



COMENTÁRIOS DA UGT

SOBRE O DOCUMENTO “LIVRO VERDE DO FUTURO DO TRABALHO: LINHAS DE REFLEXÃO SOBRE ALGUNS ASPETOS-CHAVE – DOCUMENTO PARA SUPORTE A DISCUSSÃO EM CPCS”

CPCS DE 25 DE NOVEMBRO DE 2020

A UGT regista a entrega em CPCS de um documento adicional sobre o Livro Verde do Futuro do Trabalho (LVFT), o qual pretende introduzir, segundo o próprio, linhas de reflexão que estão a ser seguidas na construção do mesmo.

A UGT não irá, no presente momento, reproduzir as posições de fundo sobre as questões que envolvem a temática do futuro do trabalho ou repetir os comentários enviados ao Governo no nosso contributo de Agosto passado, que se mantêm actuais, mas antes apresentar algumas reflexões, tecer alguns comentários e expressar algumas preocupações sobre o documento agora apresentado, na lógica de um contributo para o que se nos afigura que deverá ser o produto final que será o LVFT.

Desde logo, e mesmo descurando o atraso que se verifica já face à data inicial de apresentação de um draft do Livro Verde, a UGT deve salientar que considera que a sua expectativa seria a de que, neste momento, estivéssemos já perante um documento mais completo e menos generalista.

Com efeito, estamos perante um documento que realiza sobretudo uma elencação de alguns temas, dados e linhas de reflexão de uma forma que se nos afigura ainda esquemática, embrionária e pouco profunda, articulada e estruturada e com uma abordagem que não é sequer suficientemente distintiva no que concerne à situação concreta de Portugal.

Sendo certo que estamos (novamente) mais perante uma mera apresentação do que sequer uma estrutura ou veiculação de conteúdos completos do LVFT, deve ser referido que este documento não vai muito além de outros documentos de análise e prospectiva relativos ao mesmo tema, apresentados inclusivamente por organizações internacionais.

Mais, nesse contexto, o conteúdo apresentado suscita aliás apreensão adicional face a muitos desses documentos.

Em primeiro lugar, porque parece excessivamente centrado nas novas formas de trabalho ou novas formas de prestação de trabalho, as quais, podendo ser uma das facetas mais visíveis ou mediáticas do actual momento, estão longe de ser as únicas relevantes envolvidas no futuro do trabalho.

Em segundo lugar, porque, conseqüentemente, há temas que se nos afiguram relevantes e que, de alguma forma, estão ausentes ou conhecem uma abordagem insuficiente, como é o caso do papel das instituições do mercado de trabalho e de diálogo social.

A negociação colectiva é absolutamente central, mas não se abordam algumas questões de fundo relativas ao nosso sistema.

A título de exemplo, estão referenciadas as questões da cobertura, da representação, do alargamento do âmbito a novos trabalhadores, mas pouco ou nada se fala de desafios à própria estruturação do nosso sistema de relações laborais, como a articulação de níveis negociais (nacional, regional, sectorial, empresa).

Naturalmente, há outras reflexões que não podem ser excluídas.

A eficácia da justiça laboral, a intervenção dos serviços inspectivos e o papel das instâncias de diálogo social nos seus diferentes níveis estão incompreensivelmente ausentes deste documento.

Em terceiro lugar, ao ignorarem-se as especificidades do contexto nacional, passamos claramente ao lado de opções que terão de ser assumidas para o desenho do futuro do trabalho para o nosso País, porque é sobre ele que nos devemos debruçar.

Além de serem incontornáveis os problemas específicos da nossa justiça laboral (fragilizada e com atrasos, nomeadamente no processo executivo, que colocam em causa a própria administração de justiça) e dos nossos serviços inspectivos (onde está uma reflexão sobre o reforço de meios, sobre novos instrumentos e formas de intervenção mas igualmente sobre novas competências, em linha aliás com o já referido inclusivamente pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional?), há questões mais vastas e transversais que não podem ser ignoradas.

Desde logo, os salários, num País em que o modelo produtivo continua a assentar sobre uma irrazoável contenção salarial, que não assegura uma efectiva distribuição da riqueza e que tem gerado um agravamento das desigualdades salariais, as quais não resultam apenas de um contexto de forte segmentação laboral, conforme parece indiciar o documento.

Mas também a temática da fiscalidade e as necessidades de correcção de injustiças do nosso sistema (dentro e entre impostos) e de preparação para um modelo económico e social que será diferente do actual.

O próprio papel dos serviços públicos (sobretudo dos mais directamente associados ao mercado de trabalho, como os serviços de emprego, serviços inspectivos, segurança social ou ligados à área da formação profissional) não pode e não deve ser ignorado no âmbito do regular funcionamento e evolução do mercado de trabalho.

Mas igualmente, e de forma mais focada no mercado de trabalho, a UGT deve assinalar que, além do papel da concertação social, o diálogo social deve assumir-se de forma mais clara e transversal como uma prioridade no quadro do futuro do trabalho, quer quanto à sua discussão prospectiva quer quanto ao contexto em que esse futuro se deverá desenvolver.

E devemos aqui frisar a ausência de funcionamento de estruturas consultivas de diálogo social tripartido em áreas como a formação profissional, a segurança social ou a segurança e saúde no trabalho, que já existiram no passado e que deverão ter um contributo relevante no futuro.

A UGT não pode ainda deixar de tecer alguns comentários mais concretos sobre algumas ideias expandidas no texto e que se nos afiguram erróneas, pouco claras ou incompletas na sua formulação e que, na versão final do LVFT, deverão ser objecto de aperfeiçoamento.

Com efeito, parece-nos que falar somente em tendências relativamente a determinados fenómenos (v.g segmentação do mercado de trabalho, desigualdades salariais, territoriais, de género ou de qualificações) nos parece redutor.

Mais do que meras tendências, tais fenómenos são sobretudo consequências de opções de política, as quais – sendo mais ou menos transversais – não são sequer idênticas na sua intensidade em diferentes contextos geográficos. E diga-se que, nestas matérias, Portugal deve ter uma abordagem específica, na medida em que nomeadamente compara mal com os seus congéneres europeus.

Por outro lado, não deve ser esquecido o papel do diálogo social tripartido, com acordos celebrados (o mais recente sobre negociação colectiva e precariedade) e discussões em curso (salários, conciliação, formação profissional) que abordam essas matérias e cuja implementação, relevância e efeitos devem ser analisados.

E esta nota leva, conseqüentemente, à observação de que, mais do que tendências, as matérias referidas, como a generalidade das matérias relativas ao futuro do trabalho, devem ser vistas mais como desafios e objecto de opções de política, incluindo e sobretudo em sede de diálogo social, e não encaradas como inevitabilidades em que nos limitaremos ao papel de minimização de conseqüências.

No mesmo sentido, não poderão ser encarados como socialmente aceitáveis os vaticínios, muitas vezes realizados, sobre a destruição de emprego que se verificará em função da mudança de contextos do mercado de trabalho, pelo que não podemos deixar de considerar que o capítulo relativo às dinâmicas de transformação do emprego não poderá deixar de elencar tal problemática como uma das que deve inevitavelmente ser objecto de reflexão.

A necessidade de uma reflexão mais estruturada e conseqüente aconselha ainda a que o LVFT se debruce sobre diferentes períodos temporais de intervenção e a que a urgência de intervenção sentida em algumas matérias seja modelada com a necessária prudência.

O caso mais notório em que tal considerando exigirá atenção é o do teletrabalho, na medida em que o contexto actual poderá ser diverso do de daqui a dois anos, como o era do de há um ano atrás, e em que as respostas à situação actual não podem e não devem ser confundidas com as discussões e soluções de futuro.

Diga-se aliás que a particular actualidade do teletrabalho poderá, por vezes, fazer esquecer a sua natureza específica (trata-se de forma de prestação de trabalho subordinado) e as suas diferenças face a outras novas realidades com que nos confrontamos e que podem revestir nomeadamente diversos vínculos jurídicos.

E, a este respeito e não obstante registarmos a referência a um princípio genérico de igualdade de tratamento aos demais trabalhadores de um dado empregador, devemos sublinhar que tal reflexão deverá ser conseqüente em toda a linha de actuação relativamente à regulação do teletrabalho e, nessa medida, aspectos como o prolongamento dos tempos efectivos de trabalho ou o direito a desligar devem pautar-se pelo cumprimento integral da legislação laboral

(e não apenas de segurança e saúde no trabalho, como referido, apesar dos desafios particulares que esta apresenta).

Diga-se, aliás, que a linha de reflexão mais estrutural a introduzir no futuro de trabalho sobre os aspectos do tempo de trabalho deverá ser, de uma forma mais transversal (transcendendo o teletrabalho e outras novas realidades) e à semelhança de discussões já iniciadas noutro Estados-membros, a da redução da jornada de trabalho diária e semanal. E tal faz tão mais sentido quando Portugal é um dos países em que o número de horas trabalhadas é mais elevado, em virtude nomeadamente dos baixos salários que motivam a aceitação de trabalho suplementar frequentemente abusivo.

Por outro lado, o texto passa ao lado de desafios próprios ao teletrabalho como as intervenções inspectivas ou a necessidade de facilitação de meios para uma efectiva intervenção sindical.

A resposta ao teletrabalho deverá, ainda assim, ser mais uniforme e linear do que a que se irá verificar para realidades em que podem nomeadamente conviver vínculos laborais diversos, incluindo algumas em que a União Europeia está a intervir (como as plataformas digitais), mas em que a UGT deve reafirmar que a lógica a seguir deverá ser sempre a da inclusividade em áreas que vão da protecção social à própria protecção da legislação laboral, à negociação colectiva e à possibilidade de filiação sindical.

A crise recente deixou aliás expostas algumas das lacunas dos regimes existentes, sobretudo em matéria de protecção social, o que convoca para uma reflexão sobre as respostas a dar não apenas no actual período de excepcionalidade, mas ainda sobre como, de forma mais perene, fazer chegar a protecção social a mais pessoas (por via de alargamento do âmbito) e como trazer mais pessoas para a protecção social (nomeadamente por via de um combate mais efectivo à informalidade).

No entanto, e não obstante o documento dedicar uma parte substancial da sua análise a novas formas de trabalho, parece-nos que não será nunca de esquecer que se nos afigura que as transformações a ocorrer não transfigurarão a realidade do mundo do trabalho ao ponto de o trabalhador por conta doutrem deixar de ser a realidade largamente maioritária ou que qualquer opção de política deva conduzir em sentido contrário.

E, nesse âmbito, duas reflexões parecem impôr-se.

Uma, no sentido de que as novas realidades do mundo do trabalho não podem e não devem conduzir à sobremultiplicação de formas e regulações jurídicas, cada uma com a sua pequena (ou grande) especificidade, sob pena de as opções a assumir contribuírem para a desprotecção, desigualdades, desregulação e segmentação que se visam combater.

A opção primeira deverá ser sempre a de agrupar e trazer para os quadros existentes as novas realidades, numa lógica de inclusividade e de equidade.

Outra, porque não devemos olhar de forma redutora para os novos fenómenos e associá-los apenas às novas dinâmicas. A título de exemplo, podemos referir a realidade do coworking, abordada neste documento apenas no que concerne aos nómadas digitais, mas cujo fenómeno transcende em muito a realidade de tais trabalhadores. Nesse sentido, o espaço de coworking deve ser encarado, na maioria dos casos, como um espaço da responsabilidade de um empregador ou conjunto de empregadores sobre os quais devem continuar a impender todas as obrigações resultantes da manutenção de instalações próprias e de locais de trabalho próprios.

Por outro lado, e sendo este um dos pontos em que, apesar de tudo, se refere uma estratégia para o nosso País, assumindo-se uma opção clara (ausente de outros pontos porventura mais críticos) de ter uma estratégia de promoção da nossa atractividade, parece-nos porém que tal lógica é simplista, atendendo a que, em última instância, a mesma poderia levar a uma “corrida descendente” nas condições de trabalho, à semelhança do que se verifica já com as situações de concorrência pouco leal entre sistemas fiscais.

A UGT deve ainda aqui retomar e desenvolver uma questão supramencionada, relativa precisamente à necessidade do LVFT realizar uma abordagem específica dos diferentes temas para o nosso País.

Tal deve atender, como já referimos, às particulares exigências que, face ao nosso contexto concreto, se colocam face ao que poderá ser o futuro do trabalho e para assegurar transições justas e inclusivas no nosso mercado de trabalho.

As necessidades de garantir a adequada regulação laboral e a adequação da protecção social das novas formas de trabalho, a aposta na formação e na requalificação profissionais são, a título de exemplo, respostas que teremos de dar e que partilhamos com a generalidade dos países, mas que têm exigências específicas.

E, nesse sentido, não podem ser esquecidos aqueles que são problemas ou défices estruturais do nosso País.

Não podemos olhar para o nosso mercado de trabalho e esquecer os desafios da terceira mais elevada precariedade da União Europeia ou a dinâmica própria da negociação colectiva ou o facto de termos um acordo tripartido sobre estas matérias que ainda não foi integralmente implementado.

Não podemos olhar para o nosso sistema de protecção social e esquecer as necessidades há muito sentidas de corrigir as deficiências de protecção em algumas eventualidades (desemprego, doença, velhice), incluindo as originadas por imposições externas nos últimos anos, e de encetar uma discussão mais transversal sobre a adequação actual da nossa protecção social e até sobre o financiamento do nosso sistema.

Não podemos olhar para a área da formação profissional e esquecer o incumprimento do direito individual à formação profissional, o *gap* que nos separa dos nossos parceiros europeus (sobretudo nos trabalhadores há mais tempo no mercado de trabalho), os processos de diálogo já em curso ou a necessidade de corrigir os erros do passado pela correcta e suficiente alocação de fundos nacionais e comunitários (no âmbito do QFP, do acordo de parceria e do programa recuperação e resiliência), de uma forma mais transversal e que ultrapassa os desafios do “digital”.

Não podemos olhar para o nosso mercado de trabalho e passar ao lado de uma discussão relativamente aos rendimentos do trabalho, incluindo salários, não esquecendo nomeadamente a temática da fiscalidade.

A UGT considera assim que este LVFT não pode debruçar-se apenas e só sobre as dinâmicas ou tendências actuais e de futuro ou na resposta a dar aos desafios colocados no plano europeu, na medida em que a preparação e as opções de política para o futuro do nosso País não poderão deixar de analisar aqueles que são os desafios estruturais que há muito subsistem.

Tal permitirá que este LVFT se constitua como uma real mais-valia não apenas para a discussão nacional do futuro do trabalho mas igualmente como um verdadeiro exemplo para a abordagem desta matéria no quadro da Presidência Portuguesa, em que a área social – e necessariamente do trabalho – deve manter a relevância que o Governo português lhe procurou incutir e que apoiámos desde a primeira hora.

Numa nota final, a UGT deve assinalar que espera que este momento de contributos pelos parceiros sociais sobre mais este documento constitua apenas e só mais um passo no envolvimento específico que defendemos que aqueles deverão ter em todo o processo de preparação, reflexão e discussão futura do LVFT e dos momentos que se lhe seguirão, na medida em que a regulação e as opções do que será o futuro do trabalho deverão sempre verificar-se no seio das instâncias de diálogo social, nomeadamente - e em primeira linha - a concertação social.

15-12-2020