

**Seminário: “A Economia Digital e a Negociação Coletiva”**

**25 - 09 - 2017**

---

***Sessão de Encerramento***

**Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social**

**Senhores intervenientes e participantes, que mais uma vez saúdo.**

Algumas brevíssimas notas nesta sessão de encerramento do seminário promovido pelo Centro de Relações Laborais subordinado ao tema “*A Economia Digital e a Negociação Coletiva*”.

Antes de mais, para agradecer a presença de Vossa Excelência, Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Mais uma vez, não posso deixar sem vincado registo o enorme interesse, empenho, e por que não dizer carinho, de que dá mostras visíveis para com o Centro de Relações Laborais em todas as ocasiões marcantes na vida deste Centro.

E tanto nos momentos de concretização e divulgação de iniciativas e trabalhos que o CRL promove e realiza, como nos momentos de dificuldade e aperto com que, por vezes, se depara.

Por tudo isso, Senhor Ministro, bem-haja.

Agradeço também, de modo muito sentido, pela dívida em que ficamos constituídos, a todos os nossos convidados oradores nos dois painéis que tiveram como objetivo, respetivamente, uma abordagem macro, diria mais ampla, e micro, como sinónimo de mais confinada no universo, sobre o impacto da economia digital no futuro do trabalho, com especial focalização na negociação coletiva.

No final da tarde que, espero, a todos tenha aproveitado, gostaria de deixar um pequeno apontamento sobre esta problemática.

Devemos ter presente, todos os atores, que, com a intensificação, também em termos extensivos, da revolução 4.0 e da economia *on-demand* ou economia colaborativa, estamos a assistir, não como meros espetadores – é exigível que não nos remetamos a esse papel -, a uma mudança simultaneamente quantitativa e qualitativa. É uma mudança de paradigma.

Por um lado, trata-se, não raro, de produzir mais com menos trabalhadores (pelo menos nalguns setores) e de uma reconfiguração do conteúdo das profissões, o que deixa bem destacado o papel, hoje aqui bem ressaltado, sobremaneira e cada vez mais importante, da formação (quer a formação inicial quer a formação contínua).

Por outro lado, a chamada “*uberização*” da economia (baseada no recurso às plataformas eletrónicas de intermediação), pode implicar uma nova visão sobre os conceitos de empregador, trabalhador e contrato de trabalho.

Com um grau de certeza que vai muito para além da mera suspeição, não ficaremos perante o tradicional conceito de contrato de trabalho, com os elementos decisivos a

uma tal qualificação, nem perante as tradicionais noções de empregador e trabalhador.

A “*uberização*” não se restringe ao setor dos transportes: hoje ou muito em breve, podemos aceder e ficar acessíveis, sem peias, limitações ou barreiras que o passado conhecia, a um médico ou advogado, via internet, em nossas casas; podemos escolher e contratar o nosso alojamento turístico; podemos contratar os mais diversos apoios para as nossas crianças ou idosos. Enfim, podemos, podemos, podemos.

Como resultou amplamente dos dois painéis, todas estas e outras transformações, resultantes do efeito conjugado da evolução tecnológica e da globalização, impactam com toda a organização do trabalho, desde as formas de recrutamento até ao modo de realização da prestação, e colocam novas questões ao nível do mercado de trabalho e da respetiva regulação, em variadíssimos aspetos de que, a título meramente exemplificativo e sem sequer obedecer a um juízo de supra/infra valoração, quer entre si, quer relativamente a outros ora não enunciados, destaco: organização do tempo de trabalho; local de trabalho; produtividade individual acrescida e sua monitorização; versatilidade e adaptabilidade; autonomia dos trabalhadores e acréscimo de responsabilidade; condições de segurança e saúde e proteção face a acidentes de trabalho e doenças profissionais; conciliação da vida profissional e familiar; educação e formação ao longo da vida; proteção social.

Não é novo o facto de a realidade ir à frente da respetiva regulação.

A regulação existente, ao nível do direito individual do trabalho, do direito coletivo do trabalho, do direito das condições de trabalho e da proteção social, foi uma resposta a um determinado modelo.

Hoje, caminhamos aceleradamente para um novo paradigma que também impõe uma nova resposta.

Nova resposta para domínios alguns marcados por elevada sensibilidade.

Os Parceiros Sociais, aí incluídos os agentes diretos em sede de contratação coletiva – diria mesmo, sobretudo estes – dispõem de um espaço e instrumento privilegiado para encontrar os equilíbrios em que as sensibilidades se cruzam e harmonizam.

Referia há dias, sobre algo que muito se aproxima de alguns dos aspetos que acima deixei enunciados, o Senhor Presidente da Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça: não podemos ser indiferentes ou valorar de igual modo soluções consensualizadas pelos representantes dos envolvidos e interessados e aquelas que não passaram por essa ponderação conjunta.

O Centro de Relações Laborais, na sequência do presente Seminário, pretende efetuar um estudo precisamente sobre esta interrogação/preocupação: o impacto da economia digital na negociação coletiva, que será desenvolvido sob a coordenação da Senhora Professora Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho, e que, a seu tempo, será, também, apresentado.

De entre os objetivos que presidirão a esse estudo, assume especial relevo: identificar caminhos e abordagens que possam vir a ser utilizados pelos Parceiros Sociais no recorte de conteúdos para a contratação coletiva.

Um objetivo que se situa bem no âmago da missão do CRL.

Termino reiterando os agradecimentos a todos, com destaque para os nossos convidados oradores, e, em particular, ao Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, por todas as razões que logo no início deixei vincadas.

**Muito obrigado.**