

O Trabalho no Futuro

Reiner Hoffmann

OUTUBRO DE 2015

■ A experiência da crise financeira global mostrou que não estamos, de modo nenhum, indo em direção a uma sociedade nova, baseada apenas em serviços. Talvez isso nem seja desejável. Em 11 princípios, Reiner Hoffmann, presidente da Central Sindical Alemã (DGB) descreve como o trabalho decente e o trabalho do futuro devem ser moldados.

■ A digitalização afeta todas as áreas do trabalho e da vida. Os sindicatos devem lutar por uma regulamentação inteligente do trabalho digital. Temos que encontrar novas formas de seguridade social, de participação e de codeterminação. O que o trabalho do futuro requer não é mais desregulamentação, mas legislação trabalhista moderna.

■ O tradicional “contrato padrão de emprego” baseado em um modelo de emprego de tempo integral contínuo (para homens) não mais se encaixa no modo como muitas pessoas planejam suas vidas. Atualmente, uma questão importante para os empregados é ter mais soberania sobre o seu tempo. Se levarmos em conta as melhores situações de vida dos indivíduos, terminaremos por reconhecer o trabalho que as pessoas fazem ao cuidar dos outros.

■ Moldar o trabalho do futuro demandará uma soberania reforçada na negociação salarial e um aumento da cobertura dos acordos coletivos. No futuro, teremos que focar mais de perto nos diferenciais de renda entre homens e mulheres. A educação é a base para o Trabalho Decente e para o emprego do futuro, que precisa ser capaz de aguentar a pressão do aumento da competição nos mercados globais.



Introdução

O debate acerca do futuro do trabalho certamente não é novo e há muitas décadas vem tendo papel de destaque no discurso socio-político e sindical. Está claro que nunca foi possível dizer com certeza como o trabalho do futuro se pareceria. Hoje em dia, muito depende das ditas megatendências, tais como a globalização, a digitalização e a mudança demográfica, todas de difícil previsão.

Mas algumas coisas já estão claras: a experiência da crise financeira global mostrou que não estamos, de maneira nenhuma, indo em direção a uma sociedade nova, baseada apenas em serviços. Talvez isso nem seja desejável. Sem dúvida, a reestruturação econômica terá considerável impacto na composição setorial da economia e as estruturas setoriais tenderão a se tornarem cada vez mais fluidas. Por outro lado, os serviços orientados pela produção desempenharão um papel cada vez maior, com os elos entre a indústria e os serviços tornando-se cada vez mais próximos.

Todavia, o emprego bem remunerado continuará a depender, em grande medida, do valor gerado pela indústria. Na Alemanha, a participação da indústria na criação de valor mantém-se em 25% – extremamente alta se comparada ao restante da Europa. Os empregos na indústria continuarão a desempenhar um papel muito importante no trabalho do futuro.

Os seguintes 11 princípios descrevem como o Trabalho Decente e o trabalho do futuro devem ser moldados.

1. Trabalho Decente é trabalho concebido para pessoas

É preciso muito esforço para tornar o emprego em “emprego de feição humana” como reivindicado muito tempo atrás, em 1994, pela

Declaração de Filadélfia, que estabeleceu os objetivos e propósitos da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Pretendemos usar as possibilidades e o potencial oferecidos pelo trabalho do futuro para fazer exatamente isso. Ao mesmo tempo, o trabalho deve ser direcionado para reduzir o estresse psicológico e a pressão sobre o desempenho, para fortalecer as qualificações e para tornar o horário de trabalho mais flexível em benefício do trabalhador.

Além de promover o desenvolvimento profissional e pessoal, bem como aumentar a qualidade do trabalho, esforços especiais são necessários para criar condições de trabalho saudáveis. As estatísticas médicas indicam que os últimos anos testemunharam um aumento brutal do estresse mental relacionado ao trabalho. Suas principais causas são o aumento da pressão e esforços inadequados na correta estruturação das tarefas, na provisão dos meios para realizá-las e na organização do trabalho. Os aspectos sociais das condições de trabalho são outro fator de estresse.

Quando falamos de condições humanas de trabalho, precisamos olhar para além da Alemanha e da Europa. A globalização das cadeias de valor também tem implicado, em muitos casos, na exploração de funcionários em países em desenvolvimento – há pouco tempo a indústria têxtil forneceu exemplos bastante drásticos disso. Moldar condições de trabalho que assegurem Trabalho Decente em outras regiões do mundo também é uma questão que preocupa os sindicatos alemães.

2. Trabalho Decente oferece oportunidades para qualificação continuada e desenvolvimento profissional

Educação e qualificação têm sido tópicos destacados de nosso debate público há muitos anos. Há uma boa razão para isso: o nível



educacional é fator chave na determinação do lugar que ocupamos em nossa sociedade. A regra básica ainda é que níveis mais altos de desempenho educacional estão correlacionados a melhores chances de participação no mercado de trabalho e de inclusão social. Enquanto a taxa de desemprego para aqueles com educação terciária está em 2,5%, os trabalhadores semiqualeificados e sem qualificação têm uma taxa de 20%. E essa tendência deve intensificar-se: novas tecnologias, o nivelamento das hierarquias no local de trabalho e o deslocamento das tarefas de coordenação para o nível executivo – tudo isso demanda mais dos empregados. Portanto, formação educacional, qualificações e Trabalho Decente andam de mãos dadas. Para que as pessoas vivam e trabalhem com dignidade, uma boa educação e treinamento devem ser direitos básicos.

A educação é base do Trabalho Decente e do emprego do futuro, que precisa ser capaz de aguentar a pressão do aumento da competição nos mercados globais. À medida que a vida das inovações tecnológicas vai se tornando mais curta, assim também nossas qualificações ficam desatualizadas mais rapidamente. Portanto, precisamos pressionar a fim de que haja uma expansão contínua dos programas de treinamento para que estes cubram toda a vida laboral das pessoas – no marco dos acordos salariais e dos períodos de treinamento estatutários. A educação e a política educacional, entretanto, não devem ser vistas apenas através da lente de seu valor econômico. Educação decente também possibilita participação democrática e cultural em sociedade, e sempre tem ainda uma dimensão emancipatória.

3. Trabalho Decente significa codeterminação

Em combinação com acordos salariais coletivos concluídos entre parceiros iguais, a co-

determinação fornece a base para equilibrar desejos individuais, interesses sociais e êxito econômico. Ninguém deve ser reduzido a um número no local de trabalho. A atividade econômica não é um fim em si mesma. A codeterminação transforma empregados em cidadãos no local de trabalho e fortalece a equidade social.

Conselhos de empresa e representação de empregados em conselhos de administração fazem a diferença. Sem essa transferência legal e politicamente motivada de responsabilidade cívica a cargos eleitos e voluntários, as instituições civis, inclusive os locais de trabalho e as empresas, não poderiam funcionar. Esses cargos prestam-se a múltiplas finalidades: eles equilibram interesses distintos, conduzem os conflitos a soluções viáveis e determinam como o trabalho e o ambiente das pessoas são moldados na prática. Conselhos de empresas e representação de empregados dão feições democráticas à nossa coexistência com os empregadores. Essa é a realização civilizacional da codeterminação.

No futuro, assegurar o status quo ocupacional será menos importante. Em vez disso, maior participação será crucial no apoio ao indivíduo durante os processos de mudança no local de trabalho e na defesa de seu emprego no mercado de trabalho. Nesse mundo do trabalho em mudança, os instrumentos da Lei de Constituição dos Conselhos de Fábricas devem ser usados mais uma vez para dar um papel mais destacado a acordos salariais e autonomia salarial.

4. Trabalho Decente é protegido e moldado por acordos coletivos

Outro importante fator na configuração do trabalho do futuro será reforçar a soberania na negociação salarial, além da maior cobertura do acordo coletivo. Precisamos pôr fim à



situação em que, todos os dias, os empregadores abandonam um acordo salarial. Muitos deles não estão mais organizados em associações patronais ou então pleiteiam um status de membro especial que os libera de respeitar acordos coletivos. A opção de ser membro especial tem que ser impedida.

Reformular a política de negociação também é crucial para adaptar as condições de trabalho a diferentes faixas etárias, em particular a empregados mais antigos. O número crescente de acordos coletivos com base em questões demográficas, de saúde e de qualificações ilustra a importância da questão. Esses acordos tratam das questões da customização do trabalho a empregados de diferentes grupos etários – inclusive aqueles próximos da aposentadoria – e da estruturação do trabalho das pessoas tendo por base as diferentes fases da vida.

5. O valor do trabalho deve estar no centro do debate sociopolítico

Queremos uma política de emprego que seja viável para o futuro e que reflita as profundas mudanças estruturais que estão ocorrendo no mundo do trabalho: mudança demográfica, rápido desenvolvimento tecnológico refletido nos conceitos de “Indústria 4.0” e de “Serviços Inteligentes”, bem como de mudanças fundamentais nas cadeias de valor e na divisão do trabalho a reboque de globalização crescente.

Dados esses desafios, a política de emprego precisa estar firmemente ancorada na sociedade se queremos reter as ferramentas para forjar o local de trabalho do futuro. Para esse propósito, os formuladores de políticas devem discutir sobre o valor do trabalho, da participação e de um bom equilíbrio entre trabalho e vida. Eles também precisam desenvolver modelos sustentáveis para o trabalho do fu-

turo que sejam compartilhados por grandes parcelas de nossas sociedades.

O setor de baixos salários da Alemanha é um dos maiores da Europa. O desemprego, que ainda afeta quase três milhões de pessoas (um milhão delas desempregados de longo prazo), precisa ser enfrentado também. Se formos bem-sucedidos em enraizar o valor do trabalho em nossos debates sociopolíticos, estaremos bem equipados para responder a esses desafios.

6. O Trabalho do Futuro precisa regular o trabalho digital, não combatê-lo

A digitalização afeta todas as áreas do trabalho e da vida. Ela não se limita aos empregos tradicionais da indústria, mas cobre quase todos os serviços, conquanto ainda em graus variados. Não há dúvida de que os vetores mais fortes da mudança econômica fundamental e da mudança no local de trabalho ensejam enorme potencial de abuso e de desdobramentos indesejáveis com sérias consequências. Na interface entre as pessoas e as máquinas, a mudança tecnológica e a digitalização do trabalho irão, cada vez mais, reduzir os empregados a executores de tarefas menores no processo de trabalho e gerar desemprego em massa em setores envolvendo tarefas rotineiras de alta automação, isto é, as tarefas executadas principalmente por trabalhadores de baixa ou média qualificação. Ao mesmo tempo, a força de trabalho “digitalmente precária” – autônomos (*freelancers*) trabalhando sem seguridade social – continuará a crescer rapidamente.

Um bom exemplo de digitalização avançada é o *crowdsourcing*, que essencialmente é um novo tipo de terceirização de serviços de várias áreas do conhecimento a um grupo de pessoas (*crowd*, em tradução livre do inglês, *multidão*) conectadas através da internet. Plataformas (intermediários) de *crowdsourcing*



requisitam serviços de *freelancers* de qualquer parte do mundo que estão fora do alcance de qualquer acordo coletivo ou de proteção previdenciária.

Os sindicatos enfrentam o desafio de que os direitos existentes relativamente às proteções ocupacional e de saúde, às práticas de pagamentos imorais ou a direitos autorais são de difícil asserção em uma multidão (*crowd*). No entanto, o emprego dos trabalhadores do *crowdsourcing* também tem que ser regulamentado. Os sindicatos não devem simplesmente rejeitar o *crowdsourcing* per se ou tentar opor-se a ele. “Ludistas” modernos não ajudam ninguém. Em vez disso, os sindicatos devem lutar por uma regulamentação inteligente do trabalho digital. Precisamos encontrar novas formas de seguridade social, de participação e de codeterminação. Em sendo bem-sucedidos em moldar esses processos, os sindicatos também decidem o papel que terão como representantes dos interesses coletivos no trabalho do futuro.

7. O Trabalho no Futuro dependerá do sucesso da mudança ecológica

A proteção ambiental e climática não são funções básicas dos sindicatos quando representando os interesses de seus afiliados. Não obstante, o trabalho do futuro também depende da modernização ecológica das sociedades industriais. O caminho para uma sociedade do conhecimento e de baixo carbono oferece enorme potencial para a inovação. Mas, em geral, os empregos criados no campo das energias renováveis não são cobertos por acordos coletivos de trabalho. Isso quer dizer que aí também reside uma grande oportunidade para os sindicatos.

Temos que ser honestos sobre o fato de que a mudança estrutural ecologicamente motivada traz o risco da perda de empregos. A

mudança estrutural na região do Ruhr, por exemplo, significou o fim da mineração de carvão – também apoiada pelos sindicatos. Hoje as indústrias do carvão e do aço foram completamente reorganizadas. Mesmo os setores industriais tradicionais são muito mais eficientes em recursos do que eram alguns anos atrás e são chamados, justificadamente, de indústrias facilitadoras essenciais. As inovações de produtos e processos nos setores intensivos em energia estão dando uma grande contribuição para a redução das emissões de carbono.

Mas isso tudo não quer dizer que não haja conflitos entre os objetivos das políticas ecológica e sindical. Esses conflitos devem ser resolvidos proativamente. Precisamos de estratégias de conversão e modernização que contribuam para assegurar o sucesso da mudança estrutural ecológica e que abram novas perspectivas de emprego.

8. O Trabalho no Futuro necessita um marco europeu

Garantir altos padrões ocupacionais e sociais é uma tarefa que não pode mais ser empreendida por Estados-nações isolados. A livre circulação do trabalho estendida aos cidadãos da UE – em outras palavras, o direito de morar e trabalhar em qualquer Estado-membro da UE – é apenas uma pré-condição para um mercado de trabalho europeu. A outra é a regulamentação dos mercados de trabalho de modo a garantir o emprego e qualificar as pessoas para que possam assumir novos empregos. O que o trabalho do futuro requer não é mais desregulamentação, mas uma nova legislação trabalhista em nível europeu. Isso inclui transferências sociais que apoiem o investimento e não o consumo, governos trabalhistas eficazes nos Estados-membros, a expansão dos serviços de emprego em nível europeu e a promoção sistemática da mobilidade.



Os padrões europeus de emprego e saúde não são obstáculos burocráticos e, portanto, não são parte da agenda da UE para a redução da burocracia. Esses padrões são, de fato, a base para condições de trabalho saudáveis e precisam ser atualizados à medida que o mundo do trabalho muda. Ao mesmo tempo, precisamos fortalecer os direitos de codeterminação europeus.

9. O Trabalho no Futuro precisa de políticas de imigração bem-sucedidas

A Alemanha já é um país de imigração, mesmo que a sociedade alemã por muito tempo tenha se recusado a aceitar esse fato. Os debates atuais sobre a xenofobia, o populismo de extrema direita e a hostilidade contra a Europa demonstram que nós precisamos ser proativos ao professar nosso apoio a uma Europa aberta – uma Europa de migração.

Na discussão sobre a imigração, é comum deixarmos de levar em conta o fato de que a imigração também traz benefícios para a força de trabalho alemã. Em média, os imigrantes são bem qualificados e nós os precisamos para mitigar uma possível escassez de mão de obra qualificada. Em uma economia como a alemã, uma escassez de mão de obra qualificada reduz as possibilidades de participação no mercado de trabalho e a implementação do Trabalho Decente para todos e todas. Essa é apenas uma razão por que a política de imigração não é direcionada a “grupos marginais”, mas é um pilar central em nossas reflexões sobre o trabalho do futuro.

10. O Trabalho no Futuro apresenta equilíbrio de gênero

O “contrato padrão de emprego” tradicional baseado em um modelo de emprego de tempo integral contínuo (para homens) não mais se encaixa no modo como muitas pessoas na Alemanha planejam suas vidas. O aumento

do emprego feminino permite-nos falar em “feminização” do trabalho, enquanto novos modelos de família têm contribuído para essa mudança. Alguns aspectos chave neste caso são a expansão das escolas em tempo integral, o direito legal a creches, a assim chamada “bolsa-pais” e contratos coletivos de trabalho que facilitaram o equilíbrio trabalho/vida.

Algumas das realidades do emprego feminino são, contudo, que as mulheres na Alemanha ainda ganham 20% menos do que seus colegas homens, que elas são desproporcionalmente representadas no emprego de meio período e que enfrentam maiores obstáculos para seu crescimento. A atual discussão sobre as mulheres em cargos gerenciais – em particular, nos conselhos de administração das principais empresas listadas no Índice da Bolsa de Valores Alemã – emite, portanto, um importante sinal acerca do tratamento das mulheres com igualdade no emprego.

Até hoje, os sindicatos vêm dedicando seus maiores esforços à redução da diferença salarial entre homens e mulheres. No futuro eles deverão focar mais de perto na questão das diferenças de renda. Mais mulheres – em geral por razões familiares – trabalham em cargos de meio período. E porque elas interrompem seus empregos com maior frequência e por períodos mais longos do que os homens, em média elas ganham menos no curso de suas vidas profissionais. Assim sendo, qualquer dispositivo legal ou acordo coletivo que torne mais fácil a conciliação entre a vida familiar e a manutenção de um emprego bem remunerado fortalecerá as mulheres.

11. O Trabalho no Futuro dá aos trabalhadores mais soberania sobre seu tempo

O poder que os sindicatos têm de forjar políticas sobre a duração da jornada de traba-



lho mudou radicalmente no curso da história. E as próprias conquistas do sindicalismo tiveram importante papel nisso. Hoje, uma questão importante para os trabalhadores é a de ter mais soberania sobre seu tempo. Eles querem ter mais liberdade para determinar quando trabalham no curso de suas vidas laborais para acomodar necessidades pessoais, seja perseguir projetos próprios, cuidar de filhos ou pais idosos, atuar politicamente ou tirar um ano sabático. Essa abordagem está baseada na ideia de “ter espaço para respirar” em nossa própria vida laboral, que é importante para determinar a qualidade de vida. A flexibilidade que os empregados têm para estabelecer seus horários de trabalho e de folga é vista como um indicador disso.

Uma política inteligente de vida laboral e mais flexibilidade para os funcionários decidirem seus próprios horários fornecem uma oportunidade para melhor adaptar o trabalho aos desejos e necessidades das pessoas. Os empregados não devem continuar a ser punidos por decidirem não trabalhar em tempo integral por razões familiares ou por razões de desenvolvimento pessoal. Interrupções e pausas na carreira não podem continuar a atribuir status “de segunda classe” aos empregados. Se levarmos melhor em conta as situações de vida dos indivíduos, terminaremos por reconhecer o trabalho que as pessoas fazem ao cuidar dos outros. Isso também nos ajudará a derrubar a tradicional divisão entre trabalho doméstico remunerado e trabalho doméstico realizado no interior da família. Em outras palavras, o mundo do trabalho tem que estar mais sintonizado com nossas vidas.



Sobre o autor

Reiner Hoffmann é presidente da Central Sindical Alemã (DGB).

Este artigo é um sumário da contribuição de Reiner Hoffmann ao livro *Arbeit der Zukunft: Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen*, Frankfurt/Main, Campus, 520 pp.

Responsável

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Brasil
Av. Paulista, 2001 - 13º andar, conj. 1313
01311-931 | São Paulo | SP | Brasil
www.fes.org.br

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)

A Fundação Friedrich Ebert é uma instituição alemã sem fins lucrativos, fundada em 1925. Leva o nome de Friedrich Ebert, primeiro presidente democraticamente eleito da Alemanha, e está comprometida com o ideário da Democracia Social. Realiza atividades na Alemanha e no exterior, através de programas de formação política e de cooperação internacional. A FES conta com 18 escritórios na América Latina e organiza atividades em Cuba, Haiti e Paraguai, implementadas pelos escritórios dos países vizinhos.

As opiniões expressas nesta publicação não necessariamente refletem as da Friedrich-Ebert-Stiftung.

O uso comercial de material publicado pela Friedrich-Ebert-Stiftung não é permitido sem a autorização por escrito.

ISBN 978-85-99138-67-0

