

***“Reinventing the Future: Labour Relations for the next 50 years”***

***Painel: “Organizational responses to the Changing competitive landscape and workforce competencies”***

**Universidade NovaSBE  
Carcavelos, 11 de fevereiro de 2020**

**- Tópicos -**

**1.**

Relações laborais nos próximos 50 anos? Exercício futurologista, quase utópico, quando não conseguimos determinar o futuro imediato.

Não obstante, compreende-se o objetivo: pensar e debater o futuro.

**2.**

A humanidade confronta-se com mais uma revolução (a denominada 4.<sup>a</sup> revolução) e, diga-se, ainda bem, dado que as anteriores revoluções permitiram melhorar, e muito, as condições de vida das sociedades.

Mas esta revolução apresenta uma característica muito própria e que a faz diferir das anteriores: o ritmo e/ou intensidade do seu carácter disruptor.

### 3.

Não obstante os desafios e as soluções que possamos conceber, existem alguns **pressupostos de base**:

- Os mercados assumem contornos orgânicos e a inovação é imparável.

Assim sendo, é necessário alterar o “mind set”, ou seja, é fundamental interiorizar e reconhecer que a sociedade e, designadamente, os mercados de trabalho, estão em constante e rápida mutação, diferindo, em muito, do que se verificava há algumas décadas, e serão, seguramente, muito diferentes daqui a 50 anos.

O modelo de organização do trabalho clássico fabril terá necessariamente de ser repensado, dado que não dá resposta às necessidades das empresas e aos anseios dos trabalhadores.

- Não obstante os grandes desafios com que nos confrontamos, é necessário:
  - ✓ encarar a revolução em curso com otimismo. A mais valia da robótica em profissões perigosas ou de desgaste rápido parece evidente; e
  - ✓ evitar intervenções de teor catastrófico, nomeadamente focalizando-se apenas e tão só na destruição de emprego.

- Precisamos ouvir as empresas e os trabalhadores, nomeadamente os mais jovens.
- A criação de emprego continuará a constituir o maior desafio e o grande pilar agregador das nossas sociedades.
- A natalidade terá um forte impacto nos mercados de trabalho, pois caso não se altere, de forma significativa, a sua tendência, a sustentabilidade dos sistemas de proteção social será particularmente afetada e a concorrência entre empresas pelos melhores trabalhadores será ainda mais exponenciada.

#### **4.**

Dada a multiplicidade de temas suscetíveis de serem abordados numa perspetiva a 50 anos, limito-me a abordar alguns que parecem, neste momento, essenciais.

#### **- Qualificações/competências**

A revolução digital em curso constitui uma oportunidade para o desenvolvimento dos mercados de trabalho, designadamente de novas atividades, mas também um risco, cuja dimensão não é possível antecipar.

Na perspetiva da CIP, a chave do sucesso está - e continuará a ser no futuro - na capacidade de adaptação das organizações.

É necessário que as empresas se adaptem a novos produtos, novos métodos de produção e distribuição, novos mercados, novos padrões de consumo e, especialmente, a um acérrimo crescimento da concorrência.

O reforço da concorrência promoverá uma nova dinâmica nas empresas e setores, dado que, para além da concorrência baseada nos custos de produção, haverá uma concorrência acrescida pela inovação.

Por outras palavras, a digitalização obrigará a novos modelos de negócio. Para tal, é necessário que, desde o nível mais baixo à gestão de topo, as pessoas estejam habilitadas a lidar com uma nova realidade.

Quanto aos recursos humanos, impõe-se, sem hesitações ou rodeios, uma forte aposta na educação e formação profissional, no contexto da aprendizagem ao longo da vida.

É necessária uma contínua adaptação dos sistemas de educação e formação profissional à realidade em constante mudança.

Agora e no futuro, é necessário reformular os conteúdos programáticos, nomeadamente ao nível das escolas e das universidades, incutindo nos jovens ou valorizando, para além de novos saberes digitais, a importância da inovação e da capacidade de adaptação a novos contextos.

Para além da aposta na educação e formação profissional, assume particular importância promover ações ou medidas de reconversão de trabalhadores a novas profissões.

Como ficou espelhado no Estudo *“O futuro do trabalho em Portugal: O imperativo da requalificação”*, apresentado no Congresso da CIP do ano passado, independentemente do número de postos de trabalho criados ou perdidos em termos líquidos, cerca de 700 mil trabalhadores terão de alterar a sua ocupação ou adquirir novas capacidades até 2030.

Foi nessa senda e com esse fito que a CIP, juntamente com a NovaSBE, criaram o ReSkill Hub – Observatório Português de Requalificação Profissional.

Sem prejuízo do que assim ressaltámos, existem três aspetos, em particular, que merecem reflexão:

**Em primeiro lugar**, devemos ter bem presente que, no contexto atual e potencialmente no futuro, é muito difícil às empresas saberem, com certeza e precisão, as qualificações e competências que vão necessitar no futuro.

Assim sendo, é crucial a existência de **modelos de educação e formação flexíveis** que sejam capazes de, rapidamente, dar resposta às necessidades das empresas e dos trabalhadores.

**Em segundo lugar**, não obstante a importância de desenvolver competências digitais, não podemos esquecer que uma parte significativa dos trabalhadores portugueses ainda apresenta um nível de qualificação muito baixo – o que os impede, muitas vezes, de aceder a competências digitais básicas. São precisas respostas para estes trabalhadores.

**Em terceiro lugar**, a “corrida” à aquisição de competências digitais, que se impõe, não pode em momento algum, bem pelo contrário, fazer esquecer as denominadas *soft skills*.

Em síntese, temos de, uma vez por todas, consolidar a Aprendizagem ao Longo da Vida.

### **- Relações Laborais e Ambiente Regulatório**

Não obstante todas as dúvidas ou incertezas que possamos conceber, dúvida não temos de que o sucesso da digitalização e, em consequência, a criação de emprego, está bem dependente da existência de uma política e um ambiente regulatório favorável às empresas.

Neste âmbito, **é de sublinhar que a digitalização das economias obrigará a uma gestão mais flexível do trabalho, nomeadamente ao nível da organização do tempo de trabalho.**

Um contexto onde não podemos deixar de ter em conta que os padrões de consumo estão em constante mudança, com cada vez maior individualização aos diferentes gostos do cliente, e que a oferta é, também, cada vez maior.

E não podemos esquecer, ainda, que os consumidores exigem cada vez maior competitividade no mercado pela acrescida rapidez na disponibilização de bens e serviços (serviços e bens 24h/dia).

As empresas, em resposta a uma sociedade em evolução e recorrendo às mais modernas tecnologias, desenvolveram uma grande variedade de soluções, mormente no domínio da organização do tempo de trabalho, para garantir o nível necessário de flexibilidade interna e otimizar, designadamente, os tempos de produção.

O futuro será marcado pela diversidade da oferta, rapidez na disponibilização de bens e serviços e uma concorrência cada vez mais acentuada, mas, também, por novas exigências na articulação trabalho/família.

Tudo a impor, de forma incontornável, uma gestão do trabalho mais flexível.

Uma palavra final para realçar a importância do **papel do Diálogo Social**.

Os parceiros sociais detêm e assumem importante papel, não só através do seu contributo para a criação de um ambiente favorável ao desenvolvimento e sustentabilidade das empresas, mas também ao nível da intervenção na contratação coletiva com vista a uma melhor adequação das novas realidades às especificidades dos setores.

No que diz respeito à negociação coletiva, é perspetiva da Confederação que a mesma desempenhará – tem de desempenhar - um papel absolutamente crucial.

De facto, tendo em conta que o impacto ou a incorporação das tecnologias digitais será muito variada em termos de setores e profissões, a negociação coletiva constituirá, seguramente, o melhor palco para encontrar soluções pragmáticas num clima de paz social.

Diga-se, aliás, que a negociação coletiva deve ser encarada, num contexto de incerteza, como um instrumento de antecipação de riscos.

António Saraiva  
Presidente da CIP