

# Qualidade de trabalho





Com o apoio da União Europeia

Este texto reflete apenas o ponto de vista do autor.  
A Comissão Europeia não é responsável por qualquer uso da  
informação que contém.

## **Informação do editor**

**Publicado por:** Centro Europeu para os Assuntos dos Trabalhadores,  
Königswinter (Alemanha)  
[www.eza.org](http://www.eza.org)

**Autor:** Pedro Estêvão

**Tradução do inglês:** Paulo Gago Martins

**Concebido por:** HellaDesign, Emmendingen, [www.helladesign.de](http://www.helladesign.de)

**Ilustrado por:** © Klaus Puth, Mühlheim/Main, [www.klausputh.de](http://www.klausputh.de)

**Impresso por:** Druckerei Eberwein, Wachtberg-Villip

**Versão de:** Março de 2019

# Índice

<b>Prefácio</b>	<b>5</b>
<b>Introdução</b>	<b>7</b>
<b>1 Evolução tecnológica: desafio às políticas de pessoal e de emprego proativas</b>	<b>9</b>
1.1 Digitalização: desafios e riscos	9
1.2 O papel do diálogo social	13
<b>2 Compreender o mundo do trabalho e do emprego em termos de qualidade de vida e dignidade do trabalhador</b>	<b>16</b>
2.1 Tecnologia e os vários significados do trabalho	16
2.2 O papel dos sindicatos	18
<b>3 Crescimento sustentável e mercado de trabalho inclusivo – qual é o papel dos parceiros sociais</b>	<b>20</b>
3.1 Políticas redistributivas e desigualdades sociais e económicas	20
3.2 O papel principal do diálogo social na regulamentação da desigualdade salarial	23
<b>4 Igualdade no mercado de trabalho: a posição e o papel da mulher</b>	<b>27</b>
4.1 Raízes e manifestações das desigualdades de género	27
4.2 Combater a desigualdade baseada no género no mundo do trabalho	30

<b>5</b>	<b>Em direção ao transporte rodoviário competitivo e socialmente justo na União Europeia</b>	<b>34</b>
5.1	A situação dos trabalhadores dos transportes rodoviários	34
5.2	Medidas para melhorar a situação dos trabalhadores do transporte rodoviário	37
<b>6</b>	<b>Conclusões</b>	<b>40</b>

# Prefácio

Estimadas/Estimados leitoras/leitores,

O rápido avanço da digitalização e automatização causou alterações profundas nas relações comerciais e nos locais de trabalho. A globalização levou a uma maior pressão concorrencial e, por conseguinte, piorou em muitos setores as condições de trabalho.

Perante isso, os trabalhadores e as trabalhadoras na Europa estão sujeitos a uma série de influências prejudiciais à qualidade do seu trabalho: a substituição da atividade humana por máquinas e pela inteligência artificial, as possibilidades de um controlo e vigilância crescentes do trabalho mediante tecnologias correspondentes, um alcance permanente, o esbatimento da fronteira entre atividade profissional e tempo com família e um stress cada vez maior.

Para além destes novos fenómenos, continuam os problemas por resolver no mundo do trabalho, tais como a desigualdade remuneratória entre homens e mulheres e questões por resolver relacionadas com o trabalho transfronteiriço, sobretudo no transporte internacional.

Para analisar os atuais desafios prementes aos trabalhadores e às trabalhadoras, mas também às organizações que os representam, e também para elaborar as correspondentes estratégias de atuação para o diálogo social, o EZA realizou no ano de formação de 2018/19 uma coordenação de projetos com um total de cinco seminários em diferentes regiões europeias.

Tal como o presente relatório mostra, os discursos e debates nos seminários destacaram a importância de um diálogo social que funcione bem e designaram várias possibilidades de atuação para as organizações dos trabalhadores: Estas podem contrariar a degradação das condições de trabalho e a erosão dos direitos dos trabalhadores, e também podem ajudar a criar, em muitos setores, desenvolvimentos positivos para os trabalhadores e as trabalhadoras.

Podem, assim, contribuir para um acesso melhor e mais justo de todos os trabalhadores e trabalhadoras a medidas de uma aprendizagem contínua, de modo a aperfeiçoar as competências digitais. No setor da política social, podem lutar por sistemas de controlo justos, para uma maior equidade social. Nas negociações coletivas, é assim possível exigir uma maior transparência e equidade salarial entre homens e mulheres que executam o mesmo trabalho. No transporte internacional, podem exigir o cumprimento dos tempos de pausa obrigatórios. Do ponto de vista do EZA e das respetivas organizações afiliadas é, porém, também necessário – sobretudo nos tempos de hoje – enquadrar uma discussão fundamental sobre o valor do trabalho, e introduzi-la nos valores sociais-cristãos.

Estas questões particularmente interessantes foram reunidas no relatório de coordenação de projetos relativamente ao tema “Qualidade do trabalho” por Pedro Estêvão do nosso centro associado CFTL (Centro de Formação e Tempos Livres). Quero agradecer a ele e aos intervenientes na coordenação de projetos pela sua grande dedicação e empenho.

Desejo-vos uma leitura interessante!

*Sigrid Schraml*

*Secretária-Geral do EZA*

# Introdução

Como parte do seu programa educacional, o Centro Europeu para os Assuntos dos Trabalhadores (EZA) realizou uma série de seminários sobre o tema “Qualidade de trabalho”. Consistiu de um total de cinco seminários, que se realizaram na Europa entre maio de 2018 e janeiro de 2019. Cada um desses seminários foi organizado por um membro diferente da rede do EZA e foi dedicado a um tema específico dentro do amplo espectro das séries, que se segue:

- “Evolução tecnológica: desafio às políticas de pessoal e de emprego proativas”, organizado pelo Europees Forum VZW, que se realizou em Trogir, na Croácia, entre 03 e 04 de maio de 2018.
- “Compreender o mundo do trabalho e do emprego em termos de qualidade de vida e dignidade do trabalhador”, organizado por LOC/MTC (Liga Operária Católica - Movimento de Trabalhadores Cristãos), que se realizou em Braga, Portugal, entre 07 e 10 de junho de 2018.
- “Crescimento sustentável e mercado de trabalho inclusivo – qual é o papel dos parceiros sociais?”, organizado por LPS “Solidarumas” (Lietuvos Profesinè Sajunga “Solidarumas”), que se realizou em Vilnius, na Lituânia, entre 04 e 06 de julho de 2018.
- “Igualdade no mercado de trabalho: a posição e o papel da mulher”, organizado por WOW (World Organisation of Workers), que se realizou em Leiden, nos Países Baixos, entre 02 e 04 de outubro de 2018.
- “Rumo ao transporte rodoviários competitivo e socialmente justo na União Europeia”, organizado por MOSZ (Munkástanácsok Országos Szövetsége), que se realizou em Budapeste, na Hungria, entre 24 e 25 de janeiro de 2019.

O objetivo do presente relatório é dotar os leitores de outra perspectiva dos pontos principais do debate em cada um desses seminários. Não pretende ser um relato exaustivo de todas as nuances da discussão, o que seria uma tarefa impossível devidos aos limites inerentes a um relatório curto e devido à riqueza das discussões e perspectivas que foram abordadas em cada um desses eventos. Não obstante, esperamos que o texto que se segue consiga fazer justiça à intensidade e ao esforço que os organizadores, oradores e participantes deram em cada seminário.



# 1 Evolução tecnológica: desafio às políticas de pessoal e de emprego proativas

O primeiro seminário da coordenação de projetos Qualidade de trabalho (Europees Forum VZW) focou-se em dois pontos principais:

- A discussão sobre tendências mais amplas e de exemplos concretos da digitalização e automação na organização de trabalho e respetivas consequências para os trabalhadores.
- A discussão sobre como o diálogo social pode ajudar a explorar o potencial da digitalização para o desenvolvimento económico, ao mesmo tempo que pode evitar (ou pelo menos mitigar) as respetivas consequências sociais indesejáveis

## 1.1 Digitalização: desafios e riscos

O rápido desenvolvimento de dispositivos eletrónicos cada vez mais potentes para o manuseamento de dados (incluindo a recolha, análise e armazenamento) e a comunicação é um dos mais notáveis avanços tecnológicos das últimas décadas. A aplicação dessas tecnologias a diferentes esferas da vida humana e a um número cada vez maior de aspetos dentro delas é o que chamamos de *digitalização*. Uma dessas aplicações é o que chamamos de *automação*, ou seja, o desenvolvimento e a utilização de dispositivos eletrónicos para tarefas parciais ou completas de desempenho, que até agora eram executadas manualmente.

O seminário focou-se na discussão desses processos gémeos de digitalização e automação na economia como um todo e sobretudo na organização do trabalho, bem como nas respetivas consequências

para a vida dos trabalhadores e para a ação do sindicato. Apesar do consenso entre os participantes em como a digitalização e a automação trouxeram mudanças significativas a essas áreas, surgiram nas discussões duas grandes posições sobre a magnitude dessas mudanças: uma que destaca a novidade desses processos no sentido de se afastarem radicalmente dessas áreas anteriores; e outra que, em vez disso, salienta que as agitações tecnológicas idênticas na produção não são novas e que os seus impactos devem ser considerados como que numa dimensão incremental e não revolucionária.

Talvez a preocupação mais premente da discussão da digitalização e automação tenha a ver com a extensão da *eliminação do emprego* que elas acarretam. De facto, a automação está, por natureza, a realizar tarefas que anteriormente eram realizadas manualmente pelos trabalhadores – sobretudo aquelas que são padronizadas e repetitivas – parcialmente ou totalmente realizadas por máquinas. Isso faz com que as atividades, que anteriormente eram essenciais no processo de produção, sejam desvalorizadas em termos salariais e estatuto social ou até totalmente obsoletas. Além disso, os avanços da inteligência artificial e dos algoritmos de autoaprendizagem aumentam o leque de tarefas sujeitas à padronização, aumentando o número de grupos ocupacionais vulneráveis à automação.

No entanto, nos Estados Unidos e na União Europeia não se verificou ainda uma materialização da *redução geral dos postos de trabalho* associada à digitalização. Isso não quer dizer, claro, que não está na realidade a assistir-se a uma eliminação dos postos de trabalho. Aliás, a redução dos postos de trabalho associada à digitalização pode estar a assumir formas muito assimétricas na economia, influenciando de forma desproporcional algumas atividades e setores económicos – sobretudo os que estão sujeitos a elevados graus de padronização. Temos, pois, de considerar também que essa eliminação é acompa-

nhada pelo aumento de novas atividades que lidam, parcial ou totalmente, com tecnologias digitais – como as que estão ligadas à recolha e análise de dados, ao desenvolvimento de software, marketing digital, etc.

Não obstante, há alguns riscos associados à digitalização e automação que devem ser monitorizados com atenção pelos sindicatos, sobretudo porque se devem mais às tendências gerais no desenvolvimento e na reforma das normas de trabalho – e constituem, assim, matéria-prima para o diálogo social – e às políticas do Estado Social do que às inevitabilidades associadas ao desenvolvimento tecnológico.

O primeiro risco é o do aumento das desigualdades sociais e económicas, tanto entre os países da União Europeia como dentro dos próprios. A Grande Recessão que se seguiu à crise financeira global no fim da década de 2000 intensificou ainda mais os níveis de emigração que já eram altos nos países do Sul e do Leste da União. Isso causou um fenómeno de saída de mão-de-obra qualificada dos países periféricos a centrais na União. Esse fenómeno despoja os países periféricos de meios de desenvolvimento numa economia digitalizada e aberta, ameaçando assim a coesão social, económica e até política da União.

Internamente, outro resultado possível da digitalização é a polarização dos postos de trabalho, criando um grande fosso entre um grupo de trabalhadores bem remunerados em trabalhos associados a tecnologias digitais e um grupo maior de trabalhadores, ao qual são atribuídas tarefas indiferenciadas, incertas e mal pagas. Os trabalhadores com menores qualificações são particularmente vulneráveis a esse fenómeno.

Outros riscos pertencem ao equilíbrio do poder entre trabalhadores e empregadores. A digitalização disponibiliza aos empregadores ferra-

mentas cada vez mais sofisticadas para a vigilância e controle dos trabalhadores. Se isso não for cuidadosamente regulamentado por acordos coletivamente negociados, a utilização dessas ferramentas pode não apenas baixar drasticamente os níveis de autonomia e privacidade dos trabalhadores no seu trabalho – com o correspondente aumento dos níveis de stress e esgotamento nos trabalhadores – como também pode contribuir para a intensificação do assédio no local de trabalho.

O stress e o esgotamento podem aumentar com a digitalização, na medida em que esta dota os empregadores de meios para exigir uma permanente disponibilidade por parte dos trabalhadores, para estes responderem às necessidades das empresas. Se isso não for controlado, pode levar à invasão da vida do profissional na esfera mais privada do trabalhador, como a vida familiar, os tempos livres e a participação cívica e religiosa.

Para além do risco individual para o trabalhador, esse fenómeno também é um entrave à intervenção dos sindicatos. Por um lado, os sindicatos são confrontados com a necessidade de sintonizar as suas formas de mobilização para uma mão-de-obra mais atomizada, sobretudo em setores e atividades que são o lado errado da polarização do trabalho. Nesses contextos, a insegurança geral no trabalho, a falta de regulamentação pelo direito geral do trabalho e pelos acordos coletivos e a grande diversidade das relações de trabalho – contratos precários a tempo inteiro, regime part-time, trabalho independente – dificultam as formas tradicionais de mobilização, aumentando a consciência da importância da negociação coletiva. Além disso, os sindicatos podem contar com uma maior relutância – ou até uma verdadeira hostilidade – por parte das empresas em relação às suas ações nesses contextos.

Mas os desafios que se colocam aos sindicatos podem também ser encontrados noutra escala, pois eles têm de tentar atrair os trabalhadores mais qualificados e competentes, que estão menos suscetíveis às abordagens que são usadas para com os trabalhadores menos qualificados em contextos industriais de massa.

## **1.2 O papel do diálogo social**

O diálogo social sempre foi um exemplo vital para criar e suportar meios que exploram o potencial da evolução tecnológica para o desenvolvimento económico, ao mesmo tempo que impedem (ou pelo menos mitigam) as respetivas consequências sociais indesejáveis. Com a digitalização isso não é diferente.

O acesso à aprendizagem contínua e à formação de adultos continua a ser um elemento chave para dotar os trabalhadores das competências necessárias para prosperarem no ambiente da digitalização. Isto é reconhecido pela OCDE e pela Comissão Europeia. Esta última inclusive consagrou o direito à educação, formação e aprendizagem contínua como sendo o primeiro dos 20 direitos fundamentais no seu Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

Reforçar esse direito requer sistemas nacionais de educação e formação – escolas e instituições de educação superior – para fornecer formações com respostas às necessidades criadas pela digitalização, sobretudo no campo da formação de adultos. Também requer políticas de emprego ativas em estreita ligação com esses sistemas, apoiando os esforços de reconversão vocacional dos trabalhadores durante os períodos de desemprego e de transição. Os parceiros sociais e o diálogo social podem e devem fazer parte vital das políticas de formação e de educação nacionais.

Mas os parceiros sociais e o diálogo social têm um papel importante na realização do direito à educação, formação e aprendizagem contínua. A forma como a digitalização é abordada pelas empresas não tem de ser monolítica. O investimento em programas de formação sistemáticos internos que promovem as competências digitais dos trabalhadores pode aumentar a rentabilidade das empresas, sobretudo se forem acompanhados por um amplo foco em transições internas dentro das empresas.

Os sindicatos devem incentivar, durante as negociações coletivas, essas empresas que só têm a ganhar com a promoção e o apoio de programas de formação sistemáticos para os seus trabalhadores, assim como com o foco a longo prazo no seu desenvolvimento profissional dentro da empresa. Na realidade, isso quer dizer que há espaço para alargar o âmbito e aumentar o peso das formações no quadro dos acordos coletivos, assim como há interesse de parte a parte em negociar a qualidade da concretização de tais disposições.

Mas apesar da importância indiscutível, a formação e a aprendizagem contínua não garantem, só por si, desviar as consequências mais negativas da digitalização. Mais uma vez, os sindicatos desempenham aqui um papel fundamental, tanto ao promover a compreensão e a consciência geral na sociedade dos novos riscos trazidos pela digitalização, como ao pedir mais garantias para a proteção dos trabalhadores contra esses riscos. Isso significa a inclusão, tanto na lei geral como nos acordos coletivos, de disposições relativas ao direito de afastamento, de impedir o abuso e a prevenção do stress e esgotamento.

A prossecução eficaz destes objetivos exige que os sindicatos se mantenham em contacto com uma mão-de-obra em mudança e que adap-

tem a sua estratégia e práticas correspondentemente. Isso exige dos sindicatos, que estão completamente conhecedores da realidade diária dos trabalhadores em ambos os lados do resultado da digitalização (trabalhadores bem remunerados e trabalhadores vulneráveis mal remunerados ameaçados por diferentes formas de precariedade), que abordem adequadamente os seus problemas e transmitem aspirações no diálogo social.

## 2 Compreender o mundo do trabalho e do emprego em termos de qualidade de vida e dignidade do trabalhador

Tal como já foi o caso do seminário Trogir, a questão do desenvolvimento tecnológico e respetivas consequências para o mundo do trabalho subiram ao palco no seminário de Braga (LOC/MTC). Dois assuntos principais eram

- Os vários significados do trabalho nas nossas sociedades e a relação do desenvolvimento tecnológico em relação a isso.
- O papel dos sindicatos em alcançar uma distribuição justa dos ganhos do desenvolvimento tecnológico.

### 2.1 Tecnologia e os vários significados do trabalho

Um tema principal da discussão no seminário foi novamente a relação entre a automação e o emprego. Mais uma vez, debateu-se intensamente a hipótese de supressão dos trabalhos através da automatização das anteriores atividades manuais, levando a um prolongado desemprego em massa.

Esta hipótese ainda não foi confirmada, nem pelos dados atuais nem pelos dados históricos. Os exemplos anteriores da revolução tecnológica causaram profundas mudanças nos processos de produção em muitos setores económicos, bem como a caducidade de uma vasta rede de atividades. No entanto, também deram origem a novas atividades, desprezando o efeito líquido sobre o número de empregos. De facto, os episódios principais da rápida eliminação dos postos de tra-



balho nos recentes anos – tais como os que ocorreram durante a Grande Depressão nos anos 30 do século XX e a Grande Recessão no fim dos anos 2000 e inícios da década 2010 – originaram de grandes crises financeiras. O principal desencadeador dessas crises foram as disfuncionalidades em sistemas financeiros desregulados – e não diretamente a mudança tecnológica.

Neste seminário, o debate sobre a tecnologia e a eliminação de postos de trabalho levou a uma discussão intensa sobre a natureza do trabalho e do papel que desempenha nas nossas sociedades. O trabalho é, claro, a maior e, por vezes, a única fonte de rendimento da maior parte da população nas sociedades europeias na idade ativa. Este aspeto do trabalho é tão importante que a regulamentação dos salários é um objetivo primordial das nossas instituições de diálogo social, e assegurar que os trabalhadores recebem salários justos tem sido e deve continuar a ser a prioridade máxima dos sindicatos.

Apesar do rendimento ser certamente vital, ele não esgota a importância que o trabalho tem para as pessoas. O trabalho é essencial para se envolver com o mundo de uma forma criativa e socialmente útil. Como atividade necessariamente cooperativa, o trabalho gera identidades sociais. Resumindo, na prática o trabalho é uma condição para a nossa total participação nas nossas sociedades. Isso quer dizer que o trabalho é uma fonte da dignidade humana, tal como o Papa Francisco tantas vezes refere.

Isso não significa que o trabalho deve dominar em detrimento de outras esferas da vida pessoal – tais como a vida familiar, cívica e espiritual – nem tão pouco que todas as formas de trabalho são necessariamente decentes – tais como a precariedade ou informal. Mas o certo é que o direito ao trabalho é um direito social fundamental e que o emprego é um objetivo principal.

Estas considerações ajudam a compreender a preocupação com que são encarados alguns aspetos do desenvolvimento tecnológico, como a digitalização e automação. Esse tipo de desenvolvimento causa novos riscos para os trabalhadores, tais como os que já foram discutidos no seminário anterior – menor autonomia, maior risco de abuso, controlo e esbatimento das fronteiras entre a vida profissional e privada. Impedir estes riscos é uma tarefa extremamente importante para os sindicatos, como já foi referido na secção anterior.

## **2.2 O papel dos sindicatos**

Mas se os riscos do desenvolvimento tecnológico estiveram sempre presentes nas discussões, outro assunto igualmente importante era o das referências às vantagens que o desenvolvimento tecnológico traz – e sobretudo como devem ser distribuídas de forma justa pelos trabalhadores e empregadores. Na prática, a mecanização e robotização libertou os trabalhadores de alguns dos trabalhos mais aborrecidos, degradantes e/ou perigosos no processo produtivo.

O desenvolvimento tecnológico também trouxe muitas vantagens para a produtividade, com um forte aumento da rentabilidade do processo produtivo e a diminuição do tempo para o conseguir. A questão daí resultante – e que foi intensamente debatida no seminário – é como estas vantagens estão a ser distribuídas, e como devem ser distribuídas, por entre os trabalhadores e empregadores. Para os trabalhadores, a distribuição justa dos ganhos na produtividade deve assumir a forma de um maior rendimento e maior qualidade de vida – através de uma forte proteção social e esquemas de investimento social financiados por uma tributação justa dos lucros aumentados – assim como menos horas de trabalho que permitem equilibrar as outras esferas da vida dos trabalhadores.

A conclusão deste debate é que o diálogo social tem uma importância primordial a garantir uma distribuição justa das vantagens em termos de tempo e de saúde e que a investigação e a experiência histórica demonstraram isso mesmo. É nos países onde os sindicatos têm mais força e onde as instituições de diálogo social estão mais sólidas – tais como na Alemanha, Bélgica, Áustria e Escandinávia – que esta distribuição justa é conseguida, conforme é atestado pelos seus baixos níveis de desigualdade social e económica.

Os sindicatos permanecem assim os pilares da promoção da justiça social. Mas essa condição não é certa. Tal como o Papa Francisco sublinhou repetidamente<sup>1</sup>, os sindicatos têm um papel “profético”, no sentido de deverem manter uma visão da sociedade bem fundamentada mas crítica, dando assim voz aos sofrimentos, preocupações e aspirações daqueles que são mais afetados pela injustiça social. Mas esse papel profético só pode ser realizado se os sindicatos não se fecharem sobre si mesmos, se não se tornarem partidários políticos e/ou se não se focarem apenas nos seus membros. Pelo contrário, o papel profético dos sindicatos depende do que o Papa considera “inovação”, ou seja, o seu permanente esforço em chegar a todos os trabalhadores e promover as condições de vida de todos – sobretudo aqueles que estão mais vulneráveis e em posições precárias.

---

1 Veja, por exemplo, os discursos de 2017 do Papa em relação ao Encontro Internacional das Organizações dos Trabalhadores (<http://mmtc-infor.com/en/noticias-4/noticias-del-mmtc/254-francisco-habla-a-los-sindicatos-2>) ou aos delegados da Confederação dos Sindicatos em Itália (<http://press.vatican.va/content/salastampa/en/bollettino/pubblco/2017/06/28/170628a.html>)

### **3 Crescimento sustentável e mercado de trabalho inclusivo – qual é o papel dos parceiros sociais?**

O seminário de Vilnius ocorreu no contexto da implementação do novo código de trabalho lituano, que era uma grande preocupação para Solidarumas, o sindicato responsável pela organização do evento. Isso poderia ter significado que o debate do seminário entraria excessivamente na discussão dos assuntos internos da Lituânia, mas felizmente os organizadores e os oradores conseguiram evitar discussões demasiado restritas. Conseguiram ainda enquadrar a experiência lituana em termos comparativos, permitindo aos participantes discutir e ficar conscientes da grande importância dos mecanismos do diálogo social nas nossas sociedades. As discussões do seminário centraram-se em dois temas principais:

- O papel das políticas redistributivas para fazer face às desigualdades sociais e económicas;
- O papel principal do diálogo social em fazer face à crescente desigualdade salarial.

#### **3.1 Políticas redistributivas e desigualdades sociais e económicas**

Desde o princípio que os oradores do seminário se concentraram em desfazer o mito de que as políticas redistributivas – tais como a tributação progressiva do rendimento, os fortes esquemas de proteção social e os serviços essenciais públicos como a saúde e a educação – são os grandes impedidores do crescimento económico e do emprego.

Por outro lado, as fracas políticas de redistribuição vêm acompanhadas de desproporcionais custos sociais ocultos, ao mesmo tempo que os benefícios dos cortes nos impostos para o emprego ou investimento são visivelmente fracos.

As apresentações sobre a situação social e económica atual na Lituânia no seminário ofereceram um ponto muito interessante de partida para a discussão. A Lituânia apresenta um dos sistemas tributários menos progressivos e alguns dos mais baixos níveis de despesa pública e social na saúde e na educação relativamente ao produto interno produto na União Europeia.

Estas características têm várias consequências. De acordo com os dados da Eurostat disponíveis no momento do seminário, a Lituânia era o segundo país na Europa com os mais altos níveis de desigualdade de rendimentos, medido pelos rácios dos quintis, ficando apenas atrás da Bulgária. Os baixos salários também incentivam os jovens lituanos à emigração para a Europa Ocidental, privando o país de uma considerável parte de mão-de-obra mais qualificada.

Foram largamente discutidos outros dois exemplos das consequências da baixa despesa pública na Lituânia. Na educação, um em cada três estudantes lituanos recorre a aulas complementares privadas. Isto testemunha uma queda da confiança dos pais na qualidade do sistema educativo lituano. Mas, para além disso, isso torna-se numa espécie de taxa oculta e numa fonte de desigualdade entre os estudantes cujos pais podem pagar aulas privadas e aqueles que não podem. Uma situação comparável é vivida nos cuidados de saúde, em que a Lituânia apresenta uma das taxas mais altas de mortalidade evitável na Europa, ao mesmo tempo que é um dos países da UE onde há mais pagamentos diretos.

Tal como resumiram os Professores Romas Lazutka e Jolanta Bielskiene, dois dos oradores do seminário, estas situações ilustram como baixar os impostos para além de um certo limite significa que os cidadãos na realidade acabam por pagar mais por serviços públicos de menor qualidade. Isso acontece uma vez que as economias de escala, que podem ser obtidas por respostas baseadas na solidariedade aos riscos sociais – tais como o desemprego ou a pobreza – se afastam a favor de respostas individuais fragmentadas a esses riscos e problemas.

Durante o seminário, a situação lituana foi comparada com a de Portugal, considerando as políticas educativas como padrões de referência para ver as diferenças. Pouco antes da revolução democrática de 1974, Portugal apresentava alguns dos piores records ao nível da educação na Europa. Quase um quarto da população era iletrado. Apenas um em cada cinco crianças portuguesas entravam para o 5.º ano de escolaridade e apenas 5 % dos jovens faziam a secundária. Isto teve fortes consequências em termos de exposição à pobreza e desigualdade salarial e foi um enorme obstáculo à modernização da economia portuguesa. Apesar dos progressos sensíveis nas décadas que se seguiram, nos inícios de 2000 a taxa de abandono escolar em Portugal continuava acima dos 40 % - o que significava que quase um em cada dois jovens portugueses saía da escola sem fazer o ensino secundário.

Com 2005 veio uma grande renovação no sistema educativo e formativo português, que se baseava em duas grandes reformas: a introdução maciça de duas vias vocacionais ao nível do secundário; e a construção de uma rede capilar alargada a todo o país de centros de educação de adultos, baseados no reconhecimento e validação de competências adquiridas ao longo da vida e numa nova abordagem pedagógica dos cursos de educação de adultos.

Os resultados foram muito longe. Entre 2006 e 2015, o abandono escolar situou-se pouco acima dos 10%, perto dos objetivos da UE para 2020, sendo que apenas entre 2005 e 2011 mais de 1,6 milhões de pessoas (quase 28 % da população ativa) inscreveram-se na validação e reconhecimento de competências adquiridas e em cursos de educação de adultos.

Outro aspeto interessante para o seminário foi o facto desta reforma portuguesa ser precedida e baseada num acordo histórico e abrangente para a educação e a formação entre os dois principais sindicatos portugueses, bem como todas as principais associações de patrões.

### **3.2 O papel principal do diálogo social na regulamentação da desigualdade salarial**

Um segundo grande tema do seminário foram os obstáculos que os sindicatos enfrentam nos países europeus, cuja dimensão enfraquece muito o diálogo social. Os casos da Lituânia e da Eslováquia foram intensamente discutidos. Na Lituânia, o novo código de trabalho é visto pelos sindicatos como incapaz de oferecer uma proteção legal relevante ao trabalho do sindicato dentro das empresas, como também o consideram desprovido de ferramentas para evitar o aumento das desigualdades salariais. Por sua vez, a Eslováquia forneceu uma ilustração da dificuldade dos sindicatos em estarem presentes em pequenas e médias empresas, que compõem a maior parte do tecido económico eslovaco.

Em contrapartida, o caso da Bélgica constitui um exemplo de um enquadramento altamente avançado do diálogo social. Este enquadra-

mento baseia-se num compromisso histórico pós Segunda Guerra Mundial para respostas de base solidária aos riscos sociais e partilha equitativa dos benefícios do crescimento económico entre empregadores e trabalhadores.

O primeiro aspeto deste compromisso reflete-se até hoje na governação tripartida da segurança social na Bélgica, com o governo nacional belga, os sindicatos e as associações dos patrões todos representados na gestão das medidas de proteção social.

O segundo aspeto deste compromisso histórico é a forte e abrangente estrutura dos acordos coletivos na Bélgica. Os pilares do sistema belga de acordos coletivos são a sua operação a múltiplos níveis, a indexação da inflação, a definição exaustiva das atividades e categorias profissionais e a cobertura extensiva e vinculativa dos acordos coletivos.

A negociação coletiva na Bélgica ocorre em três níveis sequenciais – nacional, depois setorial e depois empresarial – consagrando o princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador. Como tal, as disposições dos acordos nacionais fornecem linhas de base mínimas que devem ser respeitadas por todas as empresas e devem funcionar como suportes aos sindicatos para alcançarem acordos melhorados para os trabalhadores nas negociações ao nível setorial e empresarial.

Outro suporte disponível aos sindicatos no sistema de negociação coletiva belga – e um que afeta especificamente os salários – é o princípio da indexação dos salários à inflação. De acordo com este princípio, a taxa da inflação fornece uma linha de base obrigatória para os aumentos salariais. Os acordos coletivos a todos os níveis só podem melhorar a partir daí.



Outro aspeto essencial do sistema belga de negociação coletiva é a sua classificação meticulosa e exaustiva das funções dos trabalhos, fornecendo categorias profissionais e de atividades que devem ser respeitadas por todas as empresas. A definição inicial (e as revisões posteriores) destas categorias é feita por peritos nomeados pelos parceiros sociais dos setores relevantes. Este é outro suporte para a negociação coletiva, pois fornece padrões justos para a comparação dos trabalhos dentro de um setor e também para reforçar as disposições dos acordos coletivos.

Talvez a incorporação mais sofisticada do princípio do diálogo social no sistema belga são os comités setoriais. Um comité setorial é uma estrutura composta por representantes dos sindicatos e das associações dos patrões de um determinado setor económico. É nestas estruturas que ocorre a negociação coletiva setorial, com o acordo coletivo vinculativo que daí advém para todos os trabalhadores e empresas, independentemente da sua afiliação no sindicato ou associação.

O caso belga ilustra as muitas vantagens das estruturas avançadas do diálogo social para todos os parceiros sociais. Para os trabalhadores e os sindicatos belgas, estas vantagens são óbvias, assumindo a forma de salários altos, boas condições de trabalho e um tratamento igual dentro do mesmo setor. Mas os empregadores também beneficiam muito com o envolvimento no diálogo social. O diálogo social fornece uma forma institucional para evitar e lidar com conflitos. É também um exemplo paradigmático para evitar o dumping social e garantir uma concorrência justa entre empresas do mesmo setor.

Acima de tudo, o caso belga demonstra quão forte as estruturas do diálogo e da justiça social podem ser – como se pode ver pelo facto de a Bélgica ter conseguido evitar grandes disparidades salariais,

como aconteceu por toda a Europa nos últimos trinta anos. Também demonstra que sindicatos fortes e associações de patrões fortes são vitais para um diálogo social frutífero. O desafio em muitos países da UE, e sobretudo na Europa do Leste e do Sul, é consciencializar as suas sociedades e frequentemente os seus governos para essa realidade.

## 4 Igualdade no mercado de trabalho: a posição e o papel da mulher

O seminário de Leiden (WOW - World Organisation do Workers) foi muito diferente dos três seminários anteriores da coordenação de projetos “Qualidade de trabalho” em dois aspetos. Por um lado, discutiu largamente um problema específico, mas mesmo assim grave e central, no mundo do trabalho atual: igualdade de género e como lidar com isso. Por outro lado, e recorrendo à rede mundial da WOW, o seminário apresentou experiências extremamente interessantes e avançadas não apenas da UE, mas também dos países não membros da UE, tais como a Islândia e o Canadá. O seminário focou-se fundamentalmente em dois temas

- As raízes e manifestações das desigualdades de género no mundo do trabalho
- Medidas para combater essas desigualdades

### 4.1 Raízes e manifestações das desigualdades de género

Uma das principais assimetrias da nossa sociedade constrói-se socialmente à volta do género. No mundo do trabalho, esta assimetria assume várias formas. A mais conhecida é talvez a desigualdade salarial entre homens e mulheres. De acordo com os dados do Eurostat de 2017, as mulheres na UE ganhavam em média menos 16 % do que os homens. Em alguns países, como a Estónia, a República Checa, a Alemanha e o RU, este fosso é superior a 20%.<sup>2</sup> Isso é ainda mais rele-

---

<sup>2</sup> Veja [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics)

vante, tendo em conta que na UE as mulheres conseguem obter em média melhores qualificações do que os homens.

Essas evidentes disparidades salariais são apenas algumas das manifestações mais visíveis das causas enraizadas da discriminação tácita ou aberta a que as mulheres são sujeitas no mundo do trabalho. Uma das formas mais diretas de discriminação, que foi e continua a ser particularmente prevalente em trabalhos indiferenciados na indústria e na agricultura – é o pagamento de diferentes salários de acordo com o género dos trabalhadores. As mulheres simplesmente recebem menos do que os homens pelas mesmas tarefas. No entanto, as disparidades salariais com base no género vão muito para além do problema, já por si grave, do pagamento diferenciado pela execução do mesmo trabalho.

Entre as gerações mais jovens há muito mais mulheres com grau académico superior do que homens, e o abandono escolar mais precoce é mais frequente entre os jovens homens do que entre jovens mulheres. Como tal, o problema da desigualdade salarial não ocorre apenas em trabalhos indiferenciados mas também no acesso das mulheres a trabalhos e cargos bem pagos e de poder no setor económico. Assim sendo, apesar das elevadas qualificações das mulheres, os homens continuam a ocupar mais cargos superiores nas empresas, refletindo os preconceitos antigos em relação às mulheres.

Outra forte causa da desigualdade é a genderização das atividades. A genderização neste contexto refere-se ao encorajamento e/ou à prevalência de estereótipos de certas atividades serem eminentemente adequadas a homens ou a mulheres. Tais estereótipos persistentes influenciam muito as escolhas de formação e carreira pelos jovens homens e mulheres e frequentemente infiltram-se nas políticas de recrutamento das empresas. O resultado é a existência de atividades

e de setores económicos onde as mulheres predominam, tais como na saúde e na educação, e de outras atividades onde elas raramente marcam presença, como na construção e no transporte. A questão principal aqui é o facto de ser atribuído um salário e/ou estado inferior às atividades “mais femininas” do que às atividades predominantemente masculinas com competências equivalentes (ou até inferiores) dentro do mesmo setor ou entre setores.

Os preconceitos que prevalecem em relação às funções das mulheres e dos homens na vida familiar passam para a esfera profissional, uma vez que as mulheres tendem a ser sobrecarregadas com as tarefas domésticas e com os cuidados com os filhos e a família. Esta desigualdade tem um custo inerente no bem-estar físico e mental das mulheres. Também penaliza seriamente as carreiras profissionais das mulheres, num ambiente de trabalho centrado no homem, onde a disponibilidade e a presença no local de trabalho continuam a ser os indicadores principais do desempenho. Por outro lado, e sobretudo em países do Norte e do Este da Europa, as mulheres são empurradas para trabalhos em regime de part-time – que normalmente têm salários menores por hora do que os trabalhos a tempo inteiro – quando não são simplesmente afastadas do mercado de trabalho. Isto reflete-se na autonomia financeira das mulheres não apenas durante os seus anos ativos, mas também para além deles, uma vez que os trabalhos em part-time e as carreiras contributivas fragmentadas resultam em pensões de reforma mais baixas.

Por fim, e apesar de não estar diretamente associado à desigualdade salarial, vale a pena sublinhar que as mulheres sofrem também outras formas de desigualdade no trabalho. Elas são particularmente vulneráveis em ambientes de trabalho centrados no sexo masculino, tornando-se alvos preferenciais de diferentes formas de assédio sexual e moral.

## 4.2 Combater a desigualdade baseada no género no mundo do trabalho

Um problema complexo e profundamente enraizado como o da desigualdade de género requer uma abordagem multidimensional. Durante o seminário, os participantes tiveram a oportunidade de se familiarizarem com as medidas e iniciativas de vários países, que lidavam com diferentes aspetos do fenómeno.

Algumas das mais importantes – mas ainda longe de estarem totalmente estabelecidos em muitos países – infraestruturas institucionais para promover a integração equitativa no mercado de trabalho são sistemas universais e acessíveis de infantários e lares de idosos. Na sua forma tradicional, essas não lidavam diretamente com a desigualdade de género. Em vez disso, encararam com naturalidade o fardo desproporcional das mulheres com o trabalho doméstico e com os cuidados familiares, e foram criadas para as aliviar de parte desse fardo. Não obstante, continuam a ser cruciais para aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e são críticas para evitar a sobrecarga familiar com as tarefas relacionadas com os cuidados. De igual modo, a introdução das licenças de maternidade pagas foi um passo importante na proteção da saúde e das mulheres e dos recém-nascidos e crianças pequenas. E assim permanecem, mas a sua reformulação em licenças parentais, com períodos obrigatórios para os pais também, podem desempenhar um papel importante na dispersão de persistentes estereótipos relativamente ao papel dos homens e das mulheres na educação das crianças e na família em geral.

Mas para além de reafirmar o papel crucial dos sistemas de infantários e lares de idosos e das licenças parentais em combater a desigualdade de género, os participantes do seminário também tiveram

a oportunidade de ficarem a conhecer as experiências inovadoras neste campo dos diferentes países.

Um desses casos foi a experiência da Islândia do Equal Pay Standard (EPS). Este foi o resultado de um processo demorado de negociação entre o governo da Islândia e os parceiros sociais do país, que durou uma década inteira, passando a integrar a lei islandesa em 2017 com força executiva nos inícios de 2018. O EPS é um processo para avaliar as características dos trabalhos dentro de cada empresa e para determinar os respetivos salários. As empresas têm de avaliar e classificar todos os trabalhos, em conformidade com um EPS – que é essencialmente uma grelha padronizada de definição de critérios e subcritérios. Os diferentes cargos de trabalho são, assim, agrupados em trabalhos de valor igual ou idêntico, recebendo uma classificação e sendo-lhes atribuído um valor monetário. Importante é que todo o processo seja certificado por um órgão acreditado, estando a certificação dependente também do facto do sistema da empresa poder ser avaliado pelas instituições públicas responsáveis pela monitorização e avaliação da conformidade com a lei. Além disso, a certificação tem de ser renovada de três em três anos.

O EPS pode ser uma ferramenta útil para promover a transparência nos sistemas salariais dentro das empresas, reduzindo o âmbito do poder arbitrário e a discriminação dos salários entre os trabalhadores. Atualmente, o EPS é específico das empresas. Porém, pode ser alargado para criar referências nas negociações coletivas. Neste sentido, pode ser usado não apenas dentro das empresas, mas também para abordar as desigualdades setoriais enraizadas nos preconceitos de género dentro de setores económicos inteiros e mesmo entre vários setores.

Outra experiência, desta vez trazida da Áustria, consistia nas políticas de recrutamento alternativo, que algumas empresas austríacas tentaram implementar. Estas políticas funcionam de modo semelhante às quotas de recrutamento. Em suma, se um homem é recrutado para um certo cargo numa empresa, a próxima contratação para um cargo semelhante tem de ser do sexo feminino, e vice-versa. Este tipo de abordagem por quotas, apesar de não abordar diretamente a discriminação das mulheres nesses cargos, pode ser muito útil para eliminar as barreiras que as mulheres encontram quando concorrem a atividades e setores económicos predominantemente masculinos. Pode também combater o problema do estado e da desvalorização salarial que tende a afetar os setores cuja mão-de-obra é predominantemente feminina.

As experiências canadianas apresentadas no seminário também tinham por objetivo combater a genderização das atividades e dos setores económicos. Os representantes da Christian Labour Association of Canada falaram intensamente sobre como os seus sindicatos afiliados conseguiram, através do diálogo social, alcançar avanços importantes em dois setores fortemente genderizados: a construção, onde a mão-de-obra é tradicionalmente masculina, e os cuidados de saúde com uma mão-de-obra maioritariamente feminina.

No setor da construção, os sindicatos canadianos e as associações dos patrões desenvolveram em conjunto vários programas com o duplo objetivo de encorajar as mulheres a seguirem carreiras na construção e de transformar os postos de trabalho em locais mais seguros e simpáticos para as mulheres. Isso incluía uma vasta gama de atividades. As iniciativas para incentivar a entrada de mulheres no setor da construção incluíam a consciencialização das carreiras na construção para mulheres através de campanhas na rádio, na televisão e na Internet, bem como a implementação de programas de formação e de orienta-



ção vocacional dirigidos às mulheres que forneciam as necessárias competências para uma carreira de sucesso no setor da construção. Ao nível do local de trabalho, as iniciativas incluíam campanhas intensas de consciencialização relativamente às mulheres – tais como a substituição de conversas chauvinistas por conversas respeitosas ou a remoção de imagens inapropriadas das salas de refeições e dos escritórios – a adaptação do equipamento de segurança às características físicas específicas das mulheres e a implementação de programas de orientação para mulheres e por mulheres.

No setor da saúde, o foco dos sindicatos foi, em vez disso, dirigido no sentido de melhores condições de trabalho em geral e sobretudo entre os trabalhos de menor remuneração – que são desproporcionalmente ocupados por mulheres. Essas iniciativas incluíam a pressão em fazer passar a legislação relativa à igualdade salarial por parte do estado e dos governos locais, melhorando o acesso aos cuidados infantis, aumentando o salário mínimo setorial, alargando as licenças de proteção do trabalho e aumentando a consciência dos trabalhadores em relação aos seus direitos.

## **5 Em direção ao transporte rodoviário competitivo e socialmente justo na União Europeia**

Tal como o título sugere, o seminário final da coordenação de projetos “Qualidade de trabalho” (MOSZ) foi inteiramente dedicado aos problemas do setor do transporte rodoviário. Ocorreu no contexto da discussão dos Pacotes de Mobilidade da Comissão Europeia, que garantiram um debate aceso durante o seminário, com a apresentação de posições muito diferentes por parte dos oradores e dos participantes. As apresentações e o debate focaram-se em dois temas principais:

- A situação dos trabalhadores do setor do transporte rodoviário, sobretudo dos camionistas de longo curso;
- Medidas para melhorar a situação desses trabalhadores.

### **5.1 A situação dos trabalhadores dos transportes rodoviários**

O transporte rodoviário faz parte da infraestrutura económica que permite a realização de dois tipos de liberdade económica que estavam no centro do projeto europeu desde o princípio: a livre circulação de bens e pessoas dentro das fronteiras da União. Como tal, não surpreende que o setor seja um microcosmo de muitos dos desafios e dificuldades – mas também dos benefícios e oportunidades – que o processo da integração europeia enfrentou ao longo dos anos.

Como poucos outros setores económicos, o transporte rodoviário tem de lidar profusamente com a diversidade da legislação nacional e dos

regimes tributários. Isso quer dizer que os países podem entrar numa corrida para o fundo em termos fiscais com empresas de caixa postal, ou seja, empresas que operam principalmente num país mas estão registadas noutra, o que resulta em menores impostos, leis laborais mais frouxas e/ou piores condições de trabalho em geral para os trabalhadores.

Mas a diversidade da legislação nacional não é apenas um ciclo explorável para o planeamento fiscal cínico. É também um assunto da experiência diária para os trabalhadores do setor, sobretudo os camionistas de longo curso. De facto, uma entrega internacional normal dentro da UE é, por si só, uma boa ilustração dos problemas que advêm desta diversidade. À medida que um camião sai de um país, atravessa outro e chega a outro, os seus condutores podem ter de lidar com diferentes normas relativamente a diversos aspetos deste comércio, tais como as horas de trabalho máximas.

O caráter inerentemente internacional da atividade dos camionistas também significa que eles podem ser inadvertidamente apanhados em conflitos que não estão diretamente relacionados com eles. Aqui as restrições geográficas também são relevantes. Uma greve e/ou um bloqueio de estrada geral em França, por exemplo, vai necessariamente afetar os condutores portugueses e espanhóis que estão fora da Península Ibérica. De igual modo, os camionistas são particularmente vulneráveis a manifestações de xenofobia e de um tratamento pouco equitativo enquanto viajam.

A travessia das fronteiras nacionais também significa para os condutores terem de lidar com as ainda grandes diferenças salariais e custos de vida entre os membros da UE. Os custos com a alimentação, combustível e alojamento pode flutuar muito, e encontrar uma forma para determinar as despesas de viagem adequadas é um ponto de

contenção entre os trabalhadores e os empregos. Mas estar na estrada também traz para a ribalta problemas fundamentais como as fronteiras entre trabalho e períodos de descanso. Os condutores têm períodos de descanso obrigatórios. Mas, por razões óbvias, um condutor de um camião internacional não pode voltar a casa ao fim do dia. Além disso, eles são responsáveis por garantir a segurança da carga contra furto ou danos durante o tempo que param para descansar. Ou seja, eles continuam ao serviço da empresa mesmo quando estão a descansar.

Mas os condutores também têm de enfrentar problemas relacionados com a cultura internacional do setor do transporte rodoviário. Para além do problema anteriormente referido relacionado com empresas de caixa postal, que resulta em piores condições de trabalho para os trabalhadores, o setor do transporte rodoviário tem ainda demasiadas informalidades. Em algumas situações, o salário oficial do trabalhador é apenas uma parte do seu rendimento, sendo o resto recebido como ajudas de custo ou outras formas de pagamento não declarado. Isto implica situações de fuga às obrigações fiscais e às contribuições para a segurança social por parte do empregador e o trabalhador, que não apenas prejudica a sociedade em geral como também lesa o próprio trabalhador a longo prazo, como por exemplo mais tarde para calcular a reforma.

Por fim, vale a pena referir que a digitalização tem tido um impacto considerável no setor do transporte rodoviário. A tecnologia de georreferenciamento, tal como a Global Positioning System (GPS) e a tacografia digital, permitem práticas de gestão de frotas mais eficientes por parte dos empregadores. Mas isso implica o aumento do poder de controlo por parte dos empregadores sobre os trabalhadores.

## 5.2 Medidas para melhorar a situação dos trabalhadores do transporte rodoviário

Os problemas acima mencionados significam que o setor do transporte rodoviário necessita urgentemente de um regulamento rigoroso da UE, que pode vir a favorecer muito os parceiros sociais. Para as empresas europeias trata-se de garantir condições equitativas ao evitar um dumping social. Para os trabalhadores, a regulamentação abrangente à UE representa uma proteção contra uma “corrida para o fundo” entre países em termos de condições de trabalho. Mas também oferece aos trabalhadores, sobretudo aos dos países periféricos do Leste e do Sul da UE, a perspectiva de ganhar salários pelo menos comparáveis com os seus homólogos do Norte e do Este. Isto é, em resumo, a única forma de conciliar os imperativos da justiça social e do bem-estar dos trabalhadores com os da competitividade económica.

Durante o seminário, foram feitas várias sugestões sobre como esta regulamentação deverá ocorrer. Algumas delas relacionadas com os salários. Por um lado, é necessário combater as práticas de evasão fiscal e da segurança social, tornando os salários e as despesas de viagem totalmente transparentes. Os esforços para harmonizar as questões fiscais no setor do transporte rodoviário podem ajudar e ao mesmo tempo evitar empresas de caixa postal.

Por outro lado, a regulamentação UE pode fornecer as bases de linhas europeias para salários. Essas linhas de base devem, até certo ponto, considerar as condições específicas das diferentes economias dos países da UE. Apesar disso, podem desempenhar o papel de mitigar as profundas assimetrias que atualmente existem nos salários dos camionistas dentro da UE. Isso criaria não só mas também espaço

para estruturas de negociação coletiva a nível nacional, contribuindo assim para a consolidação do projeto europeu.

Esse esforço de regulamentação também pode aproveitar os avanços tecnológicos de modo a reforçar os direitos dos trabalhadores. Um exemplo é o uso do GPS e do tacógrafo digital para ajudar a determinar compensações justas para as despesas de viagens dos condutores. Como é possível saber exatamente onde param os condutores e durante quanto tempo, seria uma questão de aplicar taxas previamente determinadas por negociação coletiva.

Uma regulamentação UE bem-sucedida não pode, porém, ser tratada como uma política “única para todos”. Se o setor do transporte rodoviário pretende ser socialmente justo para os respetivos trabalhadores e garantir condições equitativas para as respetivas empresas, ele tem de considerar a diversidade geográfica da UE. As soluções regulamentares que não consideram o facto que alguns países enfrentam forçosamente custos mais elevados pela simples localização – prevendo assim algum tipo de compensação – terão dificuldades em encontrar o necessário consenso para a sua aprovação. Pode também ser benéfico negociar períodos de transição mais extensivos e acoplar com medidas para suportar a modernização de empresas nesses países.

Por fim, é preciso lembrar que a regulamentação não é simplesmente uma questão de aprovar leis, mas também de fornecer a infraestrutura física e institucional para a respetiva implementação. Um exemplo que foi frequentemente referido durante o seminário foram as condições dos condutores nos seus períodos de descanso obrigatórios. Esses períodos são cruciais para garantir a segurança na estrada e a saúde dos condutores. No entanto, as estruturas de estacionamento existentes são deficientes, em número e em qualidade. Assim sendo, para os trabalhadores beneficiarem totalmente desses proveitos, eles

devem ser acompanhados por programas que apoiam a criação de novas estruturas de estacionamento, bem como a atualização das existentes.

## 6 Conclusões

A coordenação de projetos “Qualidade de trabalho” EZA de maio de 2018 ocorreu em cinco diferentes cidades em toda a UE: Trogir, Braga, Vilnius, Leiden e Budapeste. Os seminários permitiram debates extremamente interessantes sobre algumas das questões mais prementes que o mundo do trabalho enfrenta hoje em dia, bem como sobre o papel fulcral dos sindicatos e das estruturas de diálogo social na orientação e implementação de modos sustentáveis de abordar essas questões.

O seminário de Trogir focou-se em tendências mais amplas e exemplos concretos de digitalização e automação na organização do trabalho, assim como no papel do diálogo social em explorar o potencial da digitalização para o desenvolvimento social e económico, ao mesmo tempo que impede as suas consequências sociais indesejáveis. Os oradores e os participantes discutiram intensamente os riscos, tais como a eliminação e polarização dos postos de trabalho, o aumento social e económico, o aumento da capacidade de controlo dos empregadores sobre os trabalhadores e as assimetrias de poder que resultam em mais formas diferentes de perturbação e abalo do equilíbrio da vida profissional. Reconhecendo esses riscos, a discussão continuou no sentido de demonstrar como os parceiros sociais desempenham um papel fulcral na promoção do acesso a uma formação contínua e educação de adultos e como os sindicatos devem promover a consciencialização da sociedade para os riscos da digitalização e promover a inclusão, tanto na lei geral como nos acordos coletivos, de disposições relativamente ao direito de afastamento, impedir abusos e prevenir stress e esgotamentos.



No seminário de Braga discutiram-se os vários significados do trabalho nas nossas sociedades e do papel dos sindicatos em combater a desigualdade e conseguir uma distribuição mais justa das vantagens do desenvolvimento tecnológico. Os oradores e participantes reconheceram que os salários são a maior, e por vezes a única, fonte de rendimento para a maior parte da população na Europa. No entanto, é preciso lembrar que o trabalho é também um modo fundamental para se envolver com o mundo de uma forma criativa e social, assim como para ser um gerador essencial de identidades sociais. Em resumo, é uma fonte essencial da dignidade humana. Estas dimensões podem ser, de maneiras diferentes, um desenvolvimento tecnológico. Os sindicatos e o diálogo social desempenham um papel importante na compensação desses problemas e em garantir uma distribuição justa dos ganhos na produtividade em forma de um rendimento mais alto e melhor qualidade de vida – através de uma forte proteção social e esquemas de investimento social financiados por uma tributação justa dos lucros aumentados – bem como menos horas de trabalho.

O seminário de Vilnius focou-se no papel das políticas redistributivas e do diálogo social em fazer face às crescentes desigualdades sociais e económicas na Europa. Os oradores e os participantes discutiram os custos sociais e económicos ocultos dos cortes de impostos e regimes tributários regressivos – sobretudo a degradação dos serviços públicos essenciais. Isso acontece uma vez que as economias de escala, que podem ser obtidas por respostas baseadas na solidariedade aos riscos sociais - tais como o desemprego ou a pobreza – se afastam a favor de respostas individuais fragmentadas a esses riscos e problemas. Os participantes no seminário também consideraram os problemas que os sindicatos enfrentam na Europa do Leste, tais como a hostilidade e a falta de proteção, bem como as dificuldades que os sindicatos sentem em ganhar terreno dentro das empresas – e sobretudo as pequenas e médias empresas, que constituem o grande volume do

tecido económico. Os participantes no seminário reiteraram que as fortes estruturas de diálogo e justiça social estão inextricavelmente ligadas e que, para alcançar isso, são vitais fortes parceiros sociais, tanto sindicatos como associações de patrões.

O seminário de Leiden analisou em profundidade a promoção da igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho. A desigualdade de género é uma das principais assimetrias sociais na nossa sociedade. No mundo do trabalho, isso é evidente na desigualdade salarial quando as mulheres recebem em médio muito menos do que os homens. Essa desigualdade deriva de exemplos de mulheres a receberem menos do que os homens pelo mesmo trabalho, bem como das barreiras que as mulheres enfrentam quando acedem a cargos bem pagos, apesar de em média estarem mais qualificadas do que os homens, e da genderização das atividades. Foi também discutida a sobrecarga das mulheres com trabalhos domésticos e cuidados familiares e como essa sobrecarga influencia a vida profissional e a vulnerabilidade das mulheres em relação a diferentes formas de abuso no local de trabalho.

Os oradores e participantes continuam a discutir diferentes abordagens para resolver o problema de natureza multidimensional. A importância do acesso universal a infantários e lares de idosos e das licenças parentais foi sublinhada, tal como os benefícios do estabelecimento de quotas obrigatórias em políticas de recrutamento das empresas. Mas também houve espaço para os participantes conhecerem experiências inovadoras, como o Icelandic Equal Pay Standard ou os esforços dos sindicatos canadianos em promover o combate da genderização através de programas de orientação vocacional, o aumento da consciência e formação para mulheres no setor da construção, onde a mão-de-obra é sobretudo masculina, e promover melhores condições de trabalho e legislação sobre a igualdade sala-

rial no setor da saúde, onde as mulheres estão mais presentes, sobretudo em cargos com baixa remuneração.

Por fim, o seminário de Budapeste focou-se no problema específico do setor do transporte rodoviário e respetivos trabalhadores, sobretudo os camionistas de longo curso. O setor do transporte rodoviário, sendo crucial para a economia europeia, está também frequentemente associado a práticas de dumping social, tais como a proliferação de empresas de caixa postal e a natureza não declarada de uma parte significativa dos salários. Isto tem consequências negativas não apenas no nível de rendimento atual dos camionistas, mas também mais tarde nas suas reformas de velhice. Na sua atividade, os camionistas também têm de lidar todos os dias com problemas desde a diversidade das normas nacionais que governam o transporte rodoviário, custos de viagem muito diferentes, xenofobia, fronteiras pouco claras entre o trabalho e o tempo de descanso e instalações de descanso deficientes e inseguras enquanto estão em viagem, bem como cada vez mais pressão da digitalização. A abordagem destes problemas requer o enquadramento de normas europeias relativas ao transporte rodoviário. Tal enquadramento deve visar a criação de condições equitativas no setor através da harmonização de impostos e meios para combater pagamentos não declarados. Deve oferecer aos trabalhadores garantias relativas à saúde e à segurança, tais como uma definição clara das horas de trabalho e dos períodos de descanso obrigatórios, e fazer uso da digitalização a favor dos trabalhadores, como por exemplo ajudar a determinar a compensação justa pelas despesas de viagem. Não obstante, essa regulamentação tem de ter em conta que alguns países da UE enfrentam forçosamente mais custos, devido à própria localização, prevendo assim algum tipo de compensação. Deve ser também acompanhada da provisão da infraestrutura física e institucional para implementá-la, tais como as condições adequadas para os camionistas estacionarem ou descansarem.