

FUTURO DO TRABALHO AS RELAÇÕES LABORAIS

Regulação Nas próximas décadas a flexibilidade vai marcar o mercado laboral. Especialistas defendem a criação de direitos mínimos

# Vamos todos ser precários?

Textos **CÁTIA MATEUS** e **SÓNIA M. LOURENÇO**  
Ilustração **PAULO BUCHINHO**

N a Europa, cerca de 10% da população adulta utiliza plataformas colaborativas para prestar serviços profissionais, como a Uber, a Cabify ou a Deliveroo. Portugal supera a média com 15,6% dos trabalhadores inseridos no que se designa economia das plataformas. Um modelo de trabalho que se caracteriza pela inexistência de vínculo laboral estável, grande flexibilidade, ausência de rendimento fixo e um nível de proteção social inferior ao dos trabalhadores por conta de outrem. Em 2018 era assim. Como será nas próximas décadas? Caminhamos na direção de uma economia marcada por relações de trabalho mais precárias e de curta duração? E o que é que isso significa sob o ponto de vista das relações de trabalho?

“Esta é uma preocupação”, admite David Card, professor da Universidade da Califórnia, Berkeley, apontando como exemplo a situação que já se vive hoje nos Estados Unidos: “A generalidade dos trabalhadores individuais não tem um contrato de trabalho e também não existe um salário mínimo nacional”. Uma realidade diferente da europeia e que, para o especialista, é uma boa amostra do que nos pode esperar no futuro. E, na verdade, Card não é o único a antecipar que a “uberização do trabalho” em marcha poderá provocar uma revolução no mercado laboral com potencial redução de direitos dos trabalhadores.

Em Portugal, estes problemas já se sentem. Olhando para o universo dos trabalhadores por conta de outrem, a precariedade (ausência de um vínculo laboral sem termo) afeta 22%, ou seja, mais de um em cada cinco trabalhadores. Um número que não diminuiu com a recuperação económica. Ao mesmo tempo, o mercado laboral caracteriza-se por uma elevada taxa de rotatividade dos trabalhadores. Segundo os cálculos realizados pelo Expresso, a partir dos dados do estudo “Qual é o contributo da dinâmica de mercado das empresas e da mobilidade laboral para a variação dos salários reais?” (em preparação), de Pedro Portugal e Sónia Félix, em 2017, 20,8% dos TCO deixaram o seu emprego. Um número que tem vindo a subir na última década e que “é dos mais altos na Europa”, refere Paulino Teixeira, professor da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

Mudanças que levantam questões sobre o futuro do diálogo social, sindicalização e negociação coletiva. Para Sérgio Monte, secretário-geral-adjunto da CGTP, “a aposta na negociação coletiva e na concertação social é o caminho a

seguir a nível nacional, europeu e global”. E destaca: “O futuro será o que quisermos. O impacto negativo das mudanças pode ser minorado através da negociação”. Maria do Rosário Palma Ramalho, professora da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, partilha a visão de que “a grande aposta tem de continuar a ser na contratação coletiva”. Mas, alerta que “não pode ser muito rígida, garantística, em que as convenções ficam imutáveis durante anos”. Caso contrário “vão fazer-se as coisas à margem da contratação coletiva”, frisa, apontando que “isso hoje já acontece”.

João Vieira Lopes, presidente da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), antecipa que a concertação social e a contratação coletiva serão mais complexas no futuro. “Historicamente, a contratação coletiva está pensada para modelos laborais pautados pela estabilidade e longa duração”, que estão a perder expressão. No campo da representatividade, reconhece, “vai ser também difícil conseguirmos níveis de abrangência como os do passado”. E explica porque: “O modelo da contratação coletiva é estratificado por níveis tradicionais e não está preparado para abranger a crescente especialização de profissionais e empresas”. Sinal destes desafios, a cobertura de trabalhadores por conta de outrem por instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho tem vindo a diminuir em Portugal. Em 2007 ultrapassava os 90% e uma década depois ficava pelos 86,5%.

## Direitos mínimos universais

Certo é que “haverá novas formas de trabalho que terão de ser legalmente enquadradas”, afirma Sérgio Monte. Por isso, defende, “é preciso definir mínimos a nível global para evitar o *dumping* social e a concorrência desleal”. Este é também o caminho preconizado pela Organização Internacional do Trabalho, que defende a necessidade de uniformização de um “patamar mínimo de direitos para todos os trabalhadores” e “uma ação inovadora que dê resposta à crescente diversidade de situações em que o trabalho é desempenhado”. A organização vai ainda mais longe e reclama a criação “urgente” de um “sistema de governação internacional para as plataformas de trabalho digital que exija o respeito por certas proteções e direitos mínimos”.

Uma ideia corroborada por Carmo Sousa Machado, presidente da sociedade Abreu Advogados que defende que face à multiplicação de novas formas de trabalho mais flexíveis e, em muitos casos, de curta duração, “não podemos continuar a investir num modelo de regulação laboral que já foi necessário mas que hoje já não serve os trabalhadores nem as empresas”. A advogada acrescenta ainda que “o próprio mercado de trabalho já reclama essa atualização” (ver texto ao lado).

Com as mudanças a multiplicarem-se e a taxa de sindicalização em queda (8,3% em 2016, segundo os dados dos Quadros de Pessoal), há desafios crescentes para os sindicatos. “Muita da solidariedade no local de trabalho resultava de encontrarmos as pessoas todos os dias. Se isso deixar de acontecer, com a expansão do trabalho remoto, manter a coerência destas instituições será um desafio”, explica Scott Marcus, investigador do Bruegel. Mas “os trabalhadores terão sempre de se organizar para defender os seus direitos. E a melhor forma que conhecemos de o fazerem são os sindicatos”, contrapõe João Torres, responsável pela área de ação reivindicativa da CGTP. E lembra que “já temos muitas profissões em que os trabalhadores desempenham funções isoladas mas em que os sindicatos não deixam de encontrar forma de se organizar. Os motoristas são um exemplo”. Nesta linha de pensamento, o econo-

## O QUE VAI MUDAR

- Relações laborais serão mais curtas e mais precárias e novos modelos de vínculo deverão surgir
- Resposta ao aumento da precariedade vai passar pela definição de direitos mínimos universais
- Sindicatos terão de adotar novas estratégias para agregar os profissionais da nova economia
- Direito do Trabalho vai ter de se adaptar para abranger os novos modelos laborais
- Cooperação entre homens e máquinas vai impor códigos de ética para robôs/algoritmos



**FUTURO DO TRABALHO**

O Expresso iniciou na edição de 20 de julho a publicação de uma série de artigos sobre o Futuro do Trabalho. Ao longo de seis edições olharemos para as grandes tendências que vão marcar o mercado do trabalho nas próximas décadas. Na perspetiva do trabalhador, da gestão das empresas, das relações laborais, dos efeitos macroeconómicos e até da evolução histórica do trabalho em Portugal.

mista e docente da Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho, João Cerejeira, considera que “provavelmente surgirão sindicatos com novas formas de organização, onde as redes sociais terão um papel importante na mobilização dos trabalhadores. Isso já está a começar a acontecer em Portugal”. Há quem até já antecipe a criação de sindicatos digitais.

E num futuro laboral que se antecipa de cooperação entre humanos e robôs, cada vez mais especialistas defendem a necessidade de criar uma ética para as máquinas. Cathy O’Neil, matemática doutorada em Harvard e ativista dos riscos da automação, defende que “a próxima revolução política será para controlar algoritmos”. A especialista considera fundamental estabelecer regras claras para a sua utilização e programação, para combater o que diz ser uma “cultura de desresponsabilização da máquina”.

E recorda que os algoritmos são terra de ninguém: “Quando utilizamos um algoritmo e o processo corre mal, a culpa não é nossa, é da máquina e ninguém é responsabilizado”.

Gonçalo Vilhena, diretor de inovação da multinacional de recrutamento Randstad, corrobora. “É preciso criar uma ética nos algoritmos e essa necessidade vai ser cada vez maior”. E não é o único a defendê-lo. “A tomada de decisão automática e autónoma exige regulação eficaz”, argumenta Joaquim Norberto Pires, professor e membro do Laboratório de Robótica Industrial da Universidade de Coimbra, reforçando que “no futuro (já muito presente) será possível ter máquinas a tomar decisões sobre questões que consideramos essenciais e, nessa perspetiva, é absolutamente crítica a existência de um código de conduta”.

## Um código l

**A ascensão da economia digital está a colocar novos desafios ao Direito do Trabalho. Legislação não está preparada para os modelos de trabalho do futuro**

O Código do Trabalho determina que as organizações com 150 ou mais trabalhadores devem disponibilizar aos delegados sindicais um local apropriado para o exercício das suas funções na empresa. Defina também que o regulamento interno da empresa deve ser afixado em local visível na sede. O documento foi revisto recentemente, mas permanece inalterado nestas normas. Fará sentido



imos universais e a aposta na negociação coletiva. Os desafios serão muitos



## aboral revisto, mas já desatualizado

que continuem a existir num contexto crescente de teletrabalho e flexibilidade? Maria do Rosário Palma Ramalho, professora da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, defende que muito terá de mudar.

“Há todo um pressuposto sociológico das normas do Código do Trabalho que se vai alterar e a legislação laboral atual não está preparada para isso”, explica. Nos últimos 20 anos, a legislação tem vindo a flexibilizar-se, mas “temos uma necessidade de adaptação ainda muito maior com a economia digital”, considera. E diz mesmo: “É uma revolução” que aí vem. “Costumo dizer que o nosso

Direito do Trabalho é só para o trabalho subordinado [por conta de outrem] e agora, verdadeiramente, vai ter de se adaptar, porque nem todo o trabalho é um emprego no sentido de relação subordinada”.

Os exemplos elencados por Maria do Rosário Palma Ramalho não são os únicos dilemas jurídicos que os novos modelos de trabalho colocam. Há outros desafios a emergir. A advogada Carmo Sousa Machado, presidente da sociedade Abreu Advogados, antecipa problemas no campo da definição de horários de trabalho e na conciliação familiar num modelo de crescente flexibilidade.

“Receio que seja difícil regular isto e fiscalizar a execução de eventuais normas. As relações mais flexíveis criam maiores dificuldades em estabelecer limites”, explica. Há também questões que se colocam no campo da proteção dos trabalhadores. Por exemplo, como é que se delimita um acidente de trabalho ou o cumprimento das regras de higiene e segurança, no caso de um profissional que trabalhe a partir de casa? Ou ainda, como é que as seguradoras conseguirão garantir a proteção dos trabalhadores nas deslocações para o local de trabalho, se isso implicar apenas ir do quarto para a cozinha?

Sérgio Rebelo professor da Kellogg School of Management da Northwestern University

## “O sistema político vai tentar oferecer falsas soluções”

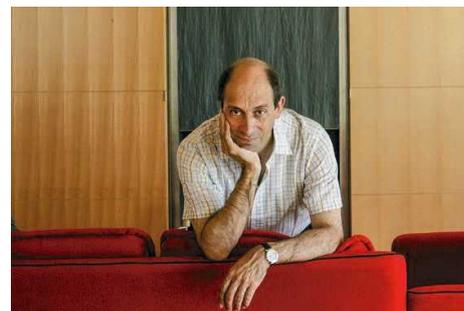


FOTO ANTONÍO PEDRO FERREIRA

A geração no ativo terá de se adaptar a uma nova realidade. O populismo é um risco, alerta Sérgio Rebelo

Com as novas tecnologias a permitir automatizar muitas tarefas, as empresas terão “menos necessidade de colaboradores permanentes”, antecipa o economista Sérgio Rebelo. Em entrevista ao Expresso, diz que o futuro do trabalho “pode trazer precariedade, mas também oferecer empregos com mais flexibilidade e autonomia”.

### Como vê o futuro do trabalho?

■ Nas últimas três décadas a automatização e a deslocação de emprego para países em vias de desenvolvimento afetaram sobretudo os trabalhadores que fazem tarefas de rotina. A inteligência artificial vai permitir automatizar tarefas que não são de rotina e que são muitas vezes desempenhadas por trabalhadores com um elevado grau de qualificação.

### O que vai mudar para trabalhadores e empresas?

■ Vamos viver num mundo em que as mudanças de carreira são mais frequentes, em que vai ser necessário adquirir periodicamente novas qualificações para singrar no mercado de trabalho. As universidades terão de se adaptar a este novo mundo. Vamos ver grandes alterações no tecido empresarial. Haverá empresas que não vão conseguir abraçar as novas tecnologias e perderão quota de mercado para empresas mais jovens e ágeis com ofertas de valor inovadoras.

### Será um mundo de relações de trabalho mais precárias?

■ As empresas existem porque há muitas tarefas específicas a cada empresa que requerem dos trabalhadores tempo de esforço e de aprendizagem. As novas tecnologias estão a permitir estandardizar e automatizar muitas destas tarefas. O resultado é uma menor necessidade de colaboradores permanentes. Vai haver mais *freelancing* que pode trazer precariedade, mas também oferecer empregos com mais flexibilidade e autonomia.

### Haverá tempo para nos adaptarmos?

■ Até agora as grandes revoluções tecnológicas como a primeira revolução industrial ou a introdução da eletricidade demoraram muitas décadas a dar frutos. Por isso a geração que assistiu a estas revoluções não teve de se adaptar, foi a geração seguinte que teve de enfrentar uma nova realidade económica. Vamos viver numa época em que a geração presente vai ter de se adaptar. Ao mesmo tempo, temos

um sistema político muito virado para o curto prazo que vai tentar oferecer falsas soluções, o populismo é uma delas.

### Como é que Portugal se deve preparar?

■ É importante para um país pequeno como Portugal que as portas do comércio internacional continuem abertas. Para ter rentabilidade elevada é preciso ter escala. O custo de desenhar uma campanha de publicidade é o mesmo quer se vá mostrar o anúncio uma vez ou milhares de vezes. Precisamos de grandes mercados para que as pequenas e médias empresas se possam tornar grandes empresas com altas taxas de rentabilidade. É também importante termos um sector financeiro sólido e eficiente para que as ideias de investimento possam ser financiadas e implementadas. Precisamos de ser flexíveis e ágeis. Não podemos fechar a porta às novas tecnologias. Temos de as usar para aumentar a produtividade.

### Um dos riscos é o aumento das desigualdades. A ideia do rendimento básico universal pode ajudar?

■ Estamos a assistir a um grande aumento da desigualdade na distribuição do rendimento nos países com mercados de trabalho muito flexíveis, como os Estados Unidos e o Reino Unido. Por outro lado, temos países como a Itália em que o mercado de trabalho rígido protege os trabalhadores no curto prazo, mas reduz o incentivo ao investimento e à criação de emprego a médio prazo. O resultado está à vista na má performance da Itália nas últimas duas décadas. Talvez no meio, entre estes dois extremos, esteja a virtude. Um esquema de rendimento mínimo pode ajudar a aliviar as desigualdades na distribuição do rendimento. Mas o psicólogo Mihaly Csikszentmihalyi sugere que esta solução pode ser muito imperfeita. Csikszentmihalyi mede o número de vezes em que as pessoas estão numa situação de *flow*, um estado em que o tempo passa sem darmos conta. Este estado é importante, porque quando não sentimos *flow* começamos a cogitar sobre os problemas da vida e ficamos deprimidos e infelizes. Surpreendentemente, descobriu que muitas pessoas sentem mais *flow* no trabalho do que no lazer. Perante esta evidência, temos de perguntar se um emprego não é mais do que só um salário, se não é também uma fonte importante de realização pessoal e de felicidade.



## NO FUTURO VAMOS TODOS SER PRECÁRIOS?



A flexibilidade laboral vai marcar as próximas décadas. Especialistas temem retrocessos na proteção dos trabalhadores e defendem a criação de direitos mínimos universais **E16**



**Trabalho**  
Vamos  
todos ser  
precários? E16