



CONTRIBUTOS DA UGT
SOBRE A APRESENTAÇÃO DO PROJECTO DE
“LIVRO VERDE SOBRE O FUTURO DO TRABALHO”

A UGT registou positivamente o início dos trabalhos para a elaboração de um “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho”, realizado com o webinar que teve lugar a 9 de Julho de 2020, com a apresentação do projecto de estrutura de documento e cronograma dos trabalhos, conforme documento que agora se sujeita a comentários dos parceiros sociais.

A UGT não pretende, no presente momento, reproduzir as posições já anteriormente assumidas sobre o futuro do trabalho ou realizar uma reflexão de fundo sobre a temática, visando antes contribuir para o aperfeiçoamento da estrutura do documento e para a necessidade de abordagem e desenvolvimento de alguns temas que consideramos particularmente relevantes.

Assim, e numa primeira nota, a UGT deve afirmar que considera que este livro verde deve constituir, antes de mais, uma base sólida para uma reflexão sobre as realidades do mundo do trabalho e sobre as opções de sociedade e não ceder à tentação de se constituir como uma mera resposta a realidades que se consideram inevitáveis (destruição massiva de emprego, proliferação de formas atípicas de trabalho, etc.).

Nesse sentido, este não pode ser um livro meramente reactivo, algo que tememos que se possa verificar, atendendo nomeadamente ao que parece ser uma excessiva centralidade que assumem matérias como o teletrabalho, nomeadamente na sequência do actual contexto de pandemia.

O contexto em que o trabalho foi realizado durante o período de confinamento poderá vir a influenciar o teletrabalho futuro e a sua intensificação, mas dificilmente poderá ser encarado como verdadeiro teletrabalho e como uma tendência irreversível rumo à massificação dessa forma de trabalho, que – a verificar-se – teria consequências profundas não apenas nas condições de trabalho mas igualmente do ponto de vista social e na economia de inúmeros sectores.

Por outro lado, a estrutura do documento que nos é apresentada refere apenas grandes temas que, sendo relevantes, não deixam de suscitar dúvidas sobre qual o efectivo conteúdo e abrangência de tratamento que os coordenadores do Livro pretendem introduzir.

A título de exemplo, e sendo incontornáveis a relevância e a centralidade que o diálogo social e a negociação colectiva devem continuar a assumir no futuro, não podemos deixar de questionar qual o tratamento a dar a este capítulo.

Questões como a representação colectiva de trabalhadores, como a cobertura da negociação colectiva e quem serão os universos de trabalhadores representáveis ou cobertos são indissociáveis da construção de um modelo de relações laborais em que, para garantir uma efectiva protecção laboral e social, muitos dos chamados “novos” trabalhadores terão de ser trazidos para a esfera da legislação laboral e para os sistemas de segurança social.

Tal exigirá uma reflexão sobre o próprio conceito de trabalhador e de empregador, garantindo a concretização da recorrente ideia de que ninguém deve ficar de fora e ninguém fique para trás.

Nesse sentido, os desafios que se colocam à economia e ao nosso mercado de trabalho – com a automação, a digitalização, desafios ambientais – implicam um verdadeiro exercício de gestão da transição.

Tal gestão da transição será particularmente exigente em Portugal, face a condicionantes e fragilidades que há muito enfrentamos em áreas como as qualificações, a reconversão económica ou a segmentação do mercado de trabalho e em que não bastará preparar o futuro mas, igualmente, resolver os défices actuais.

Assim, muitas das temáticas não poderão ser abordadas de uma forma “neutra” ou ignorando as problemáticas existentes, nem de uma forma isolada, sob pena de se perder uma lógica de intervenção mais estrutural, transversal, articulada e sistémica.

A não ser assim, poderemos estar a apontar para caminhos que, ao invés de corrigir, potenciem o agravamento das distorções e ineficiências dos nossos sistemas (de relações laborais, de protecção social, económico e fiscal) e o aprofundamento da exclusão e das desigualdades.

A UGT deve, conseqüentemente, assinalar que a estrutura do documento apresentado, até pela sua natureza, se afigura redutora e pouco articulada em várias das temáticas enunciadas, não deixando ainda assim de suscitar apreensão pelo facto.

Capítulos como o das tendências e transformações em Portugal ou das novas formas de trabalho não se podem esgotar nos temas já enunciados ou serem abordados sem atender às considerações anteriores.

Diga-se aliás que, atendendo ao já referido sobre a não existência de inevitabilidades, qualquer análise prospectiva de tendências e mudanças em Portugal não poderá deixar de estar associada a opções de política económica e social que venham a ser assumidas, nomeadamente no quadro de processos em curso como o da construção do plano de recuperação económica e social de Portugal, iniciado com a apresentação da visão estratégica para o mesmo.

Na mesma linha de preocupação, a UGT deve questionar inclusivamente de que forma é que os trabalhos de preparação deste Livro Verde se articularão com as discussões em curso sobre teletrabalho no âmbito da Administração Pública e num momento em que responsáveis políticos vieram já assumir o empenho em estabelecer regimes uniformes público/privado nesta matéria.

A UGT regista ainda que o capítulo relativo ao diálogo social e à negociação colectiva é apenas mais um no contexto de outros temas apontados para análise.

No que concerne à negociação colectiva não deve ser esquecido que esta poderá e deverá ter um papel preponderante na construção do futuro das relações laborais, sobretudo num contexto em que os impactos se verificarão não apenas com uma crescente celeridade mas também de forma cada vez mais assimétrica.

No que se refere ao diálogo social, esta é uma abordagem que poderá levar a resultados enviesados, na medida em que o diálogo social é um veículo e um impulsionador de mudança e regulação, de forma transversal, em quase todas as temáticas do futuro do trabalho e que assume, naturalmente, uma centralidade que deverá traduzir-se neste documento.

A UGT deve ainda realizar uma nota final no que concerne à metodologia/cronograma.

Com efeito, esta é uma temática complexa, com inúmeras e profundas ramificações e impactos, que exige uma discussão de fundo, a qual entendemos que deverá ter a sua sede primeira na concertação social, em que estão representados os principais actores do presente e do futuro do trabalho.

Assim, a UGT entende que não apenas a discussão em CPCS sobre este Livro Verde não se pode esgotar num único momento. Estarão os parceiros sociais envolvidos igualmente nas audições

temáticas ou de especialistas? Ainda assim, parece estar a minimizar-se o papel que os parceiros sociais e a concertação social poderão e deverão ter neste processo.

A UGT regista que o calendário fixado parece estar condicionado pelo início da Presidência Portuguesa da UE, o que suscita diversas questões.

Este é um Livro Verde para o Futuro do Trabalho em Portugal ou pretende ser algo mais?

Se existem objectivos associados ao plano europeu, quais são? Iniciativas legislativas, alteração das prioridades do quadro financeiro, conformação do acordo de parceria?

A UGT deve salientar que, mesmo tendo presente que este é apenas um caminho para um Livro Branco, o calendário para a conclusão nos parece excessivamente ambicioso, com condicionalismos externos a revelarem-se limitadores do papel do diálogo social, o qual é assumido sempre como um factor fulcral em qualquer estratégia de futuro e de construção de um modelo laboral, económico e social.

12-08-2020