

## Intervenção na Conferência Anual da Comissão Nacional Justiça e Paz

12 de outubro de 2024

Mariana Pereira (OIT)

Bom dia, gostaria de começar por agradecer, em nome da OIT, o convite para participar na Conferência anual da Comissão Nacional Justiça e Paz, cumprimentando o seu presidente Pedro Vaz Patto, bem como os diversos parceiros que se associaram e contribuíram para a realização desta iniciativa.

A Comissão Nacional Justiça e Paz tem contribuído, ao longo dos anos, para manter vivos, na sociedade portuguesa, temas que nos devem mobilizar a todos – o combate à pobreza nas suas múltiplas formas e manifestações, o combate às desigualdades, a defesa da dignidade do trabalho e da pessoa humana.

Recordo com estima debates protagonizados por antigos dirigentes, Alfredo Bruto da Costa, Manuela Silva, que inspiraram o meu percurso formativo e profissional, e tiveram em mim um grande impacto pelas abordagens inovadoras e muitas vezes disruptivas, pela competência técnica e pela forma cativante e assertiva com que esgrimiam argumentos e defendiam as suas ideias e ideais.

Gostaria de saudar o meu colega de painel, José António Vieira da Silva, com quem trabalhei e que tanto me ensinou ao longo de várias fases da minha vida profissional e que permanece para mim uma referência de saber e de diálogo.

Saudar ainda todos os participantes presenciais e à distância que roubaram tempo de fim de semana e de descanso para refletir connosco sobre alguns dos desafios que, coletivamente, enfrentamos.

Reúnem-se aqui hoje pessoas, organizações e sensibilidades diversas – às quais se junta a OIT - que julgo que partilham da visão comum de que o ser humano deve estar no centro do desenvolvimento económico e social de qualquer país e que o trabalho é muito mais do que uma fonte de rendimento – é fonte de realização, de dignidade, de integração social – e por isso merece toda a atenção que lhe estamos a dedicar esta manhã.

A **Agenda do Trabalho Digno**, como muitos saberão, está no centro do trabalho da Organização Internacional do Trabalho, organização centenária, criada através de um Tratado de Paz – o Tratado de *Versailles* – motivada pela forte convicção de que a paz duradoura só poderá ser alcançada se for baseada em justiça social.

Não vos vou maçar com os 105 anos de história da OIT, referir apenas que esta Agenda do Trabalho Digno, tal como é hoje entendida e trabalhada, assenta em quatro pilares fundamentais - a promoção do emprego e das empresas; a garantia dos direitos no trabalho; a extensão da proteção social a todos os trabalhadores (e suas famílias); e a promoção do diálogo social, sendo a igualdade de género um tema transversal.

É pela lente destes 4 pilares que a OIT reflete sobre os desafios do mundo do trabalho, produzindo dados e conhecimento e traçando prioridades de ação em diálogo e colaboração com governos, empregadores e representantes de trabalhadores.

Em setembro de 2015, na Cimeira das Nações Unidas, a comunidade internacional aprovava 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, entre os quais o ODS 8 – “Trabalho Digno e Crescimento Económico” – que dá destaque à “promoção de crescimento económico inclusivo e sustentável e do pleno emprego, do emprego produtivo e do trabalho digno para todas as pessoas”.

Com a adoção da Agenda 2030 e dos ODS, o trabalho digno constitui, hoje, um compromisso **universal**.

Centrando-me no tema que nos traz aqui hoje, a OIT há muito que reflete sobre o futuro do trabalho e sobre as “mega tendências” globais que estão a impulsionar a sua transformação – demográficas, digitais e tecnológicas, climáticas ou a globalização. Isto é, a forma como impactam ou poderão impactar o trabalho e as condições em que este é realizado, não perdendo de vista as políticas que melhor poderão mitigar riscos, novos focos de desigualdade, e contribuir para transições justas que não deixem ninguém para trás.

Não terei tempo para aqui desenvolver todos os temas que têm sido abordados e discutidos e, por isso, escolhi dois: as transformações tecnológicas e digitais (e em particular os desenvolvimentos mais recentes), e as alterações climáticas na sua relação com o trabalho.

Começando pelo primeiro: quando abordamos o tema das transformações tecnológicas que afetam o trabalho, o enfoque da OIT tem sido sobretudo na dimensão qualitativa do trabalho. Isto é, tem procurado estudar e compreender que perfil de emprego está a ser criado (setores, profissões, qualificações, tarefas, distribuição geográfica, de género)? Que tipo de trabalho está mais ameaçado? Que grupos da população são mais afetados? Que benefícios e riscos? Que novas competências serão necessárias?

Uma das novas áreas emergentes de criação de emprego é o trabalho mediado por plataformas digitais – que hoje assume múltiplas formas, desde estafetas de distribuição de carro ou bicicleta, a serviços de aluguer de casas a trabalhos realizados remotamente através de um computador ou *smartphone*.

A economia de plataformas é uma das manifestações mais significativas das mudanças induzidas pela digitalização no mundo do trabalho. O crescimento desta economia abriu novos mercados para as empresas e criou novos empregos e oportunidades de geração de rendimento, muitas vezes com elevada flexibilidade e baixas barreiras de acesso – para quem chegue de novo a um país, é a forma mais rápida de começar a trabalhar, em muitos casos basta instalar um aplicativo no telemóvel e possuir uma ligação à internet. As economias de plataformas têm transformando significativamente a forma como o trabalho é organizado e executado, colocando novos desafios à concretização de uma agenda de trabalho digno para todos.

À luz destes desenvolvimentos, a OIT tem chamado a atenção para a crescente utilização de algoritmos na organização, supervisão e avaliação do trabalho, algoritmos, muitas vezes, opacos, complexos, com enviesamentos que por vezes geram resultados injustos, difíceis de compreender ou de contestar.

Outros desafios que o trabalho mediado por plataformas comporta dizem respeito a diferentes dimensões do trabalho digno, incluindo as baixas remunerações (muitas vezes inferiores aos salários mínimos praticados nacionalmente), o tempo de trabalho, o acesso à segurança social e à segurança e saúde no trabalho, dificuldades de representação e participação no diálogo social e no acesso a mecanismos de resolução de litígios.

Está, por isso, neste momento em discussão uma nova norma internacional do trabalho focada no trabalho mediado por plataformas digitais que terá como desfecho – estamos otimistas – a aprovação de um novo instrumento legal na conferência internacional do trabalho de 2025.

Ainda no contexto das transformações digitais, a OIT tem-se debruçado sobre os impactos dos desenvolvimentos da Inteligência Artificial generativa – isto é, toda a família de tecnologias assentes em aprendizagem automática, como o chatGPT.

Se até há pouco tempo discutíamos o impacto da automação e robotização nas profissões de colarinho azul (trabalhadores manuais), desde a última década, e com o desenvolvimento veloz destas tecnologias de *machine learning* que o foco da discussão se tem virado para a capacidade dos computadores desempenharem tarefas cognitivas, não rotineiras, ou seja, com potencial de afetar as chamadas profissões de “colarinho branco”, baseadas em conhecimento.

Com o Chat GPT estes modelos de “machine learning” deixaram os laboratórios e começaram a interagir com o cidadão comum, servindo de plataforma a um conjunto de inovações e aplicações.

A OIT estudou recentemente o impacto da IA generativa num conjunto de 436 profissões e concluiu que as profissões mais expostas à automação através desta tecnologia são as “tarefas administrativas de suporte”, seguido de outras profissões técnicas,

predominantemente desempenhadas por mulheres. Estas tarefas administrativa incluem, por exemplo, o agendamento de reuniões para clientes, as tarefas de faturação e pagamentos ou a verificação do correto preenchimento de formulários.

Exposição à automação não significa supressão imediata destas tarefas ou empregos – a supressão depender]a de muitos fatores como a disponibilidade de infraestrutura tecnológica, eletricidade, acesso a banda larga, competências digitais ou recursos financeiros.

No entanto, o referido estudo concluiu também que o potencial de criação de emprego das tecnologias assentes em IA Generativa é seis vezes superior ao da automação (eliminação de postos de trabalho), com os impactos a variar por sexo e região.

Mais uma vez, podemos estar perante transformações que resultam em mais emprego (num saldo líquido) mas a questão que se coloca é - que emprego é que está a ser criado? Muito desse emprego, ao contrário do que se possa pensar, é rotineiro, exige baixas competências e é de fraca qualidade. No apoio ao desenvolvimento de IA generativa são necessários exércitos de trabalhadores que limpam, colocam etiquetas e verificam bases de dados, muitos deles recrutados através de plataformas digitais (por via de de *crowdsourcing*, em regiões do mundo com baixos custos laborais), trabalhadores independentes que enfrentam riscos, em termos de condições de trabalho, semelhantes às que referi há pouco: fraca autonomia, riscos de perda de privacidade (ferramentas invasivas de supervisão), elevada intensidade do trabalho, fraca proteção social, dificuldades em chegar à fala com quem organiza, estrutura e avalia o trabalho, etc.

Uma outra dimensão relevante que a OIT tem vindo a destacar é que as tecnologias da família do ChatGPT irão (ou estão já a) complementar e aumentar a produtividade dos trabalhadores mais qualificados. Existe, por isso, o risco de agravamento das desigualdades existentes, aumentando o fosso entre os trabalhadores mais qualificados e com mais competências digitais e os menos qualificados.

Que implicações é que estas transformações do mundo digital têm para as políticas?

Ora, a OIT tem vindo a defender políticas assentes num diálogo social forte, políticas que potenciem os ganhos desta revolução tecnológica e ajudem a prevenir e mitigar os seus riscos.

Será necessário garantir a atualização e adaptação de competências para aqueles que perdem os postos de trabalho por via da automação, envolvendo os parceiros sociais no desenho dos sistemas de formação e aprendizagem; garantir cobertura e adequação por parte dos sistemas de proteção social; acautelar impactos assimétricos de género; bem como promover maior consulta aos trabalhadores no desenho e implementação da tecnologia (incluindo algoritmos).

Tendo a crescente predominância de carreiras mais fragmentadas, isto é, as múltiplas transições entre períodos de emprego, desemprego, formação e entre setores, ao longo da vida ativa, e atendendo ao ciclo de vida mais curto das competências, que se tornam obsoletas com maior rapidez, será essencial reforçar a oferta formativa e promover uma cultura de aprendizagem contínua, ao longo da vida. Esta oferta formativa deve incluir as chamadas *soft skills* (competências transversais), e as competências digitais para que todos os trabalhadores consigam trabalhar e tirar partido das tecnologias emergentes.

Ainda no quadro da revolução tecnológica e digital, não queria deixar de fazer referência ao forte aumento do trabalho remoto (ou teletrabalho, trabalho híbrido) nos últimos anos.

Facilitado pelos desenvolvimentos tecnológicos, o teletrabalho ganhou maior escala no período pandémico, altura em que muitas organizações e trabalhadores experimentaram pela primeira vez estas novas modalidades de trabalho, que permaneceram uma realidade para muitos no pós-pandemia e são hoje muito procuradas pelas camadas mais jovens.

O teletrabalho oferece óbvias vantagens e oportunidades - como a redução do tempo e custo das deslocações casa-trabalho (com conseqüente redução de emissões de CO<sub>2</sub>), possibilidades de maior conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar, permite maior acesso ao mercado de trabalho por parte de pessoas com deficiência, pessoas com fobia social ou aqueles que vivem em regiões rurais, mais afastadas dos centros urbanos onde as oportunidades de emprego são maiores.

Contudo, existem riscos que por vezes são desvalorizados e que a OIT tem vindo a assinalar e discutir - riscos de isolamento profissional e social, riscos de invisibilidade do trabalho destes trabalhadores, que poderão também gozar de menores oportunidades de interação, aprendizagem, cooperação e inovação, com conseqüências nos salários, na progressão na carreira e no desenvolvimento das suas capacidades.

O teletrabalho tem também levado à emergência de novos riscos relacionados com a segurança e saúde no trabalho (e.g. mobiliário inadequado tem provocado o aumento das doenças músculo-esqueléticas), dificuldades no cumprimento de direitos do trabalho (como o horário de trabalho e os impactos na conciliação vida-trabalho, num passado recente discutiu-se e legislou-se em Portugal o “direito a desligar”...), questões relacionadas com a privacidade e novas formas de controle e maiores obstáculos à representação e à negociação coletiva.

São riscos que, a meu ver, ainda não foram suficientemente debatidos e solucionados – até porque a dimensão que hoje o teletrabalho assume é ainda relativamente recente, não conhecemos a totalidade dos seus efeitos – mas são temas e desafios que nos irão, certamente, acompanhar ainda durante alguns anos.

Debruçando-me agora sobre o segundo tema que escolhi trazer para esta discussão - uma segunda transição (para a além da digital), a transição verde.

A OIT, enquanto agência das Nações Unidas, tem vindo a dar cada vez mais destaque à necessidade urgente de uma ação climática e de uma transição justa para que consigamos enfrentar a tripla crise planetária – alterações climáticas, poluição e perda de biodiversidade – que coloca em perigo o mundo tal como o conhecemos.

O nível de aquecimento global tem estado a aproximar-se de limites críticos e, por isso, a crise climática representa, hoje, a mais grave ameaça à justiça social.

Este é, por isso, o tema escolhido pela OIT para o seu Relatório Mundial de Proteção Social, relatório bianual lançado no mês passado. São muitos os impactos sobre o bem-estar dos trabalhadores e sobre o trabalho da subida das temperaturas médias e de outras alterações climáticas:

- maior prevalência de doenças, má nutrição e stress térmico;
- perdas temporárias ou redução de fontes de rendimento;
- aumento do preço dos bens;
- deslocalização de pessoas e trabalhadores;
- desaparecimento de setores e empresas, para nomear algumas.

Por um lado, temos o desafio da criação/destruição de emprego - a criação de emprego verde não ocorre necessariamente no mesmo local onde o emprego não verde é destruído. Por outro, o emprego verde exige novas competências que poderão não estar ainda disponíveis (em quantidade necessária). As próprias políticas ambientais, tão necessárias, impactam os preços dos bens alimentares, do transporte, da energia, e podem conduzir a perdas de rendimento.

Também os riscos tradicionais, presentes ao longo do ciclo de vida, e que estão na base da construção de sistemas de proteção social, são ampliados no atual contexto de crise climática: maiores riscos e insegurança na saúde; crescimento do trabalho não remunerado relacionado com os cuidados, retirando potencialmente mais mulheres do mercado de trabalho e agudizando as desigualdades de género; maior deslocalização de pessoas e mais desemprego, entre outros.

O que fazer então perante estes desafios emergentes?

O novo relatório mundial da OIT enfatiza a relação entre a proteção social e as mudanças climáticas. Defende que a proteção social contribui significativamente para a adaptação e mitigação das alterações climáticas e, por isso, deve ser uma parte integrante de uma

estratégia de combate às alterações climáticas pelos impactos que tem a montante e a jusante.

Por um lado, é fundamental para a *adaptação* porque enfrenta as causas profundas da vulnerabilidade prevenindo a pobreza e a exclusão social e reduzindo a desigualdade. Reforça, por isso, a capacidade das pessoas fazerem face aos choques relacionados com o clima, proporcionando um nível mínimo de rendimento e o acesso a cuidados de saúde, mas também aumentando a resiliência das empresas a choques e crises. Através dos seus impactos positivos no desenvolvimento humano, no investimento produtivo e na diversificação dos meios de subsistência, apoia também as capacidades de adaptação das atuais e futuras gerações.

Por outro lado, os sistemas de proteção social são também fundamentais para *compensar e proteger* as pessoas e as empresas dos potenciais impactos adversos das políticas de mitigação e outras políticas ambientais. Quando combinadas com políticas ativas do mercado de trabalho, podem ajudar as pessoas a transitar para empregos mais verdes e na prossecução de práticas económicas mais sustentáveis.

A proteção social pode também apoiar diretamente os esforços de *mitigação*, por exemplo através da conversão de subsídios aos combustíveis fósseis em benefícios de proteção social (como alguns países têm feito) e a prestação de apoios ao rendimento para desincentivar atividades prejudiciais ao ambiente.

O Relatório defende que a proteção social é, por todas estas razões, um **facilitador da ação climática e um catalisador para uma transição justa e para uma maior justiça social**, sublinhando a necessidade premente de tornar o direito humano à segurança social uma realidade para todos.

Abordei duas das transições que enfrentamos coletivamente – a digital e a climática, mas há outras como a demográfica que também poderia ter trazido para este debate, mas o tempo é escasso. Procurei identificar alguns riscos e ameaças ao trabalho digno, neste mundo do trabalho que se transforma a um ritmo sem precedentes na nossa História, e abordar alguns eixos de intervenção, como a universalização da proteção social, as políticas que apoiem transições justas que não deixem ninguém para trás, a garantia de princípios e direitos a todas as formas de trabalho, e a promoção de maior diálogo social. Podemos depois no debate aprofundar alguns destes temas se desejarem.

Finalizando a minha intervenção desta manhã, permitam-me terminar com duas frases de uma pessoa que me era muito querida, e estou certa que muitos aqui nesta sala

recordarão (também com carinho), por ter estado ligada a algumas das organizações que apoiam esta iniciativa - a minha madrinha Maria da Conceição Moita.

Cito então duas frases, de um texto maior, que ela escreveu aos amigos pouco tempo antes de partir:

“Que a grande tarefa é ir fazendo mais humano o tecido das relações, no tempo que nos é dado.

E gastar a vida a transformar o mundo, que espera pela justiça e pela fraternidade”.

Obrigada.