



DIÁLOGO SOCIAL E FUTURO DO TRABALHO

 **HERMES AUGUSTO COSTA**, Sociólogo, Docente da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Investigador do Centro de Estudos Sociais; hermes@fe.uc.pt

 **ENGRISCO**

O diálogo social e as distintas modalidades em que pode desdobrar-se constitui uma via (legal e legítima) para reclamar e fazer cumprir os direitos sociais (como trabalho, saúde, habitação, segurança, proteção social, etc.) em condições mínimas de igualdade. As noções de negociação e compromisso subjazem, pois, ao diálogo social. Neste sentido, se historicamente o papel das lutas e dos movimentos sociais foi (e é) crucial para alcançar direitos sociais, também as projeções sobre o futuro do trabalho não podem dispensar o diálogo social.

Tendo em conta este requisito de partida, importa atender, em primeiro lugar, nalguns significados associados ao diálogo social, colocando-os numa perspetiva de escala e enquanto parte de um processo. Em segundo lugar, identificam-se atores, conteúdos e constrangimentos ao diálogo social sobre o futuro do trabalho. Em terceiro lugar, sistematiza-se uma experiência inédita realizada em espaço universitário europeu – a simulação da Conferência Internacional do Trabalho na Universidade de Coimbra – que colocou centenas de estudantes universitários a debaterem o futuro do trabalho com base no estabelecimento de consensos, por sinal a essência do diálogo social. Conclui-se, por fim, que a via do diálogo social, quando levada a bom porto, é promotora de direitos sociais, ainda que não de um modo vitalício.

SIGNIFICADOS, ESCALAS E MOMENTOS DE UM PROCESSO

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT),¹ o diálogo social inclui todos os tipos de negociação, consulta ou troca de informações entre representantes de governos, empregadores e trabalhadores sobre questões de interesse comum em matéria de política económica e social. A sua manifestação não é, todavia, exclusivamente tripartida, podendo basear-se em relações bipartidas entre trabalhadores e empregadores. Seja como for, a via negociada que é inerente ao diálogo social anuncia a interdependência de objetivos entre as partes e a existência de interesses distintos, situações, uma e outra, que podem precipitar a resolução conjunta de um problema (Vasconcelos-Sousa, 2006).

O diálogo social pode desenrolar-se ao nível da «base», isto é, da empresa ou local de trabalho, mas igualmente a nível sectorial (sendo recorrente em ambas as formas o recurso ao registo bipartido baseado na negociação coletiva) e ainda ao nível macro, das instâncias promotoras da concertação social (e aqui de novo de forma tripartida). Por sua vez, à escala transnacional, em especial no quadro da União Europeia (seja sob a forma bipartida ou tripartida), pode mencionar-se o papel de instituições comunitárias, como o Parlamento Europeu, ou de organizações de empregadores e trabalhadores, mas também o potencial de informação e consulta inerente aos conselhos de empresa europeus, a celebração de acordos-quadro (de âmbito europeu ou mundial) no âmbito das empresas multinacionais, entre outros exemplos. Em resumo, estamos diante de um processo marcado por **fatores condicionantes** (tipo de questões que estão em jogo, poder e competências das partes em diálogo, tempo disponível, intermediação de terceiros, cultura organizacional, etc.), por **momentos** (preparação das matérias a negociar, percepção recíproca das intenções das partes em jogo, predisposição para fazer cedências e contrapropostas, formalização de um acordo, etc.) e por uma inevitável avaliação sobre o grau de alcance dos objetivos, o relacionamento entre as pessoas, os impactos emocionais decorrentes do diálogo, etc. (Neves e Ferreira, 2011)

ATORES, CONTEÚDOS E CONSTRANGIMENTOS

Como já se deixou antever, são os representantes de empregadores, trabalhadores e governos que dão corpo a um sistema de relações laborais que, numa aceção clássica, incorpora dimensões contextuais, ideológicas e normativas com o propósito de regular a atividade laboral junto de comunidades de trabalho (Dunlop, 1993). Por sua vez,

quanto mais representativos forem os parceiros sociais (de trabalho e capital), maior será o reconhecimento (e, porventura, até a efetividade) do diálogo social. No contexto português, todavia, tem sido problemático apurar com rigor a representatividade dos parceiros sociais, o que coloca obstáculos ao seu reconhecimento público e dá, inclusive, lugar a focos de competição *inter e intra* parceiros. Por outro lado, em especial no plano macro, nem sempre o diálogo social é levado até ao fim, o que significa que a subscrição de acordos por todos os parceiros sociais não é a regra em Portugal.

Outra questão essencial são os conteúdos do diálogo social. Por um lado, ao nível macro (e decorridos vinte e cinco anos sobre a institucionalização formal da concertação social em Portugal), o leque de matérias vertidas em acordos revelou-se bastante diversificado: moderação salarial; rendimento/retribuição mínimo/a garantido/a; subsídio de desemprego; salário mínimo nacional: educação e formação; reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais; segurança, higiene e saúde no trabalho; segurança social; regulação do emprego, da proteção social e do mercado de trabalho; crescimento, competitividade e emprego; alterações à legislação laboral e combate à precariedade, etc. Por outro lado, no plano meso ou micro, um desafio sempre inerente à negociação coletiva é o da incorporação de conteúdos além dos de ordem salarial, como: proteção de dados pessoais; garantia da salvaguarda da relação entre trabalho e família; direito «à desconexão»; não discriminação laboral em função da orientação sexual; *stress* no trabalho, etc.

A conjuntura de crise económica e social atravessada em Portugal, mormente durante a intervenção da *troika* (BCE, FMI, CE) e no ciclo político de 2011-2015, produziu constrangimentos em matéria de diálogo social. No plano da macroconcertação, o escrutínio das atas da Comissão Permanente de Concertação Social entre 2009 e 2015 evidenciou «entorses no diálogo social» (Almeida *et al.*, 2017): excesso de governamentalização; subordinação à agenda externa da UE (em particular no que respeita à aplicação do Memorando de Entendimento assinado com a *troika*); falta de eficácia dos resultados das negociações, traduzida em dificuldades na conciliação das decisões do diálogo social quando os acordos não são assinados pela totalidade dos parceiros sociais ou nas situações em que os conteúdos alargados das negociações abrangem vários domínios legislativos sem condições de execução definidas, etc. De igual modo, ao nível da negociação coletiva reforçou-se a tendência de descentralização, bem como de diminuição da sua taxa cobertura, assim como a confirmação de outros constrangimentos iniciados com a reforma laboral

de 2003, como a reversão do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e a institucionalização de mecanismos de caducidade e denúncia unilateral das convenções coletivas (Campos Lima, 2017).

Entretanto, no ciclo político seguinte (2015-2019), revalorizou-se o diálogo social e criaram-se condições para a formação de consensos mais alargados entre parceiros sociais. A reversão de processos de privatização, a restituição de salários, pensões e subsídios de férias e Natal, o restabelecimento da semana das trinta e cinco horas, o reforço de mecanismos de regulação laboral na administração pública, a criação de um subsídio de desemprego para trabalhadores independentes, etc., foram algumas medidas que deram testemunho disso. Todavia, não obstante o acordo de concertação social celebrado em junho de 2018 com o intuito de reduzir a precariedade e dinamizar o diálogo social, há matérias que continuam a suscitar tensões. A duração do período experimental, os limites à contratação a termo, as indemnizações em caso de despedimento, o pagamento do trabalho suplementar, os contratos de trabalho de muito curta duração, o regime de caducidade das convenções coletivas, etc., são algumas das matérias que põem à prova o diálogo social. Como o são certamente todos os exercícios formativos, de ensino-aprendizagem (como o que a seguir se relata), realizados para lá do «núcleo duro» do sistema de relações laborais.

UMA EXPERIÊNCIA INÉDITA DE DIÁLOGO SOCIAL «FORA DA CAIXA»

A realização de experiências em meio académico, destinadas a replicar situações do dia a dia das relações laborais, revestem-se de grande utilidade quando está em causa a discussão do futuro do trabalho. Uma dessas experiências – resultante da cooperação entre a OIT (escritório de Lisboa), o Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra e a Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra (FEUC) – consistiu na simulação, pela primeira vez em espaço universitário europeu, da Conferência Internacional do Trabalho (CIT) (Costa, 2017). Recorde-se que a CIT é o órgão máximo da OIT que anualmente reúne e aprova as convenções, recomendações e resoluções que tratam das condições de trabalho e das relações laborais. Baseada nos «diálogos do centenário» da OIT – «trabalho e sociedade»; «empregos dignos para todos»; «a organização do trabalho e da produção»; «a governação do trabalho» (Ryder, 2015) –, a réplica da CIT em meio universitário juntou mais de 300 estudantes («delegados») em torno de quatro comités temáticos: «macrorregulação económica do emprego»; «mudanças tecnológicas

e trabalho»; «trabalho e desigualdades»; «futuro das relações de trabalho». Cada comité temático identificou um conjunto de problemas e apresentou um conjunto de propostas decorrentes do «encontro de vontades» entre delegados, por sinal colocados «na pele» de representantes de governos, empregadores e trabalhadores. Tratou-se, pois, de promover ativamente o diálogo social entre jovens, à margem das tradicionais instâncias de negociação na empresa, no sector ou na macroconcertação. Mesmo que se tenha tratado de uma simulação, assentou em contornos muito realistas, como o demonstra a seguinte exposição de conteúdos e de propostas resultantes do diálogo tripartido promovido nos quatro comités temáticos:

1. O comité **macrorregulação económica** debateu o lugar da política económica na promoção do crescimento, na criação e na qualidade do emprego. Os efeitos da «era da austeridade» em Portugal e o processo de desvalorização interna que lhe ficou associado foram escrutinados. Como o foram também o endividamento público e privado, as desigualdades de rendimentos, o comportamento do sector financeiro ou a substituição do «pleno emprego» pela «plena empregabilidade». Quanto às propostas mais relevantes sugeridas pelos delegados, salienta-se: a criação de um fundo internacional para a criação de emprego (gerido pela OIT e baseado do modelo do Fundo Social Europeu); a penalização da especulação financeira e a taxação de sectores menos taxados da economia internacional; o convite (aos Estados-membros) para estimularem as empresas a criarem mecanismos voluntários de promoção de empregos de qualidade além dos mínimos considerados admissíveis, quer distinguindo empresas com «selo» de garantia da promoção do trabalho digno (em matéria de rendimento, tempos de trabalho, satisfação laboral), quer publicitando e denunciando empresas que adotem más práticas laborais.
2. As conversações estabelecidas no comité sobre **os impactos das mudanças tecnológicas** no trabalho e no emprego centraram-se em aspetos como: o papel das indústrias do futuro; os diferentes tipos de trabalho digital; as implicações da automação produtiva na vida de quem trabalha; a interferência dos processos de individualização na gestão dos tempos de trabalho e do não-trabalho; o desemprego tecnológico; as exigências de novas competências; as tensões entre atividades de serviço público tradicional e o recurso a plataformas tecnológicas. As principais propostas sugeridas neste comité foram: o incentivo à formação e requalificação de trabalhadores; a atribuição de

isenção fiscal às empresas não lucrativas (reduzindo riscos de extinção de postos de trabalho); a defesa de uma maior articulação entre o sistema de ensino universitário e as necessidades do mercado de trabalho (ajustando vagas universitárias a necessidades reais, atualizando práticas de ensino e conteúdos programáticos, reforçando a componente tecnológica das instituições de ensino ou apostando no ensino profissionalizante como forma de dotar os futuros trabalhadores de maiores competências técnicas e de maior atratividade); a limitação à introdução de máquinas sempre que estas substituam pessoas; o reforço do investimento público na criação de incubadoras tecnológicas de economia solidária em universidades, comunidades e organizações sociais.

3. O comité relativo às **desigualdades no trabalho e no emprego** abordou questões como: as desigualdades de género, traduzidas em assimetrias salariais persistentes ou de acesso a lugares de responsabilidade nas empresas; o fosso cavado entre formas de trabalho atípicas (contratação a termo, recibos verdes, trabalho a tempo parcial, temporário, à peça, etc.) e desigualdades de rendimento e de acesso a direitos laborais e sociais; os novos desafios que se apresentam à gestão de «recursos humanos» nas organizações; etc. Deste comité saíram propostas como: a necessidade de renovação de ordenamentos jurídicos para melhor regular as novas formas de trabalho; a valorização do salário mínimo; a adoção de medidas de reforço da igualdade de género, como: maior equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional; eliminação de barreiras no acesso ao emprego e à progressão na carreira, propondo um sistema de quotas atribuídas às mulheres para lugares de chefia das empresas (30% nas PME, 40% nas médias e 50% nas grandes); introdução de conteúdos formativos obrigatórios sobre igualdade de género, tanto nos *curricula* escolares (do ensino básico ao superior) como em contexto empresarial, para trabalhadores e empregadores; fiscalização e coimas reforçadas em caso de incumprimento das medidas de combate à desigualdade de género.
4. Por fim, o comité sobre o **futuro das relações laborais** debateu o modo como se devem manter ativas as estratégias de diálogo/confronto/compromisso entre representantes de governos, empregadores e trabalhadores para que o trabalho, sendo um espaço de responsabilização e de dever profissional, seja cada vez mais um *locus* de realização e valorização pessoal, de criatividade, de efetivação da democracia. O papel do diálogo social em geral, e da negociação coletiva

em particular, assumiram aqui uma centralidade inquestionável no sentido de comprometer interesses diferentes. Neste comité, os delegados/as da CIT-UC defenderam relações laborais respaldadas por quadros regulamentares que assegurem a defesa e proteção de direitos. Designadamente, combatendo a precariedade e apoiando medidas como: limitação do período experimental a quarenta e cinco dias; redução da jornada de trabalho; reforço da voz coletiva de trabalhadores nas empresas; sancionamento do recurso ao falso trabalho autónomo; estímulo ao acolhimento e integração socioprofissional de imigrantes e refugiados; reforço dos incentivos à contratação coletiva.

Como se verifica, a grande maioria destes debates é familiar aos parceiros sociais tradicionais. De igual modo, é justo reconhecer que o grosso das medidas propostas pelos estudantes – mesmo as mais ousadas ou de difícil aplicação à realidade portuguesa – é útil para (re)pensar o rumo do futuro do trabalho de um modo construtivo.

DIÁLOGOS CONSTRUÍDOS... MAS PERMANENTEMENTE RECLAMADOS!

O diálogo social constrói-se todos os dias, muitas vezes de um modo alternado com os processos de conflitualidade laboral. Após a «crise dos combustíveis» que quase paralisou o país em abril, o acordo celebrado em 17/05/2019 entre o Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas (SNMMP) e a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias (ANTRAM) é um exemplo revelador disso mesmo. Quer na sua forma bipartida, quer na mediação governativa, quer ainda no envolvimento de outras estruturas como a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS) – que, recorde-se, em 2018 negociara com a ANTRAM um contrato coletivo de trabalho vertical extensivo a cerca de 50 mil motoristas de transportes rodoviários de mercadorias –, tal acordo vai ao encontro das reivindicações do SNMMP (designadamente salariais e de reconhecimento da especificidade profissional), pacifica o sector, gera tranquilidade na opinião pública e abre a porta ao estabelecimento de novos processos negociais entre a ANTRAM e outras organizações sindicais.

Mas esse acordo ou quaisquer outros não garantem um diálogo social *ad eternum*. Aliás, como referi acima, são persistentes os constrangimentos que se lhe colocam tanto à escala nacional como internacional. Por exemplo, em domínios como o das formas de trabalho geridas por plataformas digitais (*crowdwork*), a necessidade de criar

mecanismos que estimulem o diálogo social afigura-se urgente. Num terreno complexo como esse, um diálogo social efetivo entre os constituintes da relação laboral não poderia deixar de reconhecer a existência de uma relação de emprego, garantir remunerações e condições de trabalho decentes, verificar se tais plataformas pagam impostos e contribuem para a segurança social, etc. Grosso modo, trata-se de apelar, como sugere a OIT no âmbito da Comissão Independente Global sobre o Futuro do Trabalho (veja-se, a este respeito, o n.º 22 da *Dirigir e Formar*, pp. 28-31), à revalorização do contrato social. Ou, como defendeu a Confederação Europeia de Sindicatos no seu XIV congresso (Viena, 21-24/05/2019), trata-se de levar a sério o **Pilar Europeu dos Direitos Sociais** e de produzir legislação social efetivamente capaz de revitalizar o modelo social europeu.

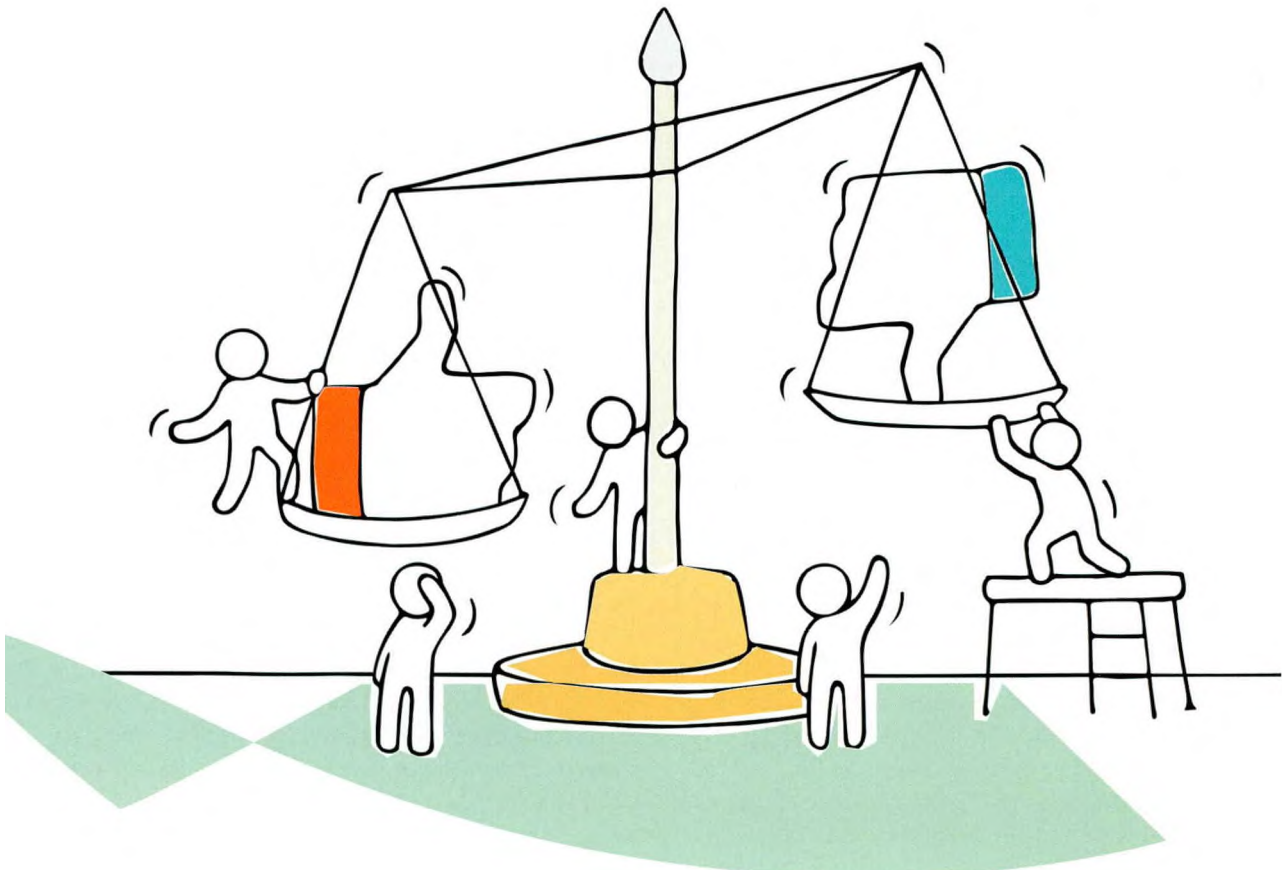
A via do diálogo social, nas suas múltiplas configurações, é crucial para imprimir esperança e sentido de futuro ao trabalho humano. Mas tal requer um exercício de persistência e vigilância permanentes, de identificação com «o outro» (como demonstrou o exercício da simulação da CIT de que acima se deu conta), capaz de garantir imperativos

de cidadania e democracia no trabalho. Em suma, atributos em que os protagonistas das relações laborais e os cidadãos em geral se revejam e com os quais se sintam confortáveis. □

¹<http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm> (consultado em 20.05.2019).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, J. R., Silva, M. C., Ferreira, A. C. e Costa, H. A., «A concertação social em tempo de crise», in M. Carvalho da Silva, P. Hespanha e J. Castro Caldas (orgs.), *Trabalho e Políticas de Emprego: Um Retrocesso Evitável*, Lisboa, Actual Editora, 2017, pp. 301-361.
- CAMPOS Lima e Maria da Paz, «A grande regressão da negociação coletiva: desafios e alternativas», in M. Carvalho da Silva, P. Hespanha e J. Castro Caldas (eds.), *Trabalho e Políticas de Emprego: Um Retrocesso Evitável*, Lisboa, Actual, 2017, pp. 219-271.
- COSTA, Hermes Augusto (org.) *O futuro do Trabalho em Debate: Simulação da Conferência Internacional do Trabalho na Universidade de Coimbra*, Coimbra, Imprensa da Universidade de Coimbra, 2017.
- DUNLOP, John. T., [1958], *Industrial Relations Systems*, Boston, Harvard University Press, 1993.
- NEVES, José, Ferreira e J. M. Carvalho, «A negociação como forma de resolução do conflito», in J. M. C. Ferreira et al. (orgs.), *Manual de Psicossociologia das Organizações*, Lisboa, McGraw-Hill, 2011, pp. 595-601.
- RYDER, Guy, *The Future of Work – Centenary Initiative* [Report of the Director-General, Report I/ International Labour Conference, 104th Session], Geneva, International Labour Office, 2015.
- VASCONCELOS-Sousa, José, *Negociação*, Lisboa, Difusão Cultural, 1996.



DIRIGIR & FORMAR

O FUTURO DO TRABALHO

Direitos Sociais

Repensar o
presente para
construir um futuro
com mais justiça social

Diálogo social, a construção
do futuro do trabalho

Igualdade de género: desafios que
se colocam no plano laboral

Promoção da empregabilidade dos
jovens licenciados