 5 - EVOLUÇÃO PLANEADA DO NÚMERO DE EMPREGOS POR TIPO DE REESTRUTURAÇÃO NO SETOR FINANCEIRO, 2011-2020

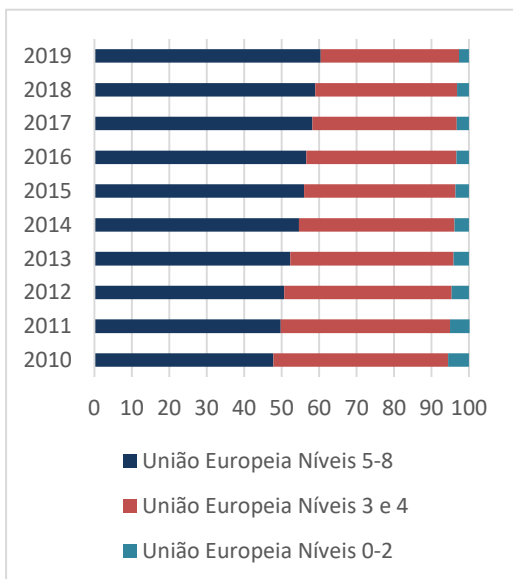


Fonte: Observatório Europeu da Reestruturação (ERM)

Como qualquer outro processo de transformação tecnológica de fundo, a digitalização tem gerado o declínio ou obsolescência de algumas profissões, a transformação das atribuições de outras, e a procura de novas profissões. No caso do setor financeiro, a digitalização tem sobretudo favorecido a diversificação dos perfis profissionais e das condições de trabalho no setor financeiro. No entanto, tal diversificação opera em dois sentidos. Por um lado, introduz ou aumenta o peso de profissões altamente qualificadas e remuneradas ligados à manipulação de tecnologias digitais - como a análise de dados, a cibersegurança ou a *marketing* digital. Ao mesmo tempo, a digitalização favorece o crescimento do número de trabalhadores em condições precárias, sobretudo em funções parcialmente ou totalmente externalizadas pelas instituições bancárias e de seguros - como é o caso dos comerciais e dos trabalhadores de centros de atendimento telefónico. O mesmo é aplicável, com frequência, aos trabalhadores das instituições não bancárias adstritos à oferta de serviços financeiros. Ou seja, a digitalização encerra em si o potencial de criação e alimentação de tendências de polarização da qualidade do emprego no setor financeiro.

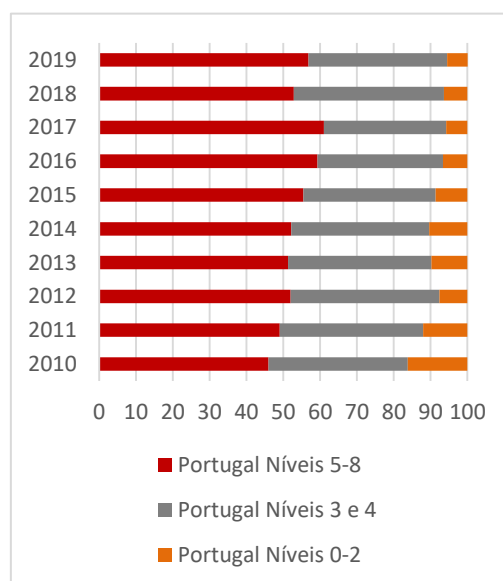
A análise da evolução do número de empregados nas atividades financeiras e de seguros por nível de ensino entre 2010 e 2019 permite corroborar esta tendência, observando-se o aumento do número de empregados com qualificações superiores, em detrimento dos empregados com níveis de qualificação mais baixos.

FIGURA 6 - EMPREGADOS NAS ATIVIDADES FINANCEIRAS E DE SEGUROS, POR NÍVEL DE ENSINO, UE (%)



Fonte: Eurostat, LFSA

FIGURA 7 - EMPREGADOS NAS ATIVIDADES FINANCEIRAS E DE SEGUROS, POR NÍVEL DE ENSINO, PORTUGAL (%)

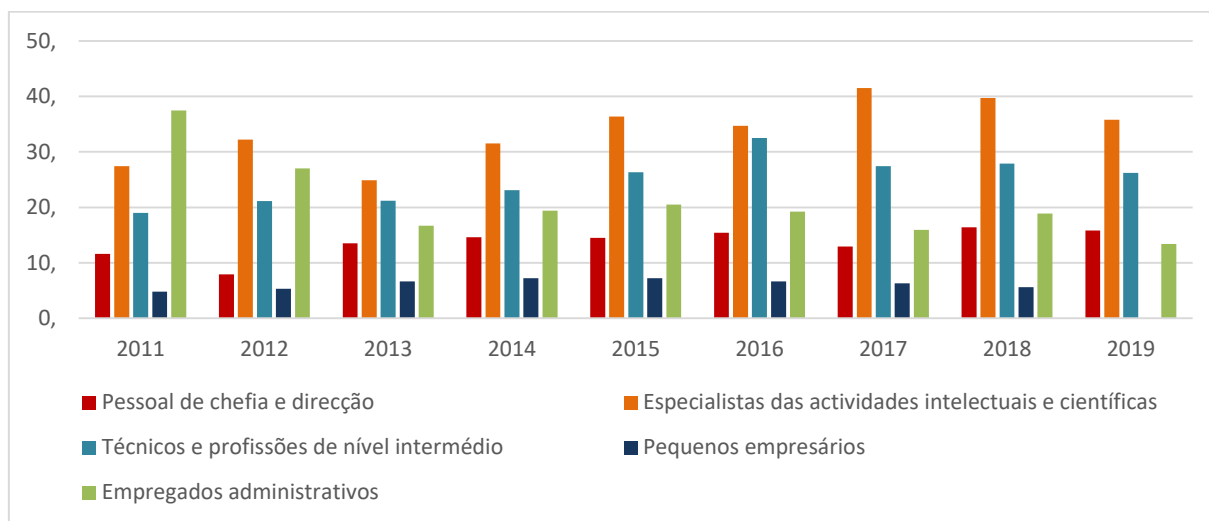


Fonte: Eurostat, LFSA

Em Portugal o número de empregados nas atividades financeiras e de seguros com ensino pós secundário e superior teve um aumento de 23% entre 2010 e 2019 e, em contrapartida, o número de empregados com habilitações inferiores ao secundário teve uma redução na ordem dos 65%.

Estes dados refletem a mudança na estrutura do emprego, registando-se um aumento do número de gestores e profissionais, em detrimento do número de escriturários e funcionários dos serviços.

FIGURA 8 - NÚMERO DE EMPREGADOS NAS ATIVIDADES FINANCEIRAS E DE SEGUROS, POR GRUPO SOCIOECONÓMICO EUROPEU (MILHARES), PORTUGAL



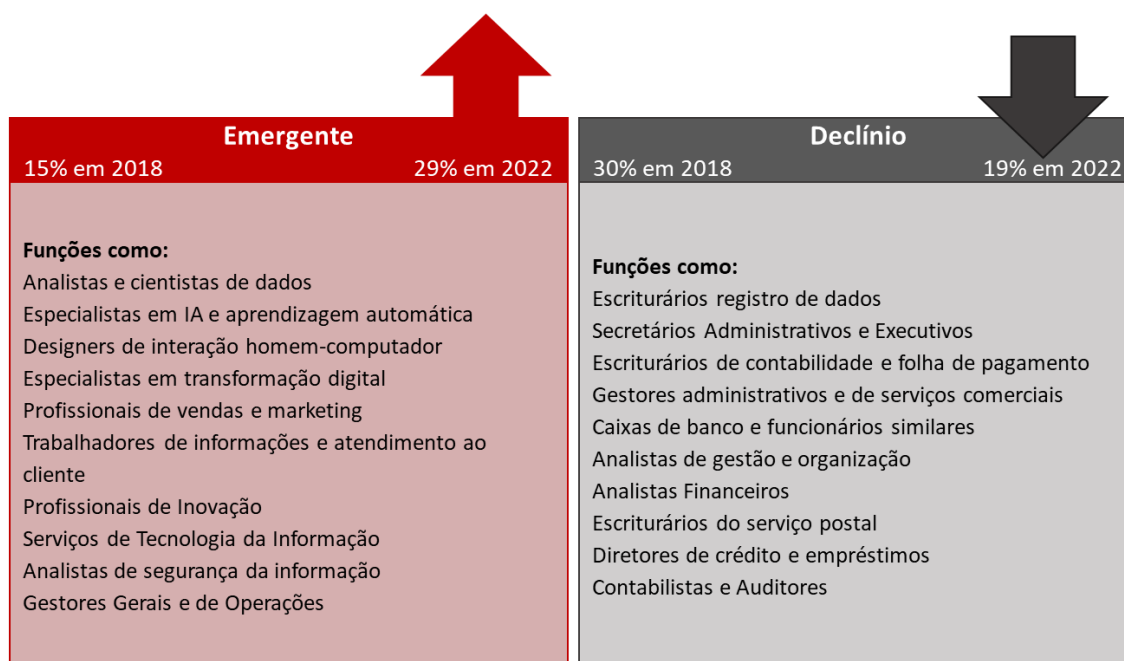
Fonte: Eurostat, LFSA

No que diz respeito às profissões/empregos afetados, e de acordo com os testemunhos obtidos através das entrevistas, a digitalização tem tido impacto negativo ao nível dos caixas e dos serviços administrativos centrais, por outro lado, e conforme mencionado anteriormente, tem tido um impacto positivo ao nível de especialistas nas novas tecnologias.

Para além das transformações que têm vindo a ocorrer, importa perceber quais as perspetivas de evolução futura da força de trabalho neste setor.

O Relatório *Future of Jobs 2018* (WEF, 2018) permite, com base nas projeções das empresas inquiridas no estudo, identificar as profissões que terão um aumento e um decréscimo da procura nos próximos anos. De acordo com este relatório, o setor financeiro segue as tendências gerais anteriormente identificadas: as funções associadas às novas tecnologias, como analistas e cientistas de dados, especialistas em IA e em transformação digital, terão um aumento da procura, e as profissões administrativas, como escriturários de entrada de dados, de contabilidade, caixas de banco e similares, estão em declínio, progressivamente automatizadas. De acordo com o mesmo relatório, enquanto hoje as máquinas e algoritmos executam 36% das horas coletivas despendidas nesta tarefa, em 2022 essa participação aumentará para 61%.

FIGURA 9 - TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO NO SETOR DOS SERVIÇOS FINANCEIROS E INVESTIDORES EM 2018 E 2022



Fonte: (WEF, 2018)

O relatório *Future of Jobs 2020* (WEF, 2020) vem reforçar esta mesma tendência, acrescentando à lista dos empregos emergentes no setor financeiro os Especialistas em *Big Data* e engenheiros *FinTech* e os escriturários de estatísticas, finanças e seguros, bem como os subscritores de seguros como redundantes.

FIGURA 10 - EMPREGOS EMERGENTES E REDUNDANTES NO SETOR DOS SERVIÇOS FINANCEIROS

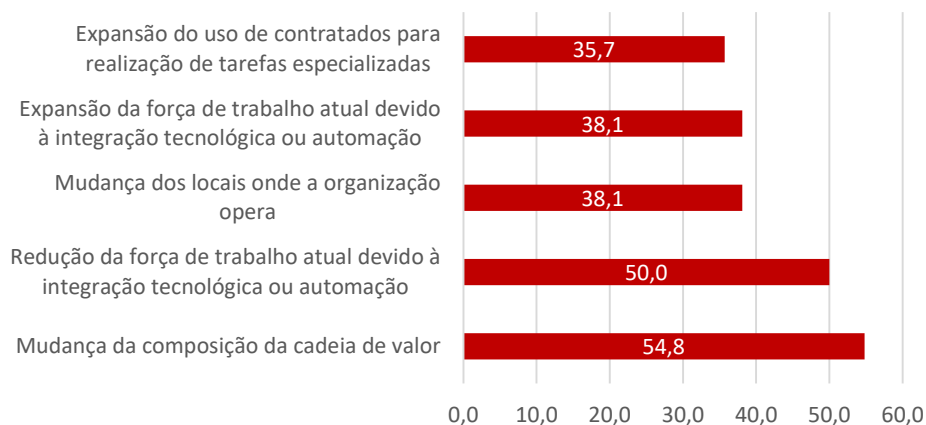
Empregos Emergentes Setor Financeiro	Empregos redundantes Setor Financeiro
1. Analistas e cientistas de dados	1. Escriturários de entrada de dados
2. Especialistas em <i>Big Data</i>	2. Escriturários de contabilidade, escrituração e folha de pagamento
3. Especialistas em <i>marketing</i> digital e estratégia	3. Secretários Administrativos e Executivos
4. Especialistas em IA e aprendizagem automática	4. Contabilistas e auditores
5. Especialistas em transformação digital	5. Trabalhadores de informações do cliente e atendimento ao cliente
6. Analistas de segurança da informação	6. Caixas de Bancos e Escriturários Relacionados
7. Profissionais de banco de dados e rede	7. Escriturários de estatísticas, finanças e seguros
8. Profissionais de desenvolvimento de negócios	8. Subscritores de seguros
9. Engenheiros <i>FinTech</i>	9. Gestores Gerais e de Operações
10. Especialistas em segurança de cibernética	10. Analistas Financeiros Indústria

Fonte: (WEF, 2020)

De salientar que, no que diz respeito ao emprego neste setor, cerca de 50% das empresas inquiridas no supramencionado estudo estimam uma redução da força de trabalho atual devido à integração tecnológica ou automação e 38% estimam a expansão da força de trabalho pelo mesmo motivo, sendo ainda necessário

salientar que essa expansão poderá ser refletida no uso de contratados para a realização de tarefas especializadas (36%).

FIGURA 11 - IMPACTOS ESPERADOS NA FORÇA DE TRABALHO NO SETOR DOS SERVIÇOS FINANCEIROS



Fonte: (WEF, 2020)

Com base na revisão da literatura e nas entrevistas realizadas, e considerando que, de acordo com os dados do *EY Financial Services Digital Survey 2016*, a transformação digital do setor financeiro em Portugal é uma prioridade estratégica para 83% das empresas (EY-AM&A, 2017), é expectável que, nos próximos anos, o emprego em Portugal siga estas tendências, exigindo um acompanhamento e estudo intensivo da reconfiguração e emergência de novas profissões, bem como a monitorização da evolução das novas formas de emprego, uma vez que, é necessário garantir a existência de força de trabalho adequada, bem como, assegurar que a mesma tem acesso a um trabalho digno. De salientar ainda que, tendo em conta que em Portugal os trabalhadores com baixos níveis de qualificação têm algum peso, esta reconfiguração do mercado de trabalho pode ter um impacto muito forte.

Estas questões, bem como outros desafios associados à digitalização, têm merecido a atenção por parte dos parceiros sociais, no sentido de assegurar um crescimento inteligente e sustentável e uma transição digital justa.

Digitalização e ação sindical internacional

Conforme patente na revisão da literatura efetuada, não há um consenso sobre os impactos da digitalização no mercado de trabalho. A digitalização é uma questão polarizadora, apresentando vantagens e desvantagens, sendo que o único consenso que existe é que a digitalização altera o mundo do trabalho.

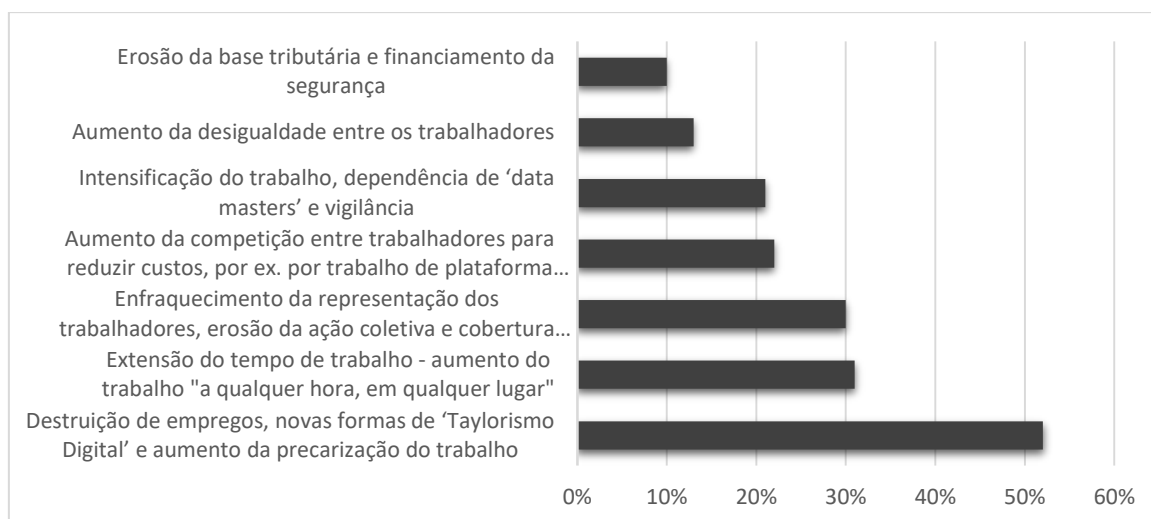
A mesma visão polarizadora é encontrada junto dos sindicatos. De acordo com o estudo promovido pela European Trade Union Confederation (CES/ETUC) no âmbito do projeto *Workers Participation: The key to fair digitalisation*, quase metade dos inquiridos (representantes de organizações sindicais de nível nacional e representantes dos trabalhadores a nível das empresas) considera que as oportunidades apresentadas vão compensar os riscos, contudo, cerca de um terço dos inquiridos considera o contrário. Se por um lado a criação de novos empregos, nomeadamente engenheiros informáticos, cientistas e especialistas em redes, é indicada enquanto a principal oportunidade da digitalização, seguido das expectativas positivas em relação à redução do tempo de trabalho e ao aumento da autonomia no trabalho, por outro, a destruição de empregos, novas formas de *taylorismo* digital e trabalho precário, e a extensão do tempo de trabalho, são considerados como os principais riscos relacionados com a digitalização.

FIGURA 12 - MAIS IMPORTANTES OPORTUNIDADES DA DIGITALIZAÇÃO



Fonte: Voss & Riede, 2018

FIGURA 13 - MAIS IMPORTANTES AMEAÇAS DA DIGITALIZAÇÃO



Fonte: Voss & Riede, 2018

De acordo com a revisão da literatura efetuada, a entrada da digitalização na agenda dos sindicatos europeus, é recente (Kirov, 2017; Beuker et al, 2018). No entanto, paulatinamente, a partir de 2014/15, a digitalização tem vindo a assumir um maior protagonismo na agenda dos sindicatos, quer a nível europeu, no âmbito da Confederação Europeia de Sindicatos/ European Trade Union Confederation (CES/ETUC) e da UNI Europa, quer a nível nacional, no âmbito de cada Estado membro.

Em 2015 a Confederação Europeia dos Sindicatos (CES) introduz pela primeira vez no seu programa de trabalho para 2015-2019 a referência à inovação e às TIC, e, em março de 2016, na Cimeira Social Tripartida, os parceiros sociais europeus (BusinessEurope, CES, CEEP e UEAPME) emitem uma declaração conjunta sobre a digitalização. Mais tarde, em junho de 2016, a CES adota uma resolução sobre a digitalização, intitulada "Digitalização: rumo ao trabalho digital justo - 'Towards fair digital work'".

Nesta resolução a CES alerta para o facto de a digitalização acarretar não só oportunidades mas também riscos.

"Digitalisation means opportunities as well as risks. Studies currently available on the future of work suggest that there will be winners and losers amongst workers. One of the risks is that digitalisation might become an additional driver of social and territorial inequalities. (...) Amongst the benefits of digitalisation could be a potential liberation from dangerous, monotonous and repetitive tasks, which would be increasingly replaced by tasks of process monitoring and process enhancement, thus strengthening the capacity of teams to act and the capacity for autonomous self-regulation. Digitalisation could become the base for new forms of support for workers, new forms of cooperation, strengthening the autonomy of action and of decentralised auto-regulation of teams. A better work-life balance could be within reach."(ETUC, 2016, p.2)

Neste sentido, é argumentado que é necessário moldar uma transição inclusiva para um trabalho digital justo com base em boas condições de trabalho, um ambiente de trabalho seguro e protegido e uma relação de trabalho justa; evitar que a digitalização divida ainda mais a sociedade em vencedores e perdedores; e, atualizar os programas de formação profissional inicial e contínua, melhorando a qualificação da força de trabalho.

Ainda nesta resolução são destacadas as áreas de ação mais importantes para os sindicatos, nomeadamente: *o emprego, as qualificações e a qualificação, a subcontratação de tarefas, as regras sobre o tempo de trabalho, as questões de saúde e segurança, o equilíbrio entre a vida profissional e a familiar e a proteção de dados* (ETUC resolution on digitalisation: "towards fair digital work", p.9, 2016), sendo destacado igualmente que os sindicatos devem ter um papel ativo quer ao nível das estratégias de digitalização das empresas, mediante procedimentos reforçados de informação, consulta e participação, quer ao nível das iniciativas governamentais nacionais de digitalização, por forma a assegurar uma transição inclusiva para um trabalho digital justo.

Mais recentemente, em junho de 2020, é assinado pelos Parceiros Sociais Europeus o Acordo-Quadro sobre Digitalização, apresentado a Cimeira Social Tripartida. Este acordo-quadro é o compromisso comum dos parceiros sociais intersetoriais europeus no sentido de otimizar os benefícios e enfrentar os desafios da digitalização no mundo do trabalho, no qual são descritas ações e medidas concretas, que empregadores, trabalhadores e seus representantes podem adotar para dar resposta a esses desafios, nomeadamente: necessidade de investir nas competências e conhecimentos dos trabalhadores, o direito à desconexão, IA e garantia do princípio de controlo do ser humano e proteção de dados e vigilância.

Para além destes acordos intersetoriais, têm também sido emitidas declarações setoriais, principalmente nos setores mais afetados pela digitalização. É o caso do setor postal, dos seguros, das telecomunicações e da banca, entre outros (tabela 6). A formação dos trabalhadores assume uma relevância transversal, a par da regulamentação da proteção de dados e intensificação do trabalho.

TABELA 6 - TEXTOS ADOTADOS PELOS PARCEIROS SOCIAIS EUROPEUS SOBRE DIGITALIZAÇÃO E NOVAS TECNOLOGIAS (2010-2017)

Setor	Título	Data
Intersetorial	Resolução sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores atípicos e trabalhadores de platform companies (incluindo os independentes)	Outubro de 2020
Indústria de Móveis	Declaração conjunta dos Parceiros Sociais Europeus sobre Transformação Digital nos locais de trabalho da Indústria Europeia de Móveis	Julho de 2020
Intersetorial	Acordo-Quadro sobre Digitalização	Junho 2020
Setor Postal	Declaração Conjunta sobre Formação na Era Digital	Dezembro 2019
Indústria Gráfica	A impressão é vital para o futuro da leitura - declaração conjunta INTERGRAF e UNI Europa Graphical & Packaging	Outubro 2019
Setor portuário	Declaração conjunta "Desenvolvimentos tecnológicos no setor de navegação e a inovação tecnológica representam grandes desafios para o setor portuário"	Junho 2019
Setor bancário	Declaração conjunta sobre o impacto da digitalização no emprego	Novembro 2018
Setor metalúrgico	O impacto da digitalização no mundo do trabalho nas indústrias de metal, engenharia e tecnologia	Dezembro 2016
Indústria química	Posição conjunta sobre aspetos sociais e de emprego da digitalização	Novembro 2016
Setor de seguros	Declaração conjunta sobre os efeitos sociais da digitalização pelos parceiros sociais europeus no setor de seguros	Outubro 2016
Intersetorial	Resolução sobre a digitalização, intitulada "Digitalização: rumo ao trabalho digital justo - 'Towards fair digital work'"	Junho 2016

Setor	Título	Data
Intersetorial	Declaração dos parceiros sociais europeus sobre a digitalização	Março 2016
Telecomunicações	Declaração conjunta UNI Europa - ETNO sobre as necessidades futuras de competências em TIC	Novembro 2014
Setor Postal	Declaração Conjunta sobre Competências e Empregos Equivalentes no Setor Postal Europeu	Novembro 2014
Comércio	Contribuição comum dos parceiros sociais para o comércio para algumas iniciativas emblemáticas da “UE 2020: Uma estratégia europeia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo”	Agosto 2010

Fonte: European Commission (2018), *Employment and Social Developments in Europe 2018*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Luxembourg; Publications Office of the European Union, adaptado

No que diz respeito ao setor financeiro, a nível europeu a digitalização é incluída entre as prioridades do diálogo social em 2016, no setor dos seguros, com a assinatura da declaração conjunta sobre os efeitos sociais da digitalização, e em Dezembro de 2018, no setor bancário, com a assinatura da Declaração Conjunta sobre o Impacto da Digitalização no emprego. Ambas as declarações reconhecem que a digitalização tem efeitos profundos no setor financeiro, e que se deve abordar conjuntamente as oportunidades e os desafios da digitalização de maneira positiva, debruçando-se sobre a proteção de dados e privacidade, a formação e desenvolvimento de competências, assumindo que esta área é crucial na gestão do impacto da digitalização e apelando à cooperação entre os parceiros sociais e o sistema de educação, condições de trabalho seguras e saudáveis e equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.

Paralelamente, nos últimos anos foram também emitidas declarações/acordos no domínio do teletrabalho e do trabalho móvel baseado nas TIC. É o caso do setor dos seguros, com a Declaração conjunta sobre teletrabalho dos parceiros sociais europeus no setor dos seguros em 2015, do setor bancário, com a Declaração teletrabalho no setor bancário europeu em 2017, e do setor do comércio, com o Acordo europeu diretrizes sobre teletrabalho e trabalho móvel baseado nas TIC no comércio de 2018.

Há ainda a destacar ao nível do diálogo social europeu a adoção em 2017 da “Resolução sobre a abordagem aos novos desafios digitais ao mundo do trabalho, em particular o *crowdwork*” que apela à necessidade de se regular as plataforma *online* a nível europeu e à representação sindical destes trabalhadores (CES, 2017) e, mais recentemente, a Resolução sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores atípicos e trabalhadores de platform companies (incluindo os independentes) (CES, 2020).

Não obstante, e conforme mencionado anteriormente, na maior parte dos países europeus, e apesar dos sindicatos considerarem que esta temática deve ser assunto do diálogo social, a digitalização ainda não desempenha um papel central na agenda sindical. O envolvimento sindical na digitalização apresenta diferentes configurações e graus, dependendo quer das iniciativas governamentais existentes nos Estados-membros direcionadas para a digitalização, quer do papel que os sindicatos assumem a nível do Estado-membro. Enquanto em alguns países a digitalização encontra-se no topo da agenda de negociações dos parceiros sociais, noutros a digitalização é um tema periférico. As boas práticas no que diz respeito à participação dos trabalhadores estão essencialmente concentradas nos países da Europa do Norte e Ocidental. A Alemanha, a par da França e Suécia, encontram-se entre os países onde a digitalização está no topo da agenda dos sindicatos e onde o envolvimento dos mesmos assume uma variedade de formas (Voss & Riede, 2018; Byhovskaya, 2018).

O estudo promovido pela ETUC (Voss & Riede, 2018) procurou obter informação sobre as experiências e avaliação dos principais desafios relacionados com as novas e disruptivas tecnologias, bem como as mudanças na economia e mercado de trabalho, consequentes da digitalização, e obter informação sobre

questões como procedimentos de informação e consulta, negociação coletiva, do nível empresarial ao transnacional, bem como políticas e estratégias sindicais em matéria de digitalização.

De acordo com os resultados deste estudo, o envolvimento dos sindicatos em iniciativas globais, nomeadamente em programas do governo como agendas digitais, é, de um modo geral fraco, uma vez que menos de um quarto dos sindicatos inquiridos indicaram estar envolvidos nestas iniciativas. Por outro lado, verificou-se igualmente que a participação dos sindicatos nas políticas de educação e formação e em políticas de promoção de competências digitais também é muito fraco. Apenas um terço dos inquiridos considerou que os sindicatos estavam envolvidos nestas políticas, verificando-se, no entanto, uma grande disparidade nas respostas – na Suécia e Dinamarca os sindicatos têm claramente um papel muito ativo neste domínio, enquanto em países como Itália, França e Polónia, os valores são muito baixos.

Em contrapartida, verificou-se que a digitalização é uma temática com algum destaque na agenda em termos de informação e consulta: cerca de 65% de todos os representantes sindicais e representantes dos trabalhadores a nível da empresa relataram que a mudança digital surgiu como um tópico de informação e consulta em vários níveis (intersetorial, setorial e empresarial).

O mesmo não se aplica em relação à constituição de grupos de trabalho dentro dos sindicatos e órgãos de representação dos trabalhadores a nível da empresa: apenas cerca de um terço dos inquiridos indicou que tais grupos tinham sido criados.

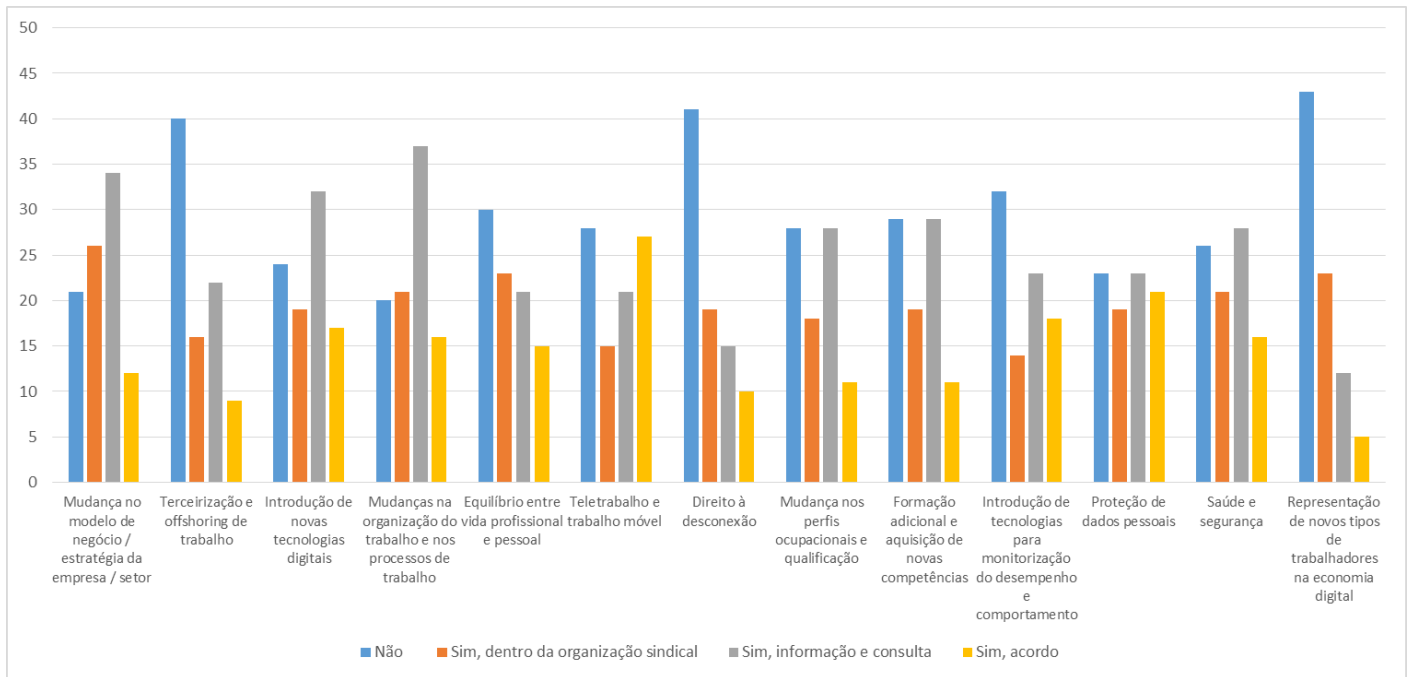
No que diz respeito à negociação coletiva, de acordo com o estudo, o número de inquiridos que mencionou a existência/conhecimento de convenções coletivas sobre a digitalização tem vindo a aumentar, contudo, apenas 14% dos inquiridos mencionou ter conhecimento de um acordo coletivo ao nível da empresa ou setorial, acordos estes que ainda são relativamente restritos tematicamente, i.e., apenas um pequeno número de temas foi abordado, e que seguem a mesma tendência dos acordos e declarações a nível da Europa – concentrados em setores que são fortemente afetados pelas novas tecnologias digitais como o setor financeiro, correios, e telecomunicações.

O gráfico seguinte permite identificar os principais tópicos abordados pelos órgãos/organizações de representação dos trabalhadores. Os temas que mais têm sido abordados dizem respeito às mudanças na organização do trabalho e nos processos de trabalho, a par da estratégia da empresa, a introdução de novas tecnologias digitais e a proteção de dados pessoais, embora os mesmos sejam tratados de formas distintas.

A leitura do gráfico permite destacar algumas conclusões do estudo:

- As questões que têm tido maior destaque ao nível das convenções coletivas (seja por acordo de empresa ou coletivo), têm sido o teletrabalho e trabalho móvel, a proteção de dados, e a introdução de novas tecnologias, incluindo a introdução de tecnologias para monitorização do desempenho e comportamento.
- Os principais temas abordados pelos processos de informação e consulta dizem respeito a mudanças na organização e processos de trabalho ligados à aplicação de tecnologias digitais; mudança nos modelos de negócios devido à digitalização, e a introdução de novas tecnologias digitais.
- Os temas relacionados com a representação de novos tipos de trabalhadores, a terciarização e *offshoring* de trabalho, e o direito à desconexão, apesar de ocuparem destaque no debate público e científico, são os menos abordados nos órgãos/organizações de representação dos trabalhadores e, quando abordados, são geralmente no seio de grupos de trabalho sindicais.

FIGURA 14 - TÓPICOS ABORDADOS PELOS ÓRGÃOS/ ORGANIZAÇÕES DE REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES, POR TIPO DE “FERRAMENTA”



Fonte: Voss & Riede, 2018, adaptado

No que diz respeito ao local e tempo de trabalho, o teletrabalho e trabalho móvel, tem assumido um destaque maior na agenda sindical, em detrimento do direito à desconexão e do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, destaque esse que no contexto da COVID 19 se acentuou.

Regras/elementos definidos em acordos coletivos ou acordos-quadro de empresas relativas ao local e tempo de trabalho que promovem o trabalho justo

- *As regras e regulamentos dos acordos de empresa, regulamentos e acordos coletivos devem levar em conta que o trabalho de muitos funcionários está cada vez mais sendo feito fora do local de trabalho normal;*
- *O trabalho em casa deve ser baseado nos princípios de voluntariedade e reversão de evidências: tanto o trabalhador quanto o empregador devem concordar e, em caso de não acordo, o empregador deve fornecer evidências claras de porque o teletrabalho em casa não é possível;*
- *São necessárias regras claras no que diz respeito às condições de trabalho e requisitos de saúde e segurança dos locais de teletrabalho;*
- *As regras sobre segurança cibernética e proteção de dados também são importantes.*

Fonte: Voss & Riede, 2018 (p30-31)

PRINCÍPIOS-CHAVE DO DIREITO À DESCONEXÃO:

- 1 "Direito explícito de não estar disponível fora do horário normal de trabalho;
- 1 Direito de desligar durante a doença;
- 1 Direito de desligar durante as férias;
- 1 Desligamento de servidores de *email* fora do horário de trabalho e definição clara de exceções;
- 1 Regras e regulamentos relativos ao trabalho em plataformas específicas da empresa, em particular em horários / horários de trabalho atípicos;
- 1 Direito dos trabalhadores de desativar a função GPS em dispositivos digitais;
- 1 Regras sobre pausas e tempos de descanso quando estiverem disponíveis *online*;
- 1 Regras relativas ao uso de smartphones particulares ou de trabalho para atividades comerciais durante e após o horário normal de trabalho."

Fonte: Voss & Riede, 2018, p.33-34

O estudo da ETUC identificou um conjunto de elementos que têm sido definidos/estipulados no âmbito da negociação coletiva, no que ao tempo de trabalho diz respeito, destacando-se o princípio da voluntariedade, a definição de regras quanto à contagem, enquanto tempo de trabalho, do trabalho digital e do trabalho em casa ou fora do escritório, bem como a definição de regras quanto às condições de trabalho e regras sobre vigilância e proteção de dados.

Quanto ao direito à desconexão, algumas empresas têm celebrado acordos neste âmbito, e já existem alguns acordos setoriais, contudo num limitado número de países e, uma vez mais, circunscrito aos setores mais afetados pela digitalização, como a banca, seguros, TI, telecomunicações, e setor postal.

Conforme mencionado, a digitalização constitui um instrumento de suporte essencial à implementação de técnicas de gestão que podem reforçar o poder das entidades patronais sobre os trabalhadores. As tecnologias digitais aplicadas à gestão aumentam a capacidade de controlo e vigilância dos trabalhadores por parte dos empregadores, abrindo o caminho a formas de assédio e de arbitrariedade no exercício do poder hierárquico. Ao mesmo tempo, a ubiquidade dos dispositivos e tecnologias de comunicação favorece as pressões no sentido da disponibilidade permanente do trabalhador relativamente à entidade patronal, ameaçando severamente o equilíbrio entre a vida privada pela vida profissional dos trabalhadores.

Neste sentido, tem-se procurado definir um conjunto de direitos e regras, nomeadamente o direito dos trabalhadores de se desligarem em horários determinados, como à noite, fins de semana ou feriados, e durante as férias, bem como a definição de regras quanto ao uso de smartphones particulares ou de trabalho.

Simultaneamente, e uma vez que as novas ferramentas digitais e os processos de automação reúnem massivamente dados sobre os trabalhadores e as atividades relacionadas com o trabalho, uma das questões que também tem sido abordada ao nível das convenções coletivas é a questão da **proteção e regulamentação dos dados pessoais**, bem como a definição de regras sobre o uso de dados e tecnologias que podem ser usados para monitorizar o desempenho e / ou comportamento no trabalho.

Outra das questões que tem merecido destaque no âmbito das convenções coletivas tem sido a qualificação e formação. A transformação do tipo de emprego existente, não só com a criação de novos empregos, mas com a alteração da organização e dos processos de trabalho, tem implicações significativas sobre a qualificação e formação, no sentido de exigir novas competências e novos perfis profissionais, sendo fundamental investir em medidas de educação e formação. Neste sentido, tem-se procurado 1) assegurar a formação tecnológica dos trabalhadores; 2) assegurar a formação profissional de requalificação e reconversão.

Paralelamente, e ainda no domínio da formação e qualificação, ações devem ser promovidas no sentido de, em articulação com o sistema de educação, garantir a disponibilidade de qualificações e competências, assegurando não só a literacia tecnológica, a requalificação dos trabalhadores cujos empregos são destruídos pela inovação tecnológica, mas também a capacidade do sistema de antecipar as competências necessárias no futuro no mercado de emprego e garantir a formação nessas mesmas competências e qualificações.

Medidas no domínio da qualificação e formação:

- (re) classificar os grupos de remuneração de acordo com novas tarefas digitais e perfis de trabalho;
- Adaptar os programas de formação inicial e contínua ao nível das empresas, bem como os perfis profissionais;
- Promover as competências digitais básicas de todos os trabalhadores, incluindo para os trabalhadores menos afetados pela digitalização e trabalhadores mais velhos;
- Integrar os novos perfis ocupacionais em programas específicos de formação, desenvolvimento de competências e qualificação da empresa;
- Integrar ferramentas e métodos digitais em cursos e programas de formação inicial e contínua.

Fonte: Voss & Riede, 2018, p.34

Os sindicatos, a par da negociação coletiva, têm dinamizado de igual modo, embora como mencionado anteriormente, com diferentes graus e âmbito nos diversos países, ações sindicais unilaterais diversas. Por um lado, têm promovido o intercâmbio de informações, a organização de seminários e a criação de plataformas de recursos *online* sobre a questão da digitalização, com o objetivo de construir competências e *know-how* interno, e facultar informação aos trabalhadores, que permitam responder aos desafios colocados pela digitalização ao nível do mercado de trabalho. Simultaneamente, muitas destas ações são alicerçadas em pareceres, estudos e projetos dinamizados pelos sindicatos que procuram apresentar propostas que permitam garantir um “*fair deal*”. Por outro lado, os sindicatos têm promovido a organização e negociação, principalmente de novas profissões e novas formas de emprego, e trabalhado no sentido de promover a adaptação do quadro legal a estas novas formas de emprego (Voss & Riede, 2018).

A mudança na estrutura da economia e do mercado de trabalho tem levantado desafios significativos aos parceiros sociais, especialmente aos sindicatos, que enfrentam o desafio de como recrutar membros e

organizar o diálogo social dos trabalhadores em situações de emprego atípico. A diversificação dos perfis profissionais e das novas formas de emprego é necessariamente acompanhada por uma diversificação de aspirações e problemas que os sindicatos têm procurado acomodar, tanto nos esforços de sindicalização como nos processos de negociação coletiva e defesa de direitos. Acresce que, no setor financeiro, a externalização de algumas funções e acréscimo de oferta de serviços financeiros em instituições que não bancos ou seguradoras constitui um desafio aos mecanismos de negociação e contratação coletiva e obriga os sindicatos dos trabalhadores do setor financeiro a alargarem o seu horizonte de ação para abarcar contextos marcados por níveis de precariedade, *turnover* de trabalhadores e de hostilidade à ação sindical muito superiores àqueles que ocorrem no setor financeiro tradicional.

Conforme mencionado anteriormente, os temas relacionados com a representação de novos tipos de trabalhadores/novas formas de emprego, a terciarização e *offshoring* de trabalho, apesar de ocuparem destaque no debate público e científico, são os menos abordados nos órgãos/organizações de representação dos trabalhadores e, quando abordados, são geralmente no seio de grupos de trabalho sindicais.

Tem-se registado algumas iniciativas de apelos à regulamentação destas novas formas de emprego, (por exemplo, a partilha de trabalhadores já foi regulamentada em países como a Bélgica, França e Hungria), bem como iniciativas de representação coletiva dos trabalhadores atípicos, para os quais os sindicatos facultam dois tipos de resposta: o modelo de serviço, fornecendo serviços existentes ou serviços em desenvolvimento desenhados à medida destes grupos específicos de trabalhadores (seguros, formação, apoio administrativo, assessoria jurídica e contabilidade), e o modelo de *lobby*, garantindo a defesa de direitos, o *lobby*, e a realização de campanhas de consciencialização (EC, 2018).

Simultaneamente, vários sindicatos têm vindo a reorganizar a sua estrutura interna, estabelecendo comités ou subsecções de representação destes trabalhadores. Em Espanha, por exemplo, foram criadas subestruturas dentro dos sindicatos de representação dos trabalhadores independentes, e em Itália, algumas das federações sindicais também criaram estruturas organizacionais específicas para trabalhadores temporários e outros trabalhadores atípicos. (EC, 2018)

TABELA 7 - EXEMPLOS DE AÇÕES SINDICAIS UNILATERAIS

	Racional	Exemplos
Organização e negociação	Setores em crescimento (por exemplo IT) Novas ocupações Economia de plataforma	- Trabalhadores do setor TI (e.g. CFDT, França) - <i>Foodora/ Deliveroo</i> (França) - <i>Amazon work councils</i> (Ver.di, Germany) - <i>UNI's Danish affiliate 3F and Hilfr</i> - em 2018, foi celebrado o primeiro acordo coletivo para os trabalhadores de uma plataforma eletrónica que presta serviços de limpeza no qual é definido a remuneração mínima (valor hora), contribuição pensão, férias e subsídio de doença
Alterações ao quadro regulamentar	Organização dos trabalhadores (semi) independentes	Os sindicatos na Irlanda pressionaram pela agora adotada Lei de Concorrência (Emenda) de 2017, que permite que os não funcionários negociem coletivamente. Assim, introduz novas categorias de "falso trabalhador independente" e "trabalhador independente totalmente dependente" - ambos relevantes para a economia de plataforma.

	Racional	Exemplos
Ação legal / Campanhas	Direito do trabalho	As ações legais mais proeminentes foram apresentadas contra a plataforma de serviços de transporte Uber e semelhantes nos EUA, Reino Unido e Dinamarca
Evidências e narrativas sindicais	Evidências e narrativas sindicais	<ul style="list-style-type: none"> - Discussão e avaliação do livro branco Work 4.0 (Confederação dos Sindicatos Alemães - DGB) - The Gig is Up Report (TUC, UK), resposta ao 'The Taylor Review'; - A Federação de Sindicatos Austríaca (Österreichischer Gewerkschaftsbund - ÖGB) publicou um livro sobre "Work in the Gig Economy" em que juristas avaliam as plataformas selecionadas e o seu estatuto jurídico face ao direito do trabalho; - A Confederação Geral Italiana do Trabalho (CGIL) criou uma plataforma <i>online</i>, não acessível ao público ("Idea Diffusa") com a participação de sindicalistas, académicos e especialistas para discutir o impacto da digitalização;
Informação / Plataformas <i>Online</i>	Falta de fontes de informação sobre novas tecnologias ou informação sobre o enquadramento legal no âmbito da digitalização	<ul style="list-style-type: none"> - O sindicato alemão IG-Metall lançou uma plataforma de informação para os trabalhadores <i>crowd</i> (www.faircrowd.work) Plataforma da UGT espanhola (http://www.turespuestasindical.es). - A Idea Diffusa (https://www.ideadiffusa.it) é uma plataforma colaborativa <i>online</i> desenvolvida pelo sindicato CGIL e lançada em 2017 (progetto Lavoro 4.0). O objetivo é reunir e partilhar informações, experiências e conhecimentos sobre a digitalização e suas múltiplas facetas.
Formação	Promoção de competências digitais	<ul style="list-style-type: none"> - Os parceiros sociais europeus PostEurop e UNIEuropa estabeleceram uma parceria com escolas de informática para melhorar as competências dos colaboradores internos. - Em Espanha, foi celebrado um acordo sobre competências digitais para profissionais assinado pelo sindicato espanhol "Unión General de Trabajadores (UGT)" e a "Google", a 3 de setembro de 2018, que inclui um curso online de 40 horas "Competências Digitais para Profissionais" especialmente dirigido a trabalhadores ativos (trabalhadores e desempregados) com especial interesse na eficácia das ferramentas digitais no seu dia-a-dia de trabalho. - Os parceiros sociais alemães estão envolvidos na atualização dos regulamentos de formação profissional e na definição de competências e perfis para novas ocupações em desenvolvimento

Fonte: Byhovskaya, 2018; adaptado com recurso a: EC, 2018; Voss & Riede, 2018

Para além destas ações unilaterais foram identificadas, no relatório da ETUC, iniciativas holísticas e concertadas, lideradas por sindicatos, que permitem desenvolver respostas, também elas concertadas e atempadas, à principal preocupação e desafio da digitalização identificado pelos diversos atores – a perda de emprego. Foram identificadas algumas iniciativas regionais, setoriais e até mesmo de nível empresarial, lideradas por sindicatos em cooperação com parceiros sociais e outros atores, que permitem antecipar mudanças, identificar potenciais perdas de empregos causadas pela automatização e desenvolver ações concretas que evitem despedimentos, nomeadamente iniciativas de requalificação, o desenvolvimento de estruturas de apoio às empresas, e o desenvolvimento de ferramentas de mapeamento dos postos de trabalho afetados pela digitalização.

De salientar que a estratégia dos parceiros sociais ao nível do setor financeiro tem seguido estas mesmas tendências, apostando-se na consciencialização e desenvolvimento de competências, mas também na antecipação de mudanças futuras e em ações concretas para gerir as consequências da reestruturação por meio de convenções coletivas e desenvolvimento de fundos.

TABELA 8 - INICIATIVAS CONJUNTAS

Iniciativas	Exemplos
Desenvolvimento de estruturas de apoio	No âmbito dos projetos " <i>Work and Innovation</i> " da IG Metall e o projeto " <i>Work 2020</i> (Alemanha), foram desenvolvidos projetos/unidades que facultam aos conselhos de empresa estruturas de apoio através de assessoria, qualificação.
Iniciativas regionais	Pacto / acordo mudança económica e tecnológica, celebrado entre o governo regional da <i>Emilia Romagna</i> , sindicatos, organizações patronais, instituições de ensino público, a Universidade, bem como autoridades provinciais e locais (Itália)
Ferramentas de mapeamento dos postos de trabalho afetados pela digitalização	No âmbito da iniciativa regional 'NRW 2020' foi desenvolvida uma ferramenta prática de suporte para conselhos de trabalhadores que lhes permite mapear e identificar as divisões da empresa e / ou locais de trabalho potencialmente afetados pela digitalização e pelos projetos de reestruturação da 'Indústria 4.0'. A partir dos dados obtidos, as empresas podem desenvolver medidas que promovam a formação contínua e adequado planeamento dos RH.
Fundos	- Os parceiros sociais da indústria química na Bélgica criaram em conjunto um fundo para incentivar as empresas a se adaptarem e melhorarem a organização do trabalho, a saúde e segurança ocupacional, a aprendizagem ao longo da vida e o desenvolvimento profissional.

Fonte: Byhovskaya, 2018; Beuker, 2018; Voss & Riede, 2018; EC, 2018

Se a digitalização e os seus impactos no mercado de trabalho, criam desafios aos sindicatos, também oferece oportunidades para o aumento da eficácia da ação dos sindicatos que têm sido exploradas.

Por um lado, as tecnologias digitais têm sido utilizadas para o contacto e captação de trabalhadores não-sindicalizados e de melhoria da comunicação com os trabalhadores sindicalizados. Os mecanismos de recolha e análise de dados podem ser aproveitados de forma frutuosa, de forma constituírem um

complemento valioso aos plenários e às formas de comunicação tradicionais enquanto meios de conhecimento sobre as aspirações e preocupações dos trabalhadores. Adequadamente utilizadas, as redes sociais podem constituir um instrumento poderoso de mobilização dos trabalhadores, de sensibilização destes para os seus direitos e de divulgação dos resultados da negociação coletiva. E, no seu conjunto, as tecnologias de comunicação digitais podem ser um recurso para a denúncia de práticas de gestão lesivas dos direitos e da saúde física e mental dos trabalhadores.

Por outro lado, e conforme mencionado, alguns sindicatos têm vindo a desenvolver respostas para os trabalhadores atípicos, facultando serviços, incluindo para não-membros, o que se tem revelado enquanto uma estratégia de sucesso para o recrutamento de novos membros, uma vez que uma percentagem significativa dos não-membros mais tarde são recrutados (EC, 2018).

De acordo com o estudo da ETUC, mais de 95% dos inquiridos consideraram que os sindicatos deveriam abordar e fazer campanha mais ativamente sobre a questão da digitalização e o futuro do trabalho, devendo para tal desenvolver novas competências e fazer melhor uso das tecnologias digitais para o trabalho de relações públicas, *lobby* e comunicação, principalmente através do envolvimento mais forte em formas de comunicação digital, como sites interativos, plataformas online ou outros meios de comunicação eletrónica, sem, no entanto, descuidar os meios tradicionais de comunicação direta.

As formas de comunicação eletrónica e a Internet (sites, plataformas online) foram destacadas enquanto um meio importante para promover o intercâmbio e partilha de boas práticas, a divulgação de informações, incluindo a partilha de informações sobre negociação coletiva e ideias e informações sobre atividades e campanhas. Por outro lado, as redes sociais e as plataformas foram identificadas enquanto meios que podem ser usados para proativamente fazer campanha e *lobby*. Por fim, as plataformas *online* também foram mencionadas como uma boa ferramenta para networking entre os órgãos de representação de interesses dos empregados da empresa.

De salientar ainda que a tecnologia digital oferece às organizações de trabalhadores o potencial de chegar aos trabalhadores quando os seus locais de trabalho não são os tradicionais e oferecer novos serviços, como a análise automática de dados em grande escala para elaborar estratégias eficazes e a partilha de informação sobre plataformas de *crowdworking* ou a portabilidade de prestações sociais. (OIT, 2019)

Ação sindical em Portugal

Em Portugal a integração da digitalização na agenda sindical também tem sido tímida, embora, nos últimos anos, se tenha assistido a um reforço da mesma.

Na perspetiva dos atores entrevistados, a digitalização veio provocar uma alteração profunda no modelo de negócio, e teve um forte impacto na otimização dos processos, com *workflows* mais simples e eficientes, na melhoria da produtividade e na mitigação de erros, bem como na criação de novas profissões. Por outro lado, estas alterações têm conduzido, a uma menor necessidade de intervenção humana nos processos, a um aumento da complexidade das tarefas assistidas remota e informaticamente, ao encerramento de agências, à extinção de funções e à redução da força de trabalho.

Simultaneamente, os sindicatos inquiridos mencionaram que um dos principais riscos da digitalização é o enfraquecimento da ação coletiva, que se encontra associado quer ao menor número de trabalhadores, e logo menor número de associados, bem como menor disponibilidade para o exercício de representação nas estruturas sindicais e comissões de trabalhadores, quer na maior dificuldade na mobilização e engajamento dos trabalhadores atípicos. Neste âmbito, é frisada a dificuldade de representação sindical dos novos trabalhadores que estão em regime de prestação de serviços e os que, sendo contratados, não são considerados bancários.

Outro dos aspetos igualmente identificado como risco é o do esgotamento do atual modelo de financiamento da segurança social, tendo sido mencionado por um dos entrevistados que uma forma de contornar esse problema, e que é cada vez mais defendida, passa por as empresas serem tributadas não em função do número de trabalhadores mas pelo volume de negócio e resultados.

Os sindicatos em Portugal não têm estado envolvidos no desenho de iniciativas, programas e políticas de digitalização a nível nacional (por exemplo no Portugal Digital), nem no desenho da política educativa e de formação profissional e formação contínua, no domínio das competências digitais. De um modo geral, o debate sobre este tema ocorre no âmbito de procedimentos de informação e consulta e negociação coletiva, fundamentalmente na esfera de propostas para convenções coletivas.

Relativamente a outro tipo de iniciativas, estas assumem um carácter mais esporádico mas relevante. Foi mencionado de forma transversal pelos entrevistados a organização e divulgação de diversos *workshops* e conferências sobre a temática da digitalização e do trabalho digital, os seus efeitos, benefícios e suas consequências, bem como a divulgação destes eventos e dos seus resultados nas revistas dos sindicatos. Por outro lado também foi mencionado, embora por um menor número de entrevistados, a participação em grupos de trabalho e reuniões ao nível da UNI e a organização de reuniões da estrutura sindical tendo como tema central esta temática.

De um modo geral todos os temas discutidos no presente capítulo têm sido abordados, desde as alterações nos processos de trabalho e na organização do trabalho, ao equilíbrio entre a vida privada e profissional, o direito a desligar e a proteção dos dados pessoais.

No âmbito das convenções coletivas, a análise das mesmas entre 2015 e 2020 permite identificar quais as temáticas que têm sido abordadas.

TABELA 9 - A DIGITALIZAÇÃO NAS CONVENÇÕES COLETIVAS NO SETOR FINANCEIRO ENTRE 2015 E 2020

Convenção	Ano	Tipo de convenção	CAE	Conteúdo	Nº BTE
Acordo de Empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o STEC - Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - Alteração e texto Consolidado	2016	Acordo de Empresa	64190, 64300, 649	Em caso de implementação de novas tecnologias, a empresa facultará aos trabalhadores a frequência de cursos de formação profissional ; Cabe à empresa a dinamização de ações de formação profissional necessárias à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias	BTE 4/2016
Acordo de Empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Outro - Alteração e Texto Consolidado	2016	Acordo de Empresa	64190, 64300, 649	Em caso de implementação de novas tecnologias, a empresa facultará aos trabalhadores a frequência de cursos de formação profissional ; Cabe à empresa a dinamização de ações de formação profissional necessárias à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias	BTE 22/2016
Acordo Coletivo entre Varias Instituições de Credito e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Revisão Global	2016	Acordo Coletivo de Trabalho	62090, 64190, 64921, 64992, 66300	Obrigatoriedade de adoção, por parte da instituição, das novas tecnologias e a consequente necessidade de promover a formação tecnológica dos trabalhadores	BTE 29/2016
Acordo Coletivo entre Varias Instituições de Credito e a Federação do Setor Financeiro - Febase - Revisão Global	2016	Acordo Coletivo de Trabalho	62090, 64110, 64190, 64921, 64992, 66300	Obrigatoriedade de adoção, por parte da instituição, das novas tecnologias e a consequente necessidade de promover a formação tecnológica dos trabalhadores	BTE 29/2016
Acordo Coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral e Outros e a FSIB - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - Revisão Global	2017	Acordo Coletivo de Trabalho	64190, 64921, 66300, 68200	Obrigatoriedade de adoção, por parte da instituição, das novas tecnologias e a consequente necessidade de promover a formação tecnológica dos trabalhadores	BTE 7/2017
Acordo Coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral e Outros e a FEBASE - Federação do Setor Financeiro e Outro - Revisão Global	2017	Acordo Coletivo de Trabalho	64190, 64921, 66300, 68201	Obrigatoriedade de adoção, por parte da instituição, das novas tecnologias e a consequente necessidade de promover a formação tecnológica dos trabalhadores	BTE 8/2017
Acordo de Empresa entre a Oitante, SA e a Federação do Setor Financeiro - FEBASE	2017	Acordo de Empresa	64300, 68100	Obrigatoriedade de adoção, por parte da instituição, das novas tecnologias e a consequente necessidade de promover a formação tecnológica dos trabalhadores	BTE 30/2017
Acordo Coletivo entre a Rightsquare SGPS, SA e Outra e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários	2017	Acordo Coletivo de Trabalho	64201, 64202, 66300	Obrigatoriedade de adoção, por parte da instituição, das novas tecnologias e a consequente necessidade de promover a	BTE 32/2017

Convenção	Ano	Tipo de convenção	CAE	Conteúdo	Nº BTE
				formação tecnológica dos trabalhadores	
Acordo Coletivo entre a Rightsquare SGPS, SA e Outra e a Federação do Setor Financeiro - FEBASE	2017	Acordo Coletivo de Trabalho	64201, 64202, 66300	Obrigatoriedade de adoção, por parte da instituição, das novas tecnologias e a consequente necessidade de promover a formação tecnológica dos trabalhadores	BTE 32/2017
Acordo de Empresa entre a 321 Credito - Instituição Financeira de Credito, SA e o Sindicato Independente da Banca e Outro - Revisão Global	2018	Acordo de Empresa	64921, 77110	Obrigatoriedade de adoção, por parte da instituição, das novas tecnologias e a consequente necessidade de promover a formação tecnológica dos trabalhadores	BTE 4/2018
Acordo de Empresa entre a F&C Portugal, Gestão de Patrimónios, SA e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas - SBSI - Revisão Global	2018	Acordo de Empresa	66300	Nos casos em que, por força da introdução de novas tecnologias os trabalhadores vejam os seus postos de trabalho extintos, é obrigatória a sua colocação no exercício de funções compatíveis com a sua categoria profissional; Cabe à empresa a dinamização de ações de formação profissional necessárias à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias;	BTE 9/2018
Acordo de Empresa entre a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, Lda. e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA)	2018	Acordo de Empresa	66220	Formação profissional enquanto instrumento para favorecer a aquisição de competências necessárias ao acompanhamento da evolução tecnológica; Teletrabalho;	BTE 19/2018
Acordo Coletivo entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA e Outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA)	2018	Acordo Coletivo de Trabalho	65111, 65120, 66290, 68200, 82990	Formação contínua enquanto instrumento de adaptação às mudanças provocadas pelos processos de inovação tecnológica; Teletrabalho;	BTE 22/2018
Contrato Coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e Outro - Revisão Global	2018	Contrato Coletivo de Trabalho	66220, 94110	Formação profissional enquanto instrumento para favorecer a aquisição de competências necessárias ao acompanhamento da evolução tecnológica; Teletrabalho; Proteção de Dados Pessoais; Salvaguarda do direito ao descanso , definindo que a utilização de ferramenta digital cedida pela empresa não deve impedir este direito.	BTE 40/2018

Convenção	Ano	Tipo de convenção	CAE	Conteúdo	Nº BTE
Acordo de Empresa entre a Caravela - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e Outro - Revisão Global	2018	Acordo de Empresa	65111, 65120, 65200	Formação contínua enquanto instrumento de adaptação às mudanças provocadas pelos processos de inovação tecnológica; Teletrabalho;	BTE 44/2018
Acordo de Empresa entre o Banco de Portugal e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Outro - Revisão Global	2018	Acordo de Empresa	64110	A instalação de novas tecnologias e a adaptação dos espaços em que são colocadas deve ser feita de forma a contribuir para a preservação da saúde dos trabalhadores	BTE 48/2018
Acordo de Empresa entre o Banco de Portugal e a Federação do Setor Financeiro - FEBASE - Revisão Global	2018	Acordo de Empresa	64110	A instalação de novas tecnologias e a adaptação dos espaços em que são colocadas deve ser feita de forma a contribuir para a preservação da saúde dos trabalhadores	BTE 48/2018
Acordo Coletivo entre a Fidelidade-Companhia de Seguros, S.A. e Outras o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e Outros	2019	Acordo Coletivo de Trabalho	65111, 65120, 65200	Formação contínua enquanto instrumento de adaptação às mudanças provocadas pelos processos de inovação tecnológica; Teletrabalho ; Salvaguarda do direito ao descanso , definindo que a utilização de ferramenta digital cedida pela empresa não deve impedir este direito.	BTE 5/2019
Acordo de Empresa entre a Seguradoras Unidas, S.A. o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e Outros	2019	Acordo de Empresa	65111, 65120, 65200	Formação contínua enquanto instrumento de adaptação às mudanças provocadas pelos processos de inovação tecnológica; Teletrabalho ; Salvaguarda do direito ao descanso , definindo que a utilização de ferramenta digital cedida pela empresa não deve impedir este direito.	BTE 5/2019
Acordo de Empresa entre a BMO Portugal - Gestão De Patrimónios, SA e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Outro - Revisão Global	2019	Acordo de Empresa	66300	Nos casos em que, por força da introdução de novas tecnologias os trabalhadores vejam os seus postos de trabalho extintos, é obrigatória a sua colocação no exercício de funções compatíveis com a sua categoria profissional; Cabe ao banco a dinamização de ações de formação profissional necessárias à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias; Cabe à empresa a dinamização de ações de formação profissional necessárias à adaptação dos	BTE 5/2019

Convenção	Ano	Tipo de convenção	CAE	Conteúdo	Nº BTE
				trabalhadores às novas tecnologias;	
Acordo Coletivo entre a Generali - Companhia de Seguros, S.A. e Outro e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e Outros	2019	Acordo Coletivo de Trabalho	65111, 65120, 65200	Formação contínua enquanto instrumento de adaptação às mudanças provocadas pelos processos de inovação tecnológica; Teletrabalho; Salvaguarda do direito ao descanso , definindo que a utilização de ferramenta digital cedida pela empresa não deve impedir este direito.	BTE 13/2019
Acordo Coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e Outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e Outros	2019	Acordo Coletivo de Trabalho	65111, 65120, 65200	Formação contínua enquanto instrumento de adaptação às mudanças provocadas pelos processos de inovação tecnológica; Teletrabalho; Salvaguarda do direito ao descanso , definindo que a utilização de ferramenta digital cedida pela empresa não deve impedir este direito.	BTE 17/2019
Acordo de Empresa entre a AIG Europe, S.A - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e Outro	2019	Acordo de Empresa	65111, 65120, 65200	Formação contínua enquanto instrumento de adaptação às mudanças provocadas pelos processos de inovação tecnológica; Teletrabalho; Teletrabalho flexível; Salvaguarda do direito ao descanso , definindo que a utilização de ferramenta digital cedida pela empresa não deve impedir este direito.	BTE 17/2019
Acordo Coletivo entre a Lusitânia, Companhia de Seguros, S.A. e Outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e Outros	2019	Acordo Coletivo de Trabalho	65111, 65120, 65200	Formação contínua enquanto instrumento de adaptação às mudanças provocadas pelos processos de inovação tecnológica; Teletrabalho; Salvaguarda do direito ao descanso , definindo que a utilização de ferramenta digital cedida pela empresa não deve impedir este direito.	BTE 21/2019
Acordo de Empresa entre a Europ Assistance - Companhia Portuguesa de Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e Outros	2019	Acordo de Empresa	65120	Formação contínua enquanto instrumento de adaptação às mudanças provocadas pelos processos de inovação tecnológica; Teletrabalho;	BTE 29/2019

Convenção	Ano	Tipo de convenção	CAE	Conteúdo	Nº BTE
Acordo Coletivo entre o Banco Comercial Português, SA., E Outros e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado	2020	Acordo Coletivo de Trabalho	62090, 63110, 64190, 64992, 66300, 69200, 70220, 82200	Nos casos em que, por força da introdução de novas tecnologias os trabalhadores vejam os seus postos de trabalho extintos, é obrigatória a sua colocação no exercício de funções compatíveis com a sua categoria profissional; Cabe à empresa a dinamização de ações de formação profissional necessárias à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias;	BTE 7/2020
Acordo de Empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, S.A. e o Sindicato dos Bancários do Centro e Outro - Revisão Global	2020	Acordo de Empresa	64190, 64300, 64910	Cabe à empresa a dinamização de ações de formação profissional necessárias à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias;	BTE 11/2020
Acordo de Empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Revisão Global	2020	Acordo de empresa		Cabe à empresa a dinamização de ações de formação profissional necessárias à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias;	BTE 11/2020
Acordo de Empresa entre o Banco BIC Português, S.A. e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - Mais Sindicato e Outro - Revisão Global	2020	Acordo de Empresa	64190, 64300, 649	Em caso de implementação de novas tecnologias, o Banco facultará aos trabalhadores a frequência de cursos de formação profissional ; Nos casos em que, por força da introdução de novas tecnologias os trabalhadores vejam os seus postos de trabalho extintos, é obrigatória a sua colocação no exercício de funções compatíveis com a sua categoria profissional; Cabe ao banco a dinamização de ações de formação profissional necessárias à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias; A instalação de novas tecnologias e a adaptação dos espaços em que são colocadas deve ser feita de forma a contribuir para a preservação da saúde dos trabalhadores .	BTE 12/2020

Convenção	Ano	Tipo de convenção	CAE	Conteúdo	Nº BTE
Acordo de Empresa entre o Banco BIC Português, S.A. e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Revisão Global	2020	Acordo de Empresa	64190, 64300, 649	Em caso de implementação de novas tecnologias, o Banco facultará aos trabalhadores a frequência de cursos de formação profissional ; Nos casos em que, por força da introdução de novas tecnologias os trabalhadores vejam os seus postos de trabalho extintos, é obrigatória a sua colocação no exercício de funções compatíveis com a sua categoria profissional; Cabe ao banco a dinamização de ações de formação profissional necessárias à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias; A instalação de novas tecnologias e a adaptação dos espaços em que são colocadas deve ser feita de forma a contribuir para a preservação da saúde dos trabalhadores.	BTE 12/2020
Acordo de Empresa entre o Banco BIC Português, e o Sindicato dos Bancários do Norte - SBN - Revisão Global	2020	Acordo de Empresa	64190	Em caso de implementação de novas tecnologias, o Banco facultará aos trabalhadores a frequência de cursos de formação profissional ; Nos casos em que, por força da introdução de novas tecnologias os trabalhadores vejam os seus postos de trabalho extintos, é obrigatória a sua colocação no exercício de funções compatíveis com a sua categoria profissional; Cabe ao banco a dinamização de ações de formação profissional necessárias à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias	BTE 13/2020
Acordo Coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros Y Reaseguros, S.A. - Sucursal em Portugal e Outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e Outros - Revisão Global	2020	Acordo Coletivo de Trabalho	65111, 65120, 65200, 84130	Formação contínua enquanto instrumento de adaptação às mudanças provocadas pelos processos de inovação tecnológica; Teletrabalho ; Salvaguarda do direito ao descanso , definindo que a utilização de ferramenta digital cedida pela empresa não deve impedir este direito.	BTE 21/2020

Convenção	Ano	Tipo de convenção	CAE	Conteúdo	Nº BTE
Acordo de Empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, S.A. e o Sindicato dos Bancários do Norte - SBN - Revisão Global	2020	Acordo de Empresa	64190, 64300, 64910	Cabe à empresa a dinamização de ações de formação profissional necessárias à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias;	BTE 28/2020

Fonte: Convenções coletivas 2015-2016, acedidas em <https://www.dgert.gov.pt/ferramenta-para-pesquisa-de-convencoes-coletivas>

A análise das convenções coletivas no setor financeiro e respetivas revisões revela que os tópicos que têm sido essencialmente abordados até aos dias de hoje são a formação profissional associada à evolução tecnológica, transversal aos subsetores, o teletrabalho e o direito ao descanso/desligar, essencialmente no setor dos Seguros e das Atividades auxiliares de serviços financeiros e dos seguros. Aliás, de acordo com o Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2019 (CRL, 2020), foi identificada a particularidade de as “convenções que regulam o direito à desconexão, todas pertencentes ao setor segurador (K), abordarem, do mesmo passo, o regime de teletrabalho” (p.170).

De um modo geral é definido que cabe à empresa a dinamização de ações de formação profissional necessárias à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias, ou que a instituição é obrigada a adotar as novas tecnologias e conseqüentemente é necessário promover a **formação tecnológica** dos trabalhadores. De salientar ainda a introdução de cláusulas que definem que, nos casos em que, por força da introdução de novas tecnologias os trabalhadores vejam os seus postos de trabalho extintos, é **obrigatória a sua colocação** no exercício de funções compatíveis com a sua categoria profissional.

Estes dados do setor financeiro seguem a mesma tendência de outros setores. De acordo com os relatórios do CRL a introdução da temática da mudança tecnológica é recente – só surge a partir de 2016 - e embora tenha uma presença crescente, ainda assume um peso percentual pouco expressivo no universo das convenções publicadas. Não obstante, constata-se que a par do teletrabalho, o direito à proteção de dados pessoais, impulsionado pelo Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, tem vindo a assumir uma expressão crescente, ao passo que na análise efetuada, especificamente para o setor financeiro, este tema tem sido pouco abordado, e não se destacou enquanto prioritário pelos parceiros sociais do setor entrevistados.

De acordo com os testemunhos obtidos, os tópicos/temas que devem ser abordados com maior urgência na negociação coletiva, no sentido da sua inclusão ou melhoramento são: o direito à desconexão/direito a desligar; o teletrabalho; a readequação de funções e a reconversão de trabalhadores, a conciliação entre a vida pessoal e a profissional e o assédio no local de trabalho. Foi igualmente mencionada a necessidade de promover a extensão da negociação às empresas que laboram na órbita das empresas do setor e que não são abrangidas, até hoje, por negociação coletiva.

A análise efetuada por Ramalho (2019), no seu estudo “A economia digital e a negociação coletiva”, evidencia que a negociação coletiva em Portugal ainda tem um amplo espaço de intervenção nesta matéria, sendo apresentadas as seguintes áreas de possível intervenção da contratação coletiva:

- *A área da formação profissional;*
- *A matéria do teletrabalho, mas perspetivando o seu incentivo;*
- *A matéria do tempo de trabalho, na perspetiva de diminuir os tempos de permanência dos trabalhadores na empresa e de fomentar o trabalho à distância em termos de facilitar a conciliação*

com as responsabilidades familiares, ou para garantir o direito ao repouso, sugerindo mesmo, neste contexto, um respondente, a implementação do direito à desconexão;

- A área da segurança e saúde, salientando vários respondentes a importância das novas tecnologias na prevenção de acidentes e doenças;
- O tema do recrutamento, sugerindo um respondente que, perante o fenómeno da globalização, as convenções coletivas se debruçam sobre a possibilidade de desenvolver mecanismos de contratação de estrangeiros mais céleres do que os atuais. (p.119).

Ainda no âmbito deste estudo, a autora apresenta e analisa o quadro legal aplicável a cada uma das áreas de mudança no mundo do trabalho e do emprego que decorrem das novas tecnologias, bem como identifica algumas necessidades de adaptação dos regimes legais vigentes e áreas potencialmente problemáticas. A tabela que se apresenta de seguida procura sistematizar o contributo de Ramalho, informando e facultando pistas para a reflexão sobre como responder de forma adequada aos desafios e problemas colocados pela digitalização no setor financeiro.

Da análise da tabela constata-se que existe espaço para adequar alguns dos regimes legais à digitalização, nomeadamente ao nível do teletrabalho e do enquadramento dos novos modelos de emprego viabilizados pelas tecnologias digitais, e que existem algumas áreas problemáticas associadas à digitalização, que se prendem com o perigo de invasão da sua esfera privada e íntima; limites éticos ao controlo, por via digital, da atividade laboral e da própria pessoa do trabalhador; proteção dos seus dados pessoais e a diluição das fronteiras entre tempo de trabalho e tempos de não trabalho.

TABELA 10 - ENQUADRAMENTO LEGAL PORTUGUÊS, LIMITAÇÕES E ÁREAS PROBLEMÁTICAS

	Enquadramento legal	Limitações/áreas problemáticas
Nível e qualidade do emprego	<p><i>Alguma abertura a modelos de contratação laboral diretamente assentes nas novas tecnologias, com destaque para o teletrabalho;</i></p> <p><i>Mecanismos que permitem enquadrar o trabalho à distância, quer quando este corresponde a trabalho subordinado quer quando corresponde a trabalho autónomo mas com dependência económica;</i></p> <p><i>Recursos que facilitam a qualificação juslaboral de situações de natureza jurídica duvidosa, como as que podem ocorrer em alguns modelos de negócio viabilizados pelas tecnologias digitais;</i></p> <p><i>Recursos para enquadrar a evolução tecnológica das empresas e a desadaptação tecnológica dos trabalhadores, que, no limite, podem conduzir ao despedimento: são o despedimento coletivo e o despedimento por extinção do posto de trabalho (art. 359º nº 2 c) e, com remissão para esta norma, art. 367º nº 2, ambos do CT); e, de outra parte, é o despedimento por inadaptação (art. 375º nº 1 do CT).</i></p>	<p>Opacidade de alguns dos modelos de emprego e de trabalho viabilizados pelas tecnologias digitais do ponto de vista da sua natureza jurídica, dificultando a determinação do regime a aplicar a estes trabalhadores, porque os torna invisíveis para os seus pares e para as instituições coletivas e porque aumenta os seus riscos de desproteção negocial e económica.</p> <p>Alcance limitado do regime legal do teletrabalho: 1) só se aplica ao teletrabalho subordinado (como, aliás, decorre expressamente da noção de teletrabalho – art. 165º do CT), deixando assim de fora as situações de teletrabalho independente e de teletrabalho autónomo mas com dependência económica – ora, muitas situações de teletrabalho caem, justamente, nestas categorias; 2) a noção legal de teletrabalho é bastante restritiva (porque não assenta apenas no critério da distância do local de trabalho em relação às instalações do empregador, mas exige também que a atividade seja realizada «através do recurso a tecnologias de informação e comunicação» – art. 165º do CT), pelo que ficam também fora do âmbito desta figura outras situações de trabalho subordinado à distância (incluindo em casa do trabalhador) em que as tecnologias digitais não sejam essenciais para a prestação da atividade laboral, ainda que estejam presentes.</p>
Local e tempo de trabalho	<p>O quadro legal português em matéria de local e de tempo de trabalho teve uma evolução muito significativa no sentido da flexibilização</p>	<p>A deslocalização do trabalhador para fora das instalações do empregador torna mais difícil controlar as condições em que o trabalho é</p>

	Enquadramento legal	Limitações/áreas problemáticas
	<p>Local de trabalho - embora se mantenha a tradicional garantia da inamovibilidade do trabalhador (art. 129º nº 1 f) do CT), o vigor desta garantia é atenuada pela admissibilidade das cláusulas contratuais de mobilidade geográfica (art. 194º nº 1 b) e nº 2 do CT); outros regimes laborais podem envolver a alteração do local de trabalho no decurso da execução do contrato (é o caso da cedência ocasional e do destacamento internacional de trabalhadores – arts. 288º a 293º, e arts. 6º a 8º do CT, respetivamente); alguns contratos de trabalho especiais caracterizam-se mesmo pelo facto de a atividade ser prestada fora das instalações do empregador (assim, o teletrabalho e outras formas de trabalho à distância).</p> <p>- Tempo de trabalho - foram consagrados diversos regimes de adaptabilidade do tempo de trabalho, que assentam na determinação dos limites do período normal de trabalho em termos médios e por reporte a um período de referência muito mais extenso do que a base semanal tradicional.</p> <p>Alguns contratos de trabalho especiais, entretanto introduzidos, permitem também modelar o tempo de trabalho e os tempos de não trabalho de uma forma mais flexível – é o caso do contrato de trabalho a tempo parcial (arts. 150º a 156º do CT) e do contrato de trabalho intermitente (arts. 157º a 160º do CT).</p>	<p>prestado e, por isso, comporta riscos acrescidos do ponto de vista da sua segurança e saúde</p> <p>Perigo de invasão da sua esfera privada e íntima</p> <p>A flexibilidade do regime de tempo de trabalho, associada às tecnologias digitais elimina, na prática, as fronteiras entre tempo de trabalho e tempos de não trabalho</p>
<p>Monitorização digital da atividade de trabalho</p>	<p>O sistema legal português impõe limites ao controlo da atividade do trabalhador por via eletrónica e digital e procura assegurar a manutenção dos direitos de personalidade do trabalhador no ambiente de trabalho: A utilização de meios de vigilância à distância nos locais de trabalho não pode ter como objetivo o controlo do desempenho profissional, mas apenas a garantia da segurança das instalações e equipamentos; além disso, a utilização destes meios de vigilância depende de autorização da CNPD e exige um parecer da comissão de trabalhadores; por fim, os trabalhadores têm que ser informados da existência destes meios de vigilância (arts. 20º e 21º do CT).</p> <p>O sistema legal português protege o direito à imagem e mesmo o direito à reserva da intimidade da vida privada (arts. 79º e 80º do CC e art. 16º nº 2 do CT).</p> <p>O empregador pode definir as regras de utilização dos meios de comunicação eletrónica na empresa, mas o trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo de mensagens de natureza pessoal e de acesso a informação não profissional, que envie ou receba através do correio eletrónico (art. 22º do CT).</p> <p>Subjacente a este regime está, obviamente, a proteção de dois direitos de personalidade do trabalhador. O direito à inviolabilidade da correspondência e o direito à reserva da intimidade da vida privada (arts. 75º, 76º e 80º do CC, e art. 16º nº 2 do CT).</p>	<p>Limites éticos ao controlo, por via digital, da atividade laboral e da própria pessoa do trabalhador</p>
<p>Direitos de personalidade dos trabalhadores e acesso, tratamento e proteção dos seus dados pessoais</p>	<p>O sistema jurídico nacional é particularmente exigente no que toca à proteção dos direitos de personalidade no contexto da relação laboral, tendo até o Código do Trabalho dedicado uma secção específica a esta matéria (arts. 14º a 22º).</p> <p>Na secção dedicada aos direitos de personalidade, o Código do Trabalho protege, em especial, o direito à liberdade de expressão e de opinião (art. 14º), o direito à integridade física e moral (art. 15º), o direito à reserva da intimidade da vida privada (art. 16º) e o direito à inviolabilidade de correspondência (art. 22º).</p>	<p>É possível identificar as seguintes áreas potencialmente problemáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recolha, armazenamento e tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, tanto em termos gerais como em relação a dados particularmente sensíveis, como os dados de saúde e os dados relativos à vida privada e familiar do trabalhador, sendo necessário uma atenção redobrada na definição das regras a que se deve sujeitar a respetiva recolha, tratamento e armazenamento.

	Enquadramento legal	Limitações/áreas problemáticas
	<p>Por sua vez, o direito à reserva da vida privada projeta-se nas restrições impostas ao empregador no acesso e no tratamento dos dados pessoais, dos dados biométricos e dos dados de saúde do trabalhador (arts. 17º, 18º e 19), e ainda no que toca à informação sobre o estado de gravidez de trabalhadoras (art. 19º nº 2). Por outro lado, é de salientar a preocupação acrescida da nossa lei em proteger o direito à reserva da intimidade da vida privada de algumas categorias de trabalhadores, pelo facto de desenvolverem a sua atividade fora das instalações da empresa e com recurso a tecnologias digitais de comunicação, como é o caso dos teletrabalhadores: neste ponto, o art. 170º do CT impõe ao empregador o dever de respeitar a privacidade do teletrabalhador e limita os horários de visita ao seu local de trabalho, quando este coincida com o domicílio do trabalhador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Distinção entre a esfera profissional e a esfera privada dos trabalhadores; • Controlo da atividade de trabalho por meios tecnológicos e respetivos limites, e práticas de assédio neste contexto, conforme assinalado no ponto anterior; • Regime aplicável aos meios de comunicação digital postos à disposição do trabalhador pela empresa.
Formação profissional em tecnologias digitais	<p>O quadro legal em matéria de formação profissional com incidência específica nas novas tecnologias estabelece:</p> <p>No contexto do teletrabalho, o direito do teletrabalhador a formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e comunicação que sejam necessárias ao exercício da sua atividade (art. 169º nº 2 do CT);</p> <p>▮ No âmbito do despedimento por inadaptação, o direito do trabalhador a beneficiar de formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho, sendo essa formação um dos requisitos legais do despedimento por inadaptação, tanto na modalidade do despedimento tecnológico (art. 375º nº 1 c) do CT), como na nova modalidade de despedimento por inadaptação, que não pressupõe a alteração tecnológica do posto de trabalho, introduzida no Código do Trabalho pela L. nº 23/2012, de 25 de Junho (art. 375º n 2 b) do CT).</p>	<p>Com raras exceções, o Código do Trabalho não estabelece qualquer conexão explícita entre o dever de formação profissional dos trabalhadores e as tecnologias digitais.</p>
Segurança e saúde dos trabalhadores	<p>Largamente por força da transposição de diretivas europeias nesta área, o sistema legal de proteção da segurança e saúde no local de trabalho é bastante exigente.</p>	<p>No contexto do trabalho 4.0, o problema do atual quadro legal nesta matéria será apenas o da sua menor adequação a modalidades de contrato de trabalho potenciadas pelas tecnologias digitais, como o teletrabalho e outras formas de trabalho à distância, os contratos de trabalho com local diluído, e as situações de parasubordinação associadas ao trabalho no domicílio do trabalhador. É certo que, para algumas destas situações, a lei afirma explicitamente a sujeição dos trabalhadores ao regime de segurança e saúde dos demais trabalhadores (dispõe neste sentido o art. 169º nº 1 do CT quanto ao teletrabalho, e o art. 5º da L. nº 101/2009, de 8 de Setembro, quanto ao trabalho no domicílio).</p>
Modelos de comunicação dentro da empresa e modelos de comunicação de trabalhadores e empregadores com as respetivas estruturas representativas	<p>A nossa lei bastante exigente em matéria de deveres de informação do empregador (informação específica ao trabalhador sobre aspetos relativos ao seu contrato de trabalho, mas também informações gerais em matéria de condições contratuais, local de trabalho, vigilância das instalações, segurança e saúde, regulamentos internos, instrumentos de regulamentação coletiva aplicáveis na empresa, alterações relevantes na estrutura ou organização da empresa, vicissitudes empresariais, etc...).</p> <p>As normas legais indicam sistematicamente como meio de transmissão da informação a forma escrita e/ou a fixação da informação nas instalações da empresa ou em local visível ou nos locais de estilo.</p>	<p>Estes canais de informação nada têm a ver com as novas tecnologias e, designadamente, com os meios de comunicação digital, como os <i>emails</i> gerais e as plataformas <i>on line</i>, como a <i>Intranet</i>, o <i>Website</i> ou o <i>Facebook</i> das empresas, que permitem comunicar de uma forma mais imediata e mais eficaz, porque chega a todos os trabalhadores, incluindo àqueles que, por um motivo ou por outro, não prestam a sua atividade nas instalações da empresa.</p> <p>O desafio do sistema português, nesta área, é, pois, o da adaptação dos modelos de informação e comunicação às tecnologias digitais de comunicação.</p>

Fonte: Adaptado de Ramalho, 2019

Reflexão e recomendações

A revisão da literatura permitiu evidenciar que se a digitalização apresenta um conjunto de oportunidades, como a flexibilidade no horário e local de trabalho, mais autonomia, *melhor equilíbrio entre vida profissional e familiar*, trabalho menos repetitivo e menos oneroso e a criação de novas oportunidades de emprego, *de bem como a aceleração da produtividade e competitividade das empresas*, também apresenta ameaças, nomeadamente o *risco de “eliminar as fronteiras” do trabalho, com a intensificação do trabalho a qualquer hora, em qualquer lugar, a excessiva fragmentação do trabalho, a precarização e destruição do emprego.*

Em Portugal, seguindo as tendências de outros países, tem-se vindo a assistir, particularmente no setor financeiro, a digitalização tem promovido alterações na organização e condições de trabalho, acelerou processos de reestruturação e contribuiu para a redução da força de trabalho no setor, bem como para o aparecimento de novas formas de emprego, com o aumento do recurso a *outsourcing* e a trabalho temporário. Simultaneamente constatou-se que existe uma tendência para a polarização e segmentação do mercado de trabalho – com o aumento da proporção de trabalhadores mais qualificados e a redução da proporção de trabalhadores com menores habilitações, os quais, à semelhança do que acontece noutros países, poderão estar enquadrados nos serviços de *outsourcing*, e com condições de trabalho mais precárias.

Considerando estes fatores, a prioridade estratégica do setor em apostar e acelerar o desenvolvimento tecnológico, e a tendência a este associado, de organização de trabalho mais ‘ágil’, mais flexível e autónomo, e considerando que os impactos da digitalização são ambíguos, podendo ao nível das diferentes áreas de incidência apresentar efeitos positivos ou negativos, é necessário uma atuação concertada, i.e., a dinamização de iniciativas conjuntas pelos parceiros sociais, juntamente com outros atores relevantes, proativas, que assegurem uma transição digital justa.

Neste sentido, considerando as especificidades do contexto português e as recomendações produzidas ao abrigo dos estudos e das resoluções e declarações que enquadram a temática da digitalização, recomenda-se:

No que diz respeito ao binómio destruição/criação de emprego importa apostar em medidas de carácter preventivo:

- Criar um mecanismo permanente de mapeamento e análise aprofundada da evolução do mercado de trabalho e de antecipação das alterações ao nível da estrutura ocupacional, i.e., quais as ocupações que serão mais atingidas pela digitalização? Quais as ocupações que estão a sofrer/sofrerão uma maior alteração do conteúdo das suas tarefas? Quais as ocupações que enfrentam um maior risco de desaparecimento? Que novas profissões estão a surgir? Que competências/perfis profissionais serão necessários?
- Reivindicar que as convenções coletivas incluam o direito à formação contínua a todos os trabalhadores, incluindo a formação tecnológica, e proporcionar formação contínua no local de trabalho por forma a assegurar que os trabalhadores adquirem as competências e conhecimentos adequados às alterações da organização e dos processos de trabalho;
- Reivindicar a formação profissional de requalificação e reconversão para os trabalhadores cujos postos de trabalho estejam sob risco de serem destruídos pela inovação tecnológica;
- Participar no desenho/definição das qualificações e competências do futuro, necessárias ao setor financeiro, em articulação com o sistema de educação-formação, por forma a garantir a disponibilidade de mão-de-obra com as competências necessárias.

No que diz respeito à promoção da qualidade do emprego, importa:

- Promover ações que ajudem a aumentar a representatividade dos sindicatos, recrutando novos membros;
- Promover o enquadramento e a adesão e organizar o diálogo social dos trabalhadores com profissões novas, e dos trabalhadores que estão em regime de prestação de serviços e os que, sendo contratados, não são considerados bancários;
- Estudar formas de organizar os trabalhadores independentes e os trabalhadores em situações de emprego atípicas.

No que diz respeito ao Local e tempo de trabalho:

- Reivindicar que as convenções coletivas incluam o teletrabalho (principalmente no setor da banca);
- Reivindicar que as convenções coletivas incluam o direito à desconexão (principalmente no setor da banca).

No que diz respeito aos Direitos de personalidade dos trabalhadores e acesso, tratamento e proteção dos seus dados pessoais:

- Reivindicar, nas convenções coletivas, que a vigilância do trabalho dos funcionários é proporcional e que não existe um controle excessivo dos trabalhadores.

No que diz respeito às oportunidades que a digitalização oferece, os sindicatos devem para aumentar a eficácia da sua ação no plano da sindicalização, da negociação coletiva e da defesa dos direitos dos trabalhadores deste setor:

- Criar plataformas digitais de partilha de boas práticas e divulgação de informações, incluindo a partilha de informações sobre negociação coletiva e ideias e informações sobre atividades e campanhas;
- Aumentar o recurso às tecnologias digitais para melhorar a comunicação com os trabalhadores sindicalizados e promover o contacto e captação de trabalhadores não-sindicalizados;
- Aumentar e potenciar a utilização das redes sociais e plataformas para proativamente fazer campanha e lobby.

Bibliografia

- APDC (2017), A Economia Digital em Portugal. Casos de Transformação Digital, APDC, disponível em: https://www.incode2030.gov.pt/sites/default/files/economia_digital_2017_apdc.pdf
- Arntz, M., T. Gregory and U. Zierahn (2016), "The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing, Paris, disponível em: <https://doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>.
- Balliester, T. / ELSHEIKHI, A. (2018), The Future of Work: A Literature Review, ILO Research Department Working Paper No. 29, March 2018, disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-inst/documents/publication/wcms_625866.pdf
- Beuker, Laura, Franssen, Marine, Kirov, Vassil, Naedenoen, Frédéric (2018), Digitalisation and restructuring: which social dialogue? Transnational analysis. WP1 Synthesis report, disponível em: http://diresoc.eu/wp-content/uploads/2019/04/Diresoc_WP1_Transversal_Analysis-1.pdf
- BusinessEurope, ETUC, CEEP and SMEunited (2020), European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation, disponível em: https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf
- Byhovskaya, A. (2018), Overview of the national strategies on work 4.0: a coherent analysis of the role of the social partners. Brussels: European Economic and Social Committee, disponível em: <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/ge-02-18-923-en-n.pdf>
- Chang, J.-H.; Phu, H. (2016), ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation, Bureau for Employers' Activities Working Paper No. 9 (Geneva, ILO), disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_579554.pdf
- CES/ETUC (2016), ETUC resolution on digitalisation: "towards fair digital work", disponível em: https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/en-resol.digitalisation_adopted.pdf
- CES/ETUC (2020), Resolution on the protection of the rights of nonstandard workers and workers in platform companies (including the self-employed), in Internet: <https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-11/EN%20ETUC%20Resolution%20on%20the%20protection%20of%20the%20rights%20of%20non-standard%20workers%20and%20workers%20in%20platform%20companies%20%28including%20the%20self-employed%29.pdf>
- Comité Económico e Social Europeu (CESE) (2017), Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre "Digitalização e modelos económicos inovadores no setor financeiro europeu,

consequências para o emprego e os clientes”, Parecer CCMI/147, disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52016IE5526>

CRL (2020), Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2019, Centro de Relações Laborais, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, disponível em: <https://www.crlaborais.pt/documents/10182/0/RELATORIO+NEG.COL.2019+%2814-10-2020%29.pdf/715de89c-f5b5-4601-86dd-3d99bbef9ef8>

CRL (2019), Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2018, Centro de Relações Laborais, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, disponível em: <https://www.crlaborais.pt/documents/10182/13326/Relat%C3%B3rio+NC--+2018/4e1f35d0-65a0-40ab-bfee-628f826e4278>

CRL (2018), Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2017, Centro de Relações Laborais, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, disponível em: <https://www.crlaborais.pt/documents/10182/13326/CRL--+Relat%C3%B3rio+Anual+NC--+2017+%28vers%C3%A3o+atualizada+em+08.08.2018%29/2f65f793-0178-4a7a-8bed-2a01d01e0b85>

CRL (2017), Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2016, Centro de Relações Laborais, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, disponível em: <https://www.crlaborais.pt/documents/10182/13326/CRL--+Relat%C3%B3rio+sobre+a+evolu%C3%A7%C3%A3o+da+Negocia%C3%A7%C3%A3o+Coletiva+2016/c3ff4cd2-1973-4732-9054-a56550cc6c38>

Degryse, C. (2016), "Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets", ETUI Working Paper 2016. Brussels, ETUI, disponível em: <https://www.etui.org/publications/working-papers/digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets>

Degryse, C. (2017), Shaping the world of work in the digital economy, ETUI Working Paper 2016, Brussels: ETUI, in Internet: https://www.etui.org/sites/default/files/Foresight%20brief_01_EN_web.pdf

Digitisation of processes Literature review, Authors: Eleonora Peruffo, Ricardo Rodriguez Contreras, Daniel Molinuevo, Lea Schmidlechner (Eurofound), disponível em: <https://euagenda.eu/upload/publications/untitled-150329-ea.pdf>

EGFSN - Expert Group on Future Skills Needs (2018), Digital Transformation: Assessing the Impact of Digitalisation on Ireland's Workforce, December 2018, disponível em: <https://dbei.gov.ie/en/Publications/Publication-files/Digital-Transformation-Assessing-Impact-Digitalisation-Irelands-Workforce.pdf>

EY /AUGUSTO MATEUS & ASSOCIADOS, Avanço da Economia Digital em Portugal (2017), ed. Millennium BCP, disponível em: https://ind.millenniumbcp.pt/pt/negocios/financiamento/Documents/BCP_Economia-Digital-Relatorio-Final-201710.pdf

EU-OSHA (2018), Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated digitalisation by 2025 — Final report, disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/foresight-new-and-emerging-occupational-safety-and-health-risks-associated/view>

Eurofound (2014), Banking sector: Working conditions and job quality, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1384en16.pdf

Eurofound (2015a) Upgrading or polarisation? Long-term and global shifts in the employment structure: European Jobs Monitor 2015, Publications Office of the European Union, Luxembourg, disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1516en_0.pdf

Eurofound (2015b), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg, disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

Eurofound (2019), Representativeness of the European social partner organisations: Banking sector, Dublin, disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19010en.pdf

European Commission (2018), Employment and Social Developments in Europe 2018, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Luxembourg: Publications Office of the European Union, disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&newsId=9150&langId=en>

European Commission (2019), Report of the High-Level Expert Group on the Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets, April 2019, disponível em: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/final-report-high-level-expert-group-impact-digital-transformation-eu-labour-markets>

ETUC (2016), ETUC resolution on digitalisation: "towards fair digital work, Adopted by the Executive Committee on 8-9 June 2016, disponível em: https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/en-resol.digitalisation_adopted.pdf

Frey, C.B.; Osborne, M. 2013. THE FUTURE OF EMPLOYMENT: HOW SUSCEPTIBLE ARE JOBS TO COMPUTERISATION?, University of Oxford, disponível em: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

Frey, C.B.; Osborne, M. 2015. Technology at work: The future of innovation and employment, Citi Global Perspectives and Solutions (Citi GPS) (Oxford and New York, University of Oxford and CitiGroup), disponível em: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/final-report-high-level-expert-group-impact-digital-transformation-eu-labour-markets>

Kirov, Vassil and Patrick Thill (ed.) (2015): Social dialogue in the financial sector in Europe. Contribution to anticipation and restructuring. EUROSOFIN, Luxembourg, disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/291312472_Social_dialogue_in_the_financial_sector_in_Europe_Contribution_to_anticipation_and_restructuring

McKinsey & Company (2017), 2017. A future that works: Automation, employment, and productivity. McKinsey Global Institute, disponível em: https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works_Full-report.pdf

McKinsey & Company (2019), A automação e o futuro do emprego em Portugal, janeiro de 2019, McKinseyGlobal Institute, disponível em: https://www.isq.pt/wp-content/uploads/sites/78/2019/01/190116_1700_Jobs-Automation-short-version-final-version-PORTUGUES-FINAL.pdf

OECD (2016), Automation and independent work in a digital economy, Policy Brief on the Future of Work (Paris), disponível em: <https://www.oecd.org/employment/Policy%20brief%20-%20Automation%20and%20Independent%20Work%20in%20a%20Digital%20Economy.pdf>

OCDE (2017), Future of Work and Skills, (Paper presented at the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group, 15-17 February 2017, Hamburg, Germany, disponível em: https://www.oecd.org/els/emp/wcms_556984.pdf

OIT/ILO (2009), Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on the Impact of the Financial Crisis on Finance Sector Workers, Geneva, 24-25 February 2009, disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_103263.pdf

OIT/ILO (2019), Trabalhar para um Futuro Melhor – Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho, Lisboa: OIT, 2019, disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf

Ramalho, Maria do Rosário Palma (2019), A Economia Digital e a Negociação Coletiva, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Centro de Relações Laborais, disponível em: <https://www.crlaborais.pt/documents/10182/341209/Estudo/d0ffbafd-f9e4-42eb-aad7-7a3e21038486>

Rego, R. (2018), Digitalisation and restructuring: which social dialogue? Literature review and experts interviews – Portugal, WP1 Report, disponível em: http://diresoc.eu/wp-content/uploads/2018/12/DIRESOC_Portugal-country-report.pdf

Valenduc, Gérard, Vendramin, Patricia (2016), Work in the digital economy: sorting the old from the new, ETUI Working Paper 2016.03. Brussels: ETUI, disponível em: http://ftu-namur.org/fichiers/Work_in_the_digital_economy-ETUI2016-3-EN.pdf

Vogel, Sandra (2017), Addressing digital and technological change through social dialogue, Eurofound, disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/eu-member-states/addressing-digital-and-technological-change-through-social-dialogue>

Voss, E, Riede, Hannah (2018), Digitalisation and Workers Participation – What Trade Unions, Company level Workers Representatives and Platform Workers think. Report to the ETUC, Brussels, disponível em: <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Voss%20Report%20EN2.pdf>

WEF (World Economic Forum) (2018), The Future of Jobs Report 2018, World Economic Forum's Centre for the New Economy and Society, disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf

WEF (World Economic Forum) (2020), The Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum's Centre for the New Economy and Society, disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

World Bank (2016), World Development Report 2016: Digital dividends (Washington, DC), disponível em: <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2016>

