

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre «O papel e as oportunidades dos parceiros sociais e outras organizações da sociedade civil no contexto das novas formas de trabalho»

(parecer exploratório a pedido da Presidência estónia)

(2017/C 434/05)

Relatora: **Franca SALIS-MADINIER**

Correlator: **Jukka AHTELA**

Consulta	Presidência estónia do Conselho, 17.3.2017
Base Jurídica	Artigo 304.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
Competência	Secção Especializada de Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania
Adoção em secção	19.7.2017
Adoção em plenária	20.9.2017
Reunião plenária n.º	528
Resultado da votação	185/2/3
(votos a favor/votos contra/abstenções)	

1. Conclusões e recomendações

1.1. O Comité entende que é, mais do que nunca, necessário reconhecer o papel do diálogo social e da negociação coletiva a todos os níveis, mas também reforçá-lo neste período de grandes mudanças digitais, ecológicas e demográficas, que ocasionam mudanças profundas para os trabalhadores, os empregadores e as suas relações enquanto parceiros sociais.

1.2. O CESE considera que a magnitude das transformações em curso é tal que exige uma reflexão coletiva, ampla e inclusiva. O método baseia-se num diálogo social a todos os níveis e na participação de todas as partes interessadas a fim de procurar constantemente novas respostas pertinentes, formular propostas e inventar o mundo de amanhã.

1.3. Os intervenientes que são os parceiros sociais devem ter consciência da velocidade e magnitude das mudanças e estar determinados a limitar os seus efeitos nefastos, na convicção de que a economia da partilha pode conduzir a desenvolvimentos positivos e oferecer oportunidades que devem ser aproveitadas.

1.4. O CESE está convicto de que os objetivos e os princípios fundamentais do diálogo social permanecem válidos no novo mundo do trabalho. O diálogo social, que inclui, entre outros aspetos, a informação, a consulta e a participação dos trabalhadores, deve basear-se na confiança mútua e no respeito das práticas nacionais.

1.5. O Comité reafirmou, em muitos dos seus pareceres, o papel central do diálogo social nas novas formas de trabalho⁽¹⁾. O diálogo social deve desempenhar um papel de primeiro plano a todos os níveis pertinentes, no pleno respeito da autonomia dos parceiros sociais.

1.6. O CESE considera que não é possível prever, neste momento, todas as oportunidades e desafios que decorrerão da economia digital. O papel do diálogo social e societal não consiste em impedir estas transições, mas sim em dar-lhes a orientação mais adequada possível para, assim, tirar proveito de todos os benefícios que possam representar para o crescimento, para a promoção das inovações e das competências, para a criação de empregos de qualidade e para o financiamento sustentável e solidário das medidas de proteção social.

⁽¹⁾ JO C 125 de 21.4.2017, p. 10, JO C 303 de 19.8.2016, p. 54, e JO C 13 de 15.1.2016, p. 161.

1.7. Como já foi referido pelo CESE, a representação sindical e a negociação coletiva no que se refere aos trabalhadores das plataformas estão a ser postas em causa⁽²⁾. Por conseguinte, é necessário eliminar os obstáculos ao exercício dos direitos fundamentais garantidos pela Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e pelas convenções da OIT⁽³⁾.

1.8. A economia digital desafia os métodos tradicionais de gestão e direção, impondo uma gestão participativa e o estabelecimento de regras de jogo coletivas. Este novo modo de gestão deve prever canais de expressão e a participação dos trabalhadores por conta de outrem na resolução dos problemas e na partilha de práticas, de forma a reforçar os pontos de referência comuns e as competências profissionais e a otimizar os recursos humanos no processo de inovação e desenvolvimento da empresa.

1.9. Ao mesmo tempo, o CESE reconhece que as novas formas de trabalho, acompanhadas de uma desintermediação e de mudanças rápidas e contínuas, exigem uma adaptação das estruturas e das modalidades do diálogo social.

1.10. O CESE recomenda que se respeite a autonomia dos parceiros sociais, os quais, através da negociação coletiva, se comprometem a encontrar formas inovadoras de diálogo social e respostas adaptadas às necessidades dos empregadores e dos trabalhadores, tanto nas empresas tradicionais como na economia digital.

1.11. No presente parecer, o CESE indica algumas primeiras experiências, respostas e soluções inovadoras, práticas sindicais e resultados de negociações coletivas que respondem aos desafios colocados por estas mudanças.

1.12. O CESE observa que a digitalização e os seus efeitos sobre o trabalho devem ser uma prioridade a nível europeu, incluindo para todos os Estados-Membros, e constituir uma questão central do diálogo social. O CESE recomenda que:

- se acompanhe o desenvolvimento, as tendências, as ameaças e as oportunidades da digitalização e o seu impacto sobre as relações laborais, as condições de trabalho e o diálogo social;
- se reforce a eficácia e a pertinência do diálogo social nas evoluções do mundo do trabalho, através de meios adequados como a partilha de informações, a realização de estudos prospetivos, a partilha de boas práticas e a adoção de um quadro jurídico e não jurídico adequado.

1.13. Estas profundas transformações no mundo do trabalho também levantam a questão do reforço da cooperação entre os parceiros sociais e as outras organizações da sociedade civil. O CESE já salientou a necessidade de fazer uma distinção clara entre o diálogo social e o diálogo civil, pois, embora não possam ser fundidos, tão-pouco devem ser completamente separados um do outro⁽⁴⁾. Por outro lado, entre as iniciativas mencionadas no presente parecer figuram amplas concertações, a nível dos governos, que associam outras partes interessadas da sociedade civil aos debates mais gerais sobre o impacto do digital a nível global.

2. Introdução

2.1. Tal como em 1985, quando os parceiros sociais e o diálogo social adquiriram legitimidade e um papel determinante na construção europeia, o CESE recomenda que, neste período de grandes transformações, se reforce o papel dos parceiros sociais a todos os níveis e se reconheça o papel dos representantes da sociedade civil.

2.2. As novas formas de trabalho fragmentado e o número crescente de trabalhadores atípicos requerem a implicação desses trabalhadores através de informações e consultas intensificadas, bem como da adaptação dos direitos coletivos e das disposições relativas ao tempo de trabalho e aos direitos sociais⁽⁵⁾.

⁽²⁾ JO C 303 de 19.8.2016, p. 54.

⁽³⁾ Ver os artigos 12.º e 28.º da Carta e as convenções n.º 87 e n.º 98 da OIT; ver também o ponto 3.2 e seguintes.

⁽⁴⁾ JO C 458 de 19.12.2014, p. 1.

⁽⁵⁾ Como reconheceu Marianne Thyssen na conferência conjunta ETUI-CESE, organizada em junho de 2016, sobre o tema «Delinear o novo mundo do trabalho».

3. A realidade do trabalho nas plataformas

3.1. Segundo o Eurobarómetro ⁽⁶⁾, 17 % dos cidadãos europeus utilizam plataformas digitais, seja como clientes ou trabalhadores. A maioria é altamente qualificada e urbana. Entre esses cidadãos, apenas 5 % dos trabalhadores presta de forma regular serviços e trabalho nas plataformas e 18 % fazem-no esporadicamente. O trabalho nas plataformas como atividade principal é, portanto, ainda marginal, mas está a aumentar. Em contrapartida, o impacto do digital e da inteligência artificial sobre o trabalho nas empresas tradicionais é muito mais significativo e, sem pretender negligenciar o trabalho nas plataformas, o diálogo social deve concentrar-se nestas evoluções que alteram profundamente a natureza e a organização do trabalho.

3.2. O CESE solicita que se realize um estudo sobre o estatuto contratual dos trabalhadores que exercem uma atividade no âmbito de plataformas de trabalho colaborativo (*crowd-workers*) e sobre outros tipos de novas relações laborais, bem como sobre as obrigações dos intermediários, que tenha em conta as negociações sobre as condições de trabalho. São necessárias clarificações no que se refere a essas novas formas de trabalho e aos regimes de fiscalidade e segurança social aplicáveis.

3.3. O CESE recomenda que a Comissão Europeia, a OCDE e a OIT colaborem com os parceiros sociais na elaboração de disposições adequadas em matéria de condições de trabalho dignas e de proteção dos trabalhadores em linha e dos trabalhadores que exercem a sua atividade no quadro de um novo tipo de relações laborais. O Comité defende a elaboração de uma abordagem a nível da UE, considerando que a maior parte das ações deve ser realizada a nível nacional, setorial ou no local de trabalho ⁽⁷⁾.

3.4. O CESE está particularmente preocupado com o facto de a representação sindical e o direito à negociação coletiva dos trabalhadores digitais estarem a ser postos em causa, tornando, assim, possível aplicar as regras de concorrência a trabalhadores independentes, que na realidade estão numa situação semelhante à de um trabalhador por conta de outrem. Por conseguinte, importa verificar, caso a caso, qual o estatuto do trabalhador e, no caso de uma atividade assalariada, eliminar os obstáculos que tendem a excluir estes trabalhadores da negociação coletiva e da representação sindical ⁽⁸⁾.

4. Trabalho digital e temas prioritários para os parceiros sociais no diálogo social

4.1. O CESE considera que as questões relacionadas com o emprego, as transições profissionais, a formação ao longo da vida ⁽⁹⁾, nomeadamente a profissional, a proteção social e a sustentabilidade do seu financiamento ⁽¹⁰⁾, as condições de trabalho e de remuneração, assim como a segurança de rendimento, figuram entre os principais temas do diálogo social na era da digitalização.

5. Emprego e formação profissional

5.1. A evolução qualitativa e quantitativa do emprego na sequência da transição digital é difícil de apreender, especialmente porque os efeitos podem variar consoante os setores e as atividades.

5.2. No entanto, cumpre aos parceiros sociais antecipar estas evoluções para, assim, adaptar as competências dos trabalhadores às novas profissões ⁽¹¹⁾. A formação ao longo da vida e a adaptação do seu conteúdo às competências digitais são uma prioridade. Alguns Estados-Membros introduziram direitos mínimos a licenças remuneradas para formação. Há que verificar se este instrumento é útil para os empregadores e trabalhadores se adequarem às necessidades de competências, e apurar se são necessárias medidas a nível europeu para generalizar esta possibilidade em toda a UE ⁽¹²⁾.

6. Proteção social

6.1. O funcionamento dos sistemas de segurança social deve ser revisto e, se necessário, adaptado, pois estes foram elaborados para progressões salariais contínuas, que são cada vez menos a norma. Em dez anos, o número de europeus que trabalham a tempo parcial aumentou em 11 milhões (são atualmente 44 milhões) e o número de trabalhadores com contratos temporários aumentou em mais de 3 milhões (22 milhões no total) ⁽¹³⁾.

⁽⁶⁾ Eurobarómetro Flash n.º 438 (2016).

⁽⁷⁾ JO C 303 de 19.8.2016, p. 54.

⁽⁸⁾ JO C 303 de 19.8.2016, p. 54.

⁽⁹⁾ Parecer do CESE sobre as «Competências e novas formas de trabalho» (ver página 36 do presente Jornal Oficial).

⁽¹⁰⁾ Sobre a necessidade de adaptar a fiscalidade e as contribuições do trabalho nas plataformas para financiar a proteção social, ver JO C 13 de 15.1.2016, p. 161.

⁽¹¹⁾ Parecer do CESE sobre as «Competências e novas formas de trabalho» (ver página 36 do presente Jornal Oficial).

⁽¹²⁾ JO C 13 de 15.1.2016, p. 161.

⁽¹³⁾ Documento de reflexão sobre a dimensão social da Europa, abril de 2017.

6.2. São necessárias opções políticas em matéria financeira e fiscal para assegurar a sustentabilidade dos sistemas de proteção social a nível europeu e nacional, devendo estas questões ser abordadas no âmbito do diálogo social.

7. Evolução jurídica do vínculo de subordinação

7.1. Num parecer anterior ⁽¹⁴⁾, o CESE considerou que a própria definição de trabalho e a distinção estruturante entre trabalho por conta de outrem e trabalho independente devem evoluir juridicamente para não deixar sem proteção os trabalhadores digitais. O CESE solicita uma clarificação dos estatutos e das relações na economia digital, a fim de assegurar que todos os trabalhadores beneficiam de direitos e proteção social adequados. Os parceiros sociais têm um papel fundamental a desempenhar para assegurar que este processo conduz a um resultado positivo, equitativo e sustentável, e que todas as «zonas cinzentas» em matéria de direitos e proteção são clarificadas.

8. Impacto sobre o trabalho

A digitalização exerce um profundo impacto tanto nas organizações já existentes como nas novas entidades. O impacto da digitalização nos métodos de trabalho, como o rápido aumento do trabalho à distância em muitos setores, é um fenómeno em rápida expansão. De acordo com um estudo recente da Eurofound, em toda a UE-28, em média cerca de 17 % dos trabalhadores assalariados são teletrabalhadores ou trabalhadores móveis no domínio das tecnologias da informação e comunicação (TIC) ⁽¹⁵⁾.

8.1. O aumento do número de teletrabalhadores e de trabalhadores móveis obriga os parceiros sociais a procurar novas vias e métodos inovadores para abranger estes trabalhadores que deixaram de estar fisicamente presentes nas instalações das empresas.

9. Supervisão e controlo do trabalho

9.1. Embora as TIC e a digitalização ofereçam oportunidades de autonomia na gestão do tempo e dos locais de trabalho para alguns trabalhadores (pois a sua avaliação baseia-se mais no resultado do que nas horas de presença), para outros, as tecnologias da informação e comunicação impõem uma maior supervisão e controlo do seu trabalho.

9.2. Os parceiros sociais, através do diálogo social, devem responder a estes desafios a fim de proteger os interesses coletivos de todos estes trabalhadores e garantir um trabalho de qualidade.

10. Trabalhadores hiperconectados e riscos para a saúde

10.1. A utilização cada vez mais intensiva das TIC, que pode representar, para determinados trabalhadores, uma oportunidade de autonomia e uma melhor conciliação da vida profissional e familiar, quando mal gerida constitui também um risco para a saúde. O aumento do número de trabalhadores que sofrem de *stress* e de síndrome do esgotamento profissional é uma realidade preocupante e onerosa, para a qual o diálogo social deve encontrar soluções. A Comissão apresentou uma proposta de diretiva sobre a conciliação da vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores no quadro do pacote de medidas que acompanham o pilar europeu dos direitos sociais ⁽¹⁶⁾.

10.2. As TIC ⁽¹⁷⁾ também podem esbater as fronteiras entre vida profissional e vida familiar. Um diálogo amplo para limitar a disponibilidade permanente dos trabalhadores, e a sua formação para a utilização eficaz das TIC, são respostas necessárias, assim como a definição de novos direitos, como o direito de desconexão introduzido recentemente em França.

11. Participação dos trabalhadores nos órgãos de decisão

11.1. A tendência para uma maior autonomia, que a digitalização proporciona a determinados trabalhadores, representa um desafio para as empresas, os seus órgãos, a sua governação, bem como para os métodos de gestão e as estruturas hierárquicas tradicionais das empresas. Estas evoluções requerem mais formas de diálogo social, informações e consultas intensificadas, bem como a participação forte dos trabalhadores, os quais podem contribuir para práticas inovadoras e processos de desenvolvimento benéficos para a empresa e as respetivas partes interessadas.

⁽¹⁴⁾ JO C 75 de 10.3.2017, p. 33.

⁽¹⁵⁾ «Trabalhar a qualquer hora, em qualquer lugar e seus efeitos no mundo do trabalho», Eurofound, abril de 2017.

⁽¹⁶⁾ Comunicação — Uma iniciativa em prol da conciliação da vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores, apresentada pela Comissão Europeia em abril de 2017.

⁽¹⁷⁾ Ver estudo da Eurofound «Travailler en tout temps, en tout lieu: les effets sur le monde du travail» [Trabalhar a qualquer hora, em qualquer lugar e seus efeitos no mundo do trabalho], abril de 2017.

11.2. Face a este contexto, o CESE considera necessário aumentar a influência e a participação dos trabalhadores nos órgãos de decisão. A confiança dos trabalhadores e das suas organizações sindicais e o seu contributo, a todos os níveis e instâncias pertinentes, tanto a nível local como a nível dos conselhos de supervisão e de administração, são fundamentais. A sua participação na antecipação das evoluções, na gestão e nas decisões sobre essas mudanças, é essencial para enfrentar o impacto das transformações digitais e criar um espírito e uma cultura orientados para a inovação. Segundo um relatório da Eurofound, a maioria dos gestores empresariais está convicta de que a participação dos trabalhadores assalariados nas escolhas das empresas constitui uma vantagem competitiva ⁽¹⁸⁾.

11.3. O CESE entende que é necessário ter em conta formas adequadas de consulta e de informação dos trabalhadores nas novas organizações de trabalho. Os parceiros sociais deverão encontrar soluções mais adaptadas, tanto a nível nacional como nas empresas, para assegurar a participação destes intervenientes.

12. Primeiros resultados do diálogo social sobre a economia digital nos Estados-Membros: princípios e boas práticas

12.1. Os governos de vários Estados-Membros iniciaram um diálogo sobre as questões e os desafios da digitalização, ao qual se associaram os sindicatos, os empregadores, os investigadores e os representantes da sociedade civil.

12.2. O CESE relata as iniciativas tomadas em vários países para antecipar as novas formas de trabalho. Estas iniciativas associam os parceiros sociais e os agentes da sociedade civil, incluindo as organizações de juventude e de luta contra a pobreza.

12.2.1. A Alemanha foi pioneira, com a publicação, em 2015, do Livro Verde intitulado «Trabalho 4.0 — Repensar o trabalho», que abriu caminho para o diálogo com os parceiros sociais e outras partes interessadas sobre a aplicação digital.

12.2.2. Em França, foi criado um Conselho Nacional Digital e, em 2015, foi publicado o Relatório Mettling. Os sindicatos, os empregadores e os cidadãos foram associados à elaboração deste relatório, que inclui uma série de recomendações que as empresas devem aplicar.

12.2.3. Estas iniciativas lançadas pelos governos em associação com os parceiros sociais, o mundo académico e os representantes da sociedade civil foram igualmente implementadas na Áustria, Finlândia, Suécia, Portugal, Itália, Espanha, Hungria e Dinamarca.

O CESE considera que os resultados deste diálogo multilateral devem ser consolidados a nível europeu e que as necessidades e os problemas expressos devem ser tidos em conta nas iniciativas europeias enquanto contributo para a harmonização do quadro de referência.

13. Parceiros sociais e evolução dos temas do diálogo social e das ações sindicais face ao digital

13.1. As experiências, que o CESE relata a seguir de forma não exaustiva, realizadas em muitos Estados-Membros mostram a evolução das práticas sindicais e a aquisição de novos direitos graças às negociações coletivas sobre as novas formas de trabalho.

13.2. Em França, foram reconhecidos dois novos direitos: o primeiro, inscrito na Lei do Trabalho de agosto de 2016, é o direito de desconexão, que responde aos riscos de um trabalho sem fronteiras e sem limites. Este direito garante aos trabalhadores que utilizam as TIC a possibilidade de limitar a conexão permanente.

13.3. O diálogo social a nível das empresas traduz este direito de desconexão através de acordos coletivos de empresa ou setoriais. Além disso, foram também negociados em várias empresas acordos de teletrabalho e de trabalho móvel. Em 2016, foi igualmente assinado um acordo no domínio do digital, o primeiro na Europa, entre os parceiros sociais no seio de um grupo de telecomunicações. Este acordo prevê, nomeadamente, a criação de um comité que integra os parceiros sociais com a missão de antecipar as novas competências de que os trabalhadores por conta de outrem necessitarão em virtude dos desenvolvimentos digitais.

13.4. O segundo novo direito obtido em França é a conta pessoal de atividade. Todos os trabalhadores (assalariados, independentes ou «falsos» independentes e os trabalhadores das plataformas) beneficiam deste direito e, graças a ele, podem cumular o direito à formação, à previdência social, ao subsídio de desemprego e à reforma numa única conta transferível.

⁽¹⁸⁾ «Work organisation and employee involvement in Europe» [Organização do trabalho e contributo dos empregadores na Europa], 2013, ver também JO C 161 de 6.6.2013, p.35.

13.5. Começam também a surgir práticas sindicais inovadoras: alguns sindicatos criaram uma plataforma para os trabalhadores independentes que propõe novos serviços, como seguro de saúde, garantias de previdência e serviços jurídicos adaptados à sua atividade.

13.6. Na Alemanha e na Suécia, o sindicato alemão IG Metall e o sindicato sueco Unionen criaram, em junho de 2016, uma parceria para acompanhar e avaliar o trabalho nas plataformas digitais no intuito de antecipar as mudanças provocadas pela nova economia e desenvolver ferramentas digitais de comunicação sindical, a fim de organizar os trabalhadores independentes e os trabalhadores que exercem uma atividade no âmbito de plataformas de trabalho colaborativo (*crowd-workers*). O acesso à plataforma sindical assim criada é transnacional e dirige-se aos trabalhadores para além das fronteiras nacionais. Na Alemanha, foi igualmente celebrado um acordo setorial sobre o trabalho móvel, que tem em conta as novas modalidades de trabalho: teletrabalho, trabalho nómada e trabalho no domicílio.

13.7. Em Itália, os sindicatos negociaram, em algumas empresas, acordos aplicáveis aos trabalhadores atípicos que preveem garantias em matéria de cobertura de previdência e doença, que até à data estavam reservadas aos trabalhadores assalariados tradicionais, bem como uma assistência jurídica adaptada.

13.8. Na Dinamarca e em muitos outros países da União Europeia, assim como nos Estados Unidos, as novas formas de trabalho digital têm sido amplamente criticadas pelos sindicatos pelo facto de não estarem sujeitas à regulamentação laboral em vigor nos setores tradicionais nem às imposições fiscais. A empresa de transporte Uber, emblemática do trabalho nas plataformas, esteve no cerne dos debates sobre a economia digital. O que estava em causa era fazer reconhecer os motoristas da Uber como trabalhadores por conta de outrem e, como tal, obrigar a empresa a declarar estes trabalhadores, a pagar contribuições patronais e a respeitar a regulamentação laboral⁽¹⁹⁾. As organizações sindicais têm por objetivo, nomeadamente, negociar, em nome dos trabalhadores das plataformas, salários mínimos, a transparência dos critérios que regem os algoritmos e determinam a sua classificação e avaliação, bem como condições de trabalho dignas⁽²⁰⁾.

13.9. Nos Países Baixos, os trabalhadores com contratos flexíveis ou «independentes» começaram também a sindicalizar-se.

13.10. O diálogo social europeu no setor da metalurgia resultou numa posição comum assinada pelo sindicato IndustriAll e a organização patronal CEEMET sobre o impacto da digitalização e as ações a empreender⁽²¹⁾.

13.11. A nível europeu, a Business Europe, a UNI Europa, o CEEP e a UEAPME assinaram uma declaração comum sobre os efeitos da economia digital no mundo do trabalho e apontaram os principais desafios que os responsáveis europeus e os parceiros sociais enfrentam⁽²²⁾.

Bruxelas, 20 de setembro de 2017.

O Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Georges DASSIS

⁽¹⁹⁾ No Reino Unido, uma sentença de um tribunal do trabalho condenou a Uber no processo *Y. Aslam, J. Farrar et al versus Uber*; A Uber recorreu da sentença.

⁽²⁰⁾ «Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie» [Os impactos sociais da digitalização da economia], Christophe Degryse, documento de trabalho do ETUI de 02.2016; «ReformsWatch», serviço de informação em linha do ETUI, 2016; «Trade unions must organise people working through platforms» [Os sindicatos devem organizar o trabalho nas plataformas], Gunhild Wallin, junho de 2016 e «Digitalisation and working life: lessons from the Uber cases around Europe» [Digitalização e vida profissional: lições a tirar dos casos relativos à Uber em toda a Europa], Eurofound, janeiro de 2016.

⁽²¹⁾ «An IndustriAll Europe & CEEMET joint position» [Uma posição comum do IndustriAll Europe e da CEEMET], 8 de dezembro de 2016.

⁽²²⁾ Declaração dos parceiros sociais europeus sobre a digitalização, assinada na Cimeira Social Tripartida em 16 de março de 2016.