



COMISSÃO ESPECIAL DE FUTUROS

(Sessão realizada em 8 de setembro de 2022).

SENHOR PRESIDENTE.- Havendo quórum, está aberta a sessão.

(São 16h09).

Boa tarde a todos. Agradecemos a presença de vocês hoje. Vocês sabem que estamos trabalhando no âmbito da Comissão Especial de Futuros do Parlamento há uns dois anos. Neste ano, a área a que nos dedicamos é a dos Futuros do Trabalho, que temos abordado por meio de cinco eixos. Hoje vamos tratar do quinto eixo, que chamamos de: «A governança do trabalho do futuro: Regulação e política trabalhista em uma mudança de era».

Pois bem, temos presente que alguns dos que comparecem hoje não estão estritamente ligados a este eixo, mas mesmo assim pedimos a participação de vocês porque estamos concluindo a primeira etapa, antes da apresentação do primeiro relatório que vamos fazer em 26 de setembro em um evento público, que é o Dia do Futuro. Como tivemos algum problema de comunicação, nos pareceu muito importante que alguns especialistas que não tinham conseguido participar o fizessem hoje.

Assim, agradecemos a presença de Juan Bogliaccini, Gonzalo Zunino, Rafael Sotelo e Alejandra Picco, bem como de Sofía Scasserra e Gabriel Burdin, que estão conosco por Zoom. Além disso, cumprimos os assessores que nos acompanham hoje.

Este quinto eixo foi preparado e será coordenado pela deputada Lilian Galán. Distribuímos os eixos entre os membros da comissão, então, sem mais, agradecemos a participação de vocês.

Quem já esteve aqui sabe, mas para quem não sabe, informo que dispomos de uma hora e quarenta e cinco minutos, que foi o tempo estabelecido, sobretudo por causa de vocês, que têm muitíssimas atividades.

SENHORA GALÁN.- Justamente pedimos para trabalhar este eixo porque, na verdade, nós o conhecemos.

Primeiro de tudo, agradecemos a todos os especialistas que nos acompanham hoje, porque nos ajudaram a preparar este trabalho. Por outro lado, convidamos algumas pessoas que achamos que este tema pode interessar e que são assessoras no meu gabinete.

Este eixo nos parece muito importante e tem alguns pontos a problematizar em relação ao tema da tecnologia, mais concretamente a como ela impacta a sociedade, o mundo do trabalho e os países. O papel do Estado, neste momento, nos parecia muito relevante.

Antes de focar nesses pontos, quero informar - me pediram encarecidamente - que os especialistas têm dez minutos para expor e também me solicitaram que eu leia as perguntas que desencadeiam este debate, do qual vocês serão o eixo transversal.

Um dos pontos que eu queria colocar sobre a mesa para começar a trabalhar este tema é o das cadeias globais de valor e como assegurar os direitos humanos neste mundo globalizado que começa a mudar a partir da segunda metade do século XX. Não é a primeira globalização que o mundo vive, mas esta tem uma técnica diferente, que aproxima os países. Essa tecnologia se transfere para toda a vida da sociedade e hoje podemos ver cadeias de valor que atravessam o mundo em que vivemos.

Trouxe um exemplo que me parece extremamente gráfico e que tem a ver com o tema da salmonicultura no sul do Chile, que, embora não seja novo, o que é novo é o manejo dessa produção, porque não é feito a partir desse país. Aí começa o questionamento sobre quem detém o valor nisso: o Chile, um país soberano que tem águas frias, ou quem maneja a tecnologia e conhece o pacote tecnológico e vai construindo-o, neste caso a Noruega. Desse país, um engenheiro, em uma máquina, controla como os salmões devem ser cultivados, em que tempo é preciso vaciná-los, etc. Em outra época, no Chile, isso teria levado ao colapso dessa produção.

Então, me pareceu muito gráfico apresentar como essa tecnologia muda as relações de poder, as cadeias globais de valor e apresenta um desafio muito importante. Nisso vemos como os países vão competindo entre si, justamente, para atrair investimento

estrangeiro direto, que é muito necessário para os países, inclusive para o nosso, que é muito pequeno, está inserido no Mercosul e é fundamental na América Latina. Muitas vezes os países competem pela atração desses capitais, desses investimentos estrangeiros, em detrimento de concessões nas condições trabalhistas, nos tratados internacionais de nova geração, nos quais o tema da propriedade e do valor é muito importante.

Me parecia que isso precisa ser colocado sobre a mesa, e hoje está em discussão a aprovação de um tratado vinculante sobre empresas transnacionais e direitos humanos. A alguns de vocês entreguei o livro em que trabalhamos durante muito tempo na Escola de Governo da Câmara dos Representantes. Este tratado está em discussão e teve um processo que se iniciou no Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas a partir da Resolução n.º 20/9 de 2014, que cria um grupo de trabalho e que hoje já está em um terceiro rascunho, no qual o Uruguai, por meio de sua missão em Genebra, tem participado intensamente. Tem feito isso porque na Instituição Nacional de Direitos Humanos e Defensoria do Povo foi criado, há já vários anos, um grupo de trabalho sobre este tema, do qual participam não somente o Parlamento, mas também a Chancelaria e os ministérios que têm a ver com este assunto. Além disso, existe um diálogo interinstitucional com as organizações sociais, que também estão participando.

Não vou me estender mais sobre este tema porque não é exatamente o assunto que temos de considerar hoje, mas pensamos que essa normativa e a institucionalidade que nos permita abordar o futuro, obviamente com maior bem-estar social - que é, em definitivo, o papel dos Estados - e equilibrar as normas em nível internacional, ainda é uma matéria pendente.

O outro aspecto que eu queria colocar em discussão são as relações trabalhistas mediadas pela tecnologia e os impactos, sobretudo o de gênero, que está muito trabalhado. Neste grupo de futuro, lembro que na sessão passada dizíamos que era muito importante projetar as mudanças no futuro considerando a transversalidade de gênero. Quando o representante do BID esteve aqui, ele desenvolveu este tema. Sabemos que há estudos acadêmicos muito importantes em nosso país a partir de diversas instituições. Nesse sentido, estou pensando no Iecon, da Faculdade de Ciências Econômicas e de Administração.

Sabemos que, nos últimos anos, e a partir da pandemia muito mais, houve um aumento do uso das tecnologias mediando as relações trabalhistas. Talvez as mudanças que saltam aos olhos sejam a preeminência do teletrabalho, justamente pela pandemia que o mundo atravessou, e a emergência de plataformas que se

enriqueceram neste mundo atravessado pela covid, como são as plataformas de Uber, os deliveries, etc.

Vamos ter uma palestrante que é especialista neste tema, mas quero dizer que, embora o uso dessas tecnologias possa representar algumas oportunidades de inclusão e maior desenvolvimento para grupos sociais que muitas vezes estão vulnerabilizados, seja por território, por formação acadêmica, às vezes por serem minoria ou, também, no caso das mulheres, por terem uma brecha maior, quando a tecnologia é incluída nas relações trabalhistas, nas políticas públicas, pode resultar em perda de direitos trabalhistas, dependendo do uso que se faça dela. Nós sabemos que a tecnologia, a priori, não é nem boa nem má - Sofia Scaserra vai trabalhar esse aspecto muito mais - mas da forma como ela for incorporada ao mundo do trabalho dependerá que essas relações trabalhistas se desenvolvam sem perda de direitos e sem precarizar as condições de trabalho. Digo isto pensando, justamente, no boom dessas tecnologias, que levou a que haja trabalhadores que fazem sua tarefa de bicicleta, distribuindo mercadorias durante muitas horas de trabalho, com salários precarizados. Faltam dois pontos para problematizar e termino.

Vou me referir agora ao papel dos Estados e ao avanço tecnológico como resultado do investimento público. Nós sabemos que o investimento público é fundamental, que os Estados têm um papel muito importante, não somente no investimento público nessas tecnologias, que às vezes são levadas adiante a priori pelos Estados, mas também como garantia de respeito aos direitos humanos e à legislação vigente. Portanto, nos parece que o papel dos Estados tem muito a ver com esse avanço tecnológico e com a legislação que eles levem adiante. Os fundos públicos para o financiamento desses temas determinam de que maneira essas tecnologias vão se desenvolvendo em nossas sociedades.

O último ponto que quero mencionar - que também é um aspecto para problematizar - é a renda básica como elemento de equilíbrio entre o trabalho e o capital. Quem se apropria da renda gerada pela introdução dessas tecnologias? Nós dizemos que muitas vezes essas tecnologias são financiadas por fundos públicos e, portanto, toda a sociedade contribui para o seu desenvolvimento, mas esses trabalhadores são precarizados e têm condições de trabalho que às vezes os obrigam a recomençar os estudos porque perdem seus empregos e têm de retomar sua trajetória profissional.

Então, a questão está em como o Estado lhes garante a sobrevivência nesses períodos em que passam fome ou têm uma renda que podemos chamar de renda

básica, justamente para poderem se reciclar, estudar e se preparar para este mundo do futuro. A ideia é que possam sobreviver e que não tenham trabalhos muito precarizados.

Tenho muito mais a dizer, mas não quero monopolizar a palavra, então vamos passar à leitura das perguntas e depois à apresentação dos especialistas, porque acho que essa é a parte que mais vai enriquecer este eixo.

As perguntas estão agrupadas em institucionalidade e são as seguintes.

Que mecanismos institucionais e regulatórios poderiam ser necessários para facilitar e habilitar processos de transformação do trabalho?

Quais acompanhariam esses processos, protegendo os direitos trabalhistas?

Como imaginamos a construção dessa institucionalidade?

Onde estão as principais dificuldades ou inibidores da mudança e quais poderiam ser os potencializadores ou habilitadores dessa mudança?

Se o mercado de trabalho se globaliza, como globalizar as relações trabalhistas?

É necessário ter um acordo mínimo de condições de trabalho a serem respeitadas?

Quais são os possíveis arranjos institucionais em nível global?

O outro guarda-chuva de perguntas tem a ver com as razões trabalhistas e a redistribuição. Ali as perguntas são: que papel ou papéis as organizações de empregadores e de empregados - sindicatos - ocuparão na criação de futuros alternativos para o trabalho?

Quais serão as formas organizativas dos trabalhadores que já não compartilham um local comum de trabalho? Teletrabalho, postos de trabalho uberizados, etc.

Por último: quais são os mecanismos de distribuição de renda em nível nacional e global em um cenário de automação, substituição e perda de certos postos de trabalho?

Essa é a proposta. Agora damos passagem aos expositores. O primeiro é Gonzalo Zunino, que é doutor em Economia pela Universidade Autônoma de Madri. Tem mestrado em Análise Econômica pela Universidade Carlos III de Madri e é bacharel em Economia pela Faculdade de Ciências Econômicas e de Administração da Udelar. É sócio e pesquisador do Cinve - Centro de Investigações Econômicas -, onde dedicou sua pesquisa recente à análise microeconômica, à dinâmica de capital humano, aos mercados de trabalho e à análise da seguridade social.

Muito obrigada.

SENHOR ZUNINO.- Muito obrigado pelo convite. Infelizmente vou ter de sair cedo porque tenho aula na faculdade. Esclareço que é macroeconomia, não microeconomia. Como eu já tinha me desculpado outras vezes, não quis me desculpar de novo. De qualquer forma, sei que vários dos colegas têm muitas outras coisas interessantes para contribuir sobre este tema.

Se falamos de instituições e de governança, acho que há um primeiro tema com o qual concordo totalmente com o que foi colocado, no sentido de que, em um mundo que caminha para um trabalho mais globalizado, também é necessário globalizar, ou que haja acordos mínimos em nível internacional no que diz respeito a direitos trabalhistas e à regulação do mercado de trabalho. Para ser concreto, a OIT tem uma proposta relativamente simples, que é gerar marcos assimiláveis ao que são os comuns do trabalho marítimo; independentemente de em que mar estejam, da bandeira do navio ou do porto em que estejam os trabalhadores, há um marco comum de direitos trabalhistas e de direitos humanos que são respeitados. Acho que a proposta da OIT vai por aí. Trata-se de chegar a acordos internacionais, a acordos globais, e me parece uma proposta muito razoável em um contexto em que cada vez mais se pode perder o fio físico da relação de trabalho, porque empregador e empregado não precisam estar no mesmo lugar físico. Acho que por esse lado é razoável avançar. Além disso, é muito importante avançar apesar de que, como em outros temas, os países possam pensar que estão perdendo algum grau de soberania. Penso que é impossível, ou muito pouco recomendável, que os países tentem competir pela atração de empresas transnacionais ou por investimentos em geral com base na redução de direitos trabalhistas. Isso é parecido com a

tributação mínima global em termos tributários. Chega um momento em que o esquema competitivo gera uma situação em que todos perdem, e em uma economia que se globaliza é necessário gerar acordos globais. Sei que nesse tema o Uruguai pode contribuir, mas infelizmente o peso na agenda dos acordos globais às vezes não é o desejável, mas é por onde se deve ir.

Outro tema que me parece relevante em termos institucionais é o da resolução de conflitos. Acho que é um tema que se dá pela via dos fatos, e não sei se as instituições atuais estão suficientemente preparadas. O que quero dizer com isso? Por exemplo, trabalhadores via plataformas são dependentes ou independentes. Qual é a experiência global? Quem acaba decidindo se são um tipo de trabalhadores ou outro? Em geral, quem acaba decidindo é a justiça. A Justiça do Uruguai não necessariamente toma a mesma decisão que a Justiça do Brasil ou a de algum país europeu. Tenho sérias dúvidas - talvez não seja assim - de que a justiça esteja preparada para ir tomando esse tipo de decisão e ir resolvendo os problemas que possam ir surgindo. Me parece perfeito que a justiça seja a instância final de resolução de conflitos, mas seria preciso fortalecer a institucionalidade para esse tipo de problema, e acho que seria preciso legislar antes. Ou seja, tentar evitar que vão se gerando muitos vazios legais, nos quais, no fim das contas, quem decide é alguém que provavelmente não tenha todos os elementos sobre a mesa para poder tomar uma decisão razoável.

Quanto às relações de tipo de emprego não padrão - que também foram mencionadas aqui -, acho que há dois temas que na legislação ou no mundo trabalhista habitual começam a ficar mal definidos: o local de trabalho e a duração da jornada de trabalho. Sei que estão trabalhando para regular esses dois pontos. Nesse sentido, acho que a legislação também tem de avançar, e rápido, para resolver esses problemas. A legislação habitual está desenhada mais para um local de trabalho e um horário de trabalho que se desenvolve nesse marco. Acho que essas duas figuras institucionais vão ficando um pouco mais difusas e é necessário que a lei de teletrabalho e de emprego não padrão em geral tente definir adequadamente esses marcos para que depois, no fim das contas, não voltem à justiça e haja uma resolução judicial desses temas.

De um ponto de vista mais global sobre os temas institucionais, precisamente sobre as chamadas instituições trabalhistas, diria que há muitas no mercado de trabalho. Um primeiro olhar global que quero colocar é que, a meu ver, a regulação trabalhista é fundamental e não existem condições para que ela perca terreno no marco da regulação do mercado de trabalho. Por que regulamos o mercado de trabalho? Este é um tema que na literatura econômica, talvez há duas, três ou quatro décadas, se pensava que toda regulação trabalhista era ruim. Muita gente ainda continua pensando isso, no sentido de que qualquer tipo de regulação ou de

instituição que esteja instalada dificulta o livre mercado ou o funcionamento do mercado de trabalho, o que acaba gerando desemprego e problemas.

Assim como em qualquer outro mercado, a literatura econômica afirma que, quando há falhas de mercado, é necessário que exista uma regulação para que a solução que se der no fim das contas se aproxime do socialmente ótimo. O mercado de trabalho tem muitos problemas, alguns dos quais são chamados de falhas de mercado. Há problemas de falhas de concorrência porque as empresas têm poder monopsônico na hora de contratar. Existem assimetrias de informação que são bilaterais: há empresários que têm informações que os trabalhadores desconhecem, assim como trabalhadores que têm informações que os empresários não conhecem. Os problemas de assimetrias de informação são falhas de mercado típicas. Sobretudo, acho que há externalidades muito importantes que fazem com que o benefício privado na hora de estabelecer uma relação de trabalho gere um desvio em relação ao socialmente ótimo. Essas externalidades têm a ver com a criação ou acumulação de capital humano, sobretudo para o futuro. Qualquer desvio e instabilidade trabalhista gera problemas específicos no trabalhador que enfrenta essa situação ou que perde seu emprego, mas também gera problemas na acumulação de capital humano de sua família e de seus filhos. Também gera externalidades em termos de custos de saúde e de seguridade social. Se há instabilidade trabalhista demais, temos uma densidade de contribuições dos trabalhadores mais baixa, e isso tira financiamento da seguridade social. Provavelmente, no fim do dia ou da carreira profissional, as aposentadorias e pensões terão um grau de subsídio mais alto ou, diretamente, os trabalhadores acabarão tendo aposentadorias ou pensões não contributivas. Então, há externalidade em termos de saúde e pensões, mas também em temas de educação. As novas modalidades de trabalho ou as mudanças que estão ocorrendo no mercado de trabalho não mudam nem eliminam essas externalidades.

Então, acho que é importante que o ponto de partida não seja pensar na chegada de novas modalidades de trabalho como um cenário em que é necessário ir rumo a um mercado de trabalho mais desregulado. Entendo que é preciso mudar o esquema de regulação para que justamente todos fiquem dentro dos sistemas de proteção social, de negociação coletiva, de regulação dos direitos trabalhistas, mas não podemos avançar para um sistema mais desregulado.

Também se falou da renda básica e outros temas. Acho que outra das instituições trabalhistas que mais precisa ser fortalecida é a relativa às políticas ativas do mercado de trabalho, de formação continuada e de reconversão profissional. Por quê? Justamente pelo que falávamos hoje. De todo modo, sou um pouco cético quanto a acreditar que estamos diante de um cenário em que o mercado de trabalho tenha transformações rápidas e superrelevantes. Infelizmente, a adoção de novas tecnologias no Uruguai e

em toda a América Latina é um pouco lenta, e as transformações que ocorrem no mercado de trabalho não têm a velocidade que se pode imaginar quando se lê literatura gerada para outro tipo de países desenvolvidos. Mesmo assim, esperamos um esquema de movimento e de transformação no mercado de trabalho, em que um tipo de emprego vá perdendo participação e sendo substituído por outro. Há necessidade de políticas de reconversão. Nesse sentido, acho que o Uruguai tem instituições dedicadas a isso, embora talvez as políticas não estejam suficientemente focalizadas. Existe toda uma ideia de ir rumo ao que são os trabalhos do futuro ou de que todo mundo vá para o software e a programação. Na realidade, esse tipo de política acaba fracassando, e é preciso ser mais realista quanto ao desenho e à focalização dos programas de reconversão profissional. Acho que, nesse sentido, seria preciso fazer uma revisão geral e que deveria haver mais participação do setor público. Por quê? Porque uma das mudanças projetadas é que provavelmente os trabalhadores tenham mais instabilidade nas empresas. Isso faz com que as empresas percam um pouco o incentivo de apostar na formação continuada e na readaptação dos trabalhadores, porque simplesmente depois têm dificuldade de se apropriar desse benefício.

Ou seja, de novo, há externalidades. Para nós, como sociedade, é útil que os trabalhadores se reinventem, se readaptem e gerem novo capital humano. Isso é socialmente ótimo, mas as empresas, por medo de que em dois ou três anos os trabalhadores saiam e essa acumulação de capital humano acabe sendo explorada por outra instituição, perdem o incentivo privado. Esse desvio dos incentivos privado e público gera o que acontece com muitos serviços ou bens públicos: são socialmente ótimos, mas o esquema de financiamento começa a se afastar da solução privada. Há um problema de definição clara da propriedade e, então, os privados têm menos incentivos para investir aí.

Com isso encerro. Vou tentar ouvir algum dos meus colegas, mas depois vou embora em silêncio porque tenho de dar aula.

SENHORA GALÁN.- Muito obrigada.

Tem a palavra Gabriel Burdin, bacharel em Economia pela Udelar; doutor em Economia pela Universidade de Siena, Itália; professor associado na Universidade de Leeds, Inglaterra, e integrante do Sistema Nacional de Pesquisadores.

(Conecta-se via Zoom o doutor Gabriel Burdin).

SENHOR BURDIN.- Muito obrigado.

Em primeiro lugar, cumprimento a todos.

(Diálogos).

É um prazer poder participar desta nova instância da sessão da comissão. Espero poder fazê-lo presencialmente quando for ao Uruguai, na próxima semana. Me interessou muito o enquadramento desta atividade em particular; é um tema sobre o qual venho pensando e escrevendo há algum tempo.

Para começar, quero alinhar esta discussão com as que ocorreram nas mesas anteriores para não perdermos a visão de conjunto. Hoje vamos discutir sobre regulações e instituições trabalhistas e como elas podem ser funcionais ou representar um obstáculo para a mudança tecnológica, o aumento da produtividade e a dinâmica da desigualdade. Nas mesas anteriores discutiu-se, em primeiro lugar, que a mudança tecnológica - pelo menos, é o que tentei colocar - é essencial para um país envelhecido como o Uruguai, porque é fundamental aumentar a produtividade das pessoas ocupadas para conseguir sustentar um sistema de bem-estar social universal. Em segundo lugar, para aproveitar as oportunidades do novo cenário tecnológico, precisamos de empresas capazes de implementar as tecnologias de forma competente, e em países como o Uruguai - países latino-americanos em desenvolvimento - temos uma longa cauda de empresas de baixa produtividade com práticas de gestão pouco desenvolvidas, o que as coloca em uma posição de dificuldade na hora de implementar as novas tecnologias. Por último, precisamos de trabalhadores com as competências necessárias para operar as novas tecnologias. Aí é que aparecem todos os desafios ligados ao sistema educacional e à formação profissional dos trabalhadores. Todos esses temas foram discutidos nas mesas anteriores.

O que fazer do ponto de vista da regulação trabalhista e das instituições do mercado de trabalho? A esse respeito, tenho bastantes pontos em comum com o que Gonzalo Zunino colocou na intervenção anterior.

Em primeiro lugar, a ideia de «quanto menos regulação, melhor», que tem certa difusão em alguns círculos intelectuais e políticos, é uma péssima orientação para

pensar os temas da mudança tecnológica e do futuro do trabalho. É importante entender que um mercado de trabalho desregulado não é competitivo, ou puramente competitivo, como pensávamos há trinta anos em economia. Na realidade, é um mercado regulado pelos empregadores. Por exemplo, no protótipo de mercado de trabalho desregulado, que é o mercado de trabalho dos Estados Unidos, proliferam cláusulas contratuais nos contratos de trabalho que impedem os trabalhadores de passar para empresas concorrentes. Parece paradoxal, mas esses níveis de rigidez podem ocorrer em um mercado que, na realidade, não é desregulado, e sim regulado pelos empregadores, que são a parte mais poderosa da relação de trabalho.

Isso significa que podemos regular de qualquer maneira? Não, precisamos de uma regulação inteligente, que não atrapalhe a capacidade das empresas de combinar trabalho e capital de forma produtiva, mas a regulação trabalhista é necessária, e mais ainda neste novo cenário tecnológico.

Um elemento superinteressante na pesquisa - que é muito recente, emergente - sobre os efeitos das novas tecnologias da robótica no mercado de trabalho e suas consequências sobre o emprego é que estamos vendo introdução de tecnologia com perda de emprego nos Estados Unidos e introdução do mesmo tipo de tecnologia com relativa estabilidade do emprego em países europeus. São dois mundos com esquemas de regulação trabalhista muito diferentes. Os Estados Unidos têm tipicamente uma abordagem mais liberal, em que basicamente não há uma regulação forte do mercado de trabalho, e a Europa continua com seus mecanismos clássicos de negociação coletiva, proteção do emprego, etc. Então, um mesmo choque tecnológico pode afetar de forma muito distinta as sociedades em função das características de sua regulação trabalhista. Este é um elemento que emerge da pesquisa contemporânea e que países como o Uruguai devem ter muito em conta.

Quero passar em revista alguns capítulos tradicionais da regulação trabalhista e entender, em cada um deles, quais são as implicações e as possíveis áreas de reforma, desafios que países como o Uruguai têm neste novo cenário em que devemos pensar em como aproveitamos a nova dinâmica tecnológica.

Uma área tradicional da regulação trabalhista é a proteção de quem está empregado, por exemplo, por meio da proteção contra demissões. Em geral, em boa parte dos países - o Uruguai é um caso - os empregadores enfrentam certos custos na hora de demitir os trabalhadores. O Uruguai está em uma posição razoável em termos desses custos de demissão e não acho que seja uma área em que se requeiram demasiadas inovações. A ideia é que é preciso ter um ajuste fino nos níveis de proteção

do emprego. Não se gostaria que as demissões fossem gratuitas para os empregadores, porque, quando um empregador é demitido, há um conjunto de externalidades, como colocava Gonzalo Zunino. Há custos sociais, há custos em termos de saúde do trabalhador, há custos em matéria de seguridade social - porque é preciso sustentar a renda desse trabalhador e a sociedade como um todo o faz - e há custos para as famílias, para as crianças.

Então, como sociedade, queremos que, quando um empregador demitir um trabalhador, pague um certo custo, que essa demissão não saia de graça. Tampouco queremos que esse custo seja extremamente excessivo, porque isso poderia desincentivar o empregador a fazer novas contratações. Evidentemente, se, como empregador, sei que tenho de pagar uma demissão muito elevada, vou pensar duas vezes antes de contratar um novo trabalhador. Então, não queremos nem o ideal desregulatório, em que o custo de demitir trabalhadores é zero, nem um custo excessivo em matéria de demissões. O Uruguai está em uma posição intermediária, com níveis razoáveis em relação a países comparáveis. Não me parece que esta seja uma área em que seja preciso fazer inovações importantes, mas tampouco uma em que o Uruguai deva reduzir os níveis de proteção contra as demissões.

Outra área importante da regulação trabalhista é a que tem a ver com a fixação de salários. Aqui há dois mecanismos que o Uruguai tem em vigor: um é o salário mínimo, a ideia de que existe um piso salarial mínimo que qualquer contrato de trabalho deve respeitar, e o outro é a negociação coletiva, mecanismo pelo qual, em nível setorial, também se definem pisos mínimos por categorias profissionais e outro tipo de condições de trabalho. Neste plano, o Uruguai tem um sistema com elevada cobertura, que se consolidou nos últimos quinze ou vinte anos, depois de sucessivas e intermitentes situações em relação a ele em períodos anteriores. Neste caso, identifico alguns elementos em que o sistema poderia melhorar. Um é avançar para esquemas muito mais protocolizados para habilitar descolgamentos ou cláusulas de saída por parte das empresas. Outro é o de mecanismos de negociação sequencial, pelos quais primeiro negociam os setores mais expostos à concorrência internacional, os setores com inserção exportadora, e depois esses setores fixam um parâmetro que é levado em conta pelos setores menos expostos à concorrência internacional. Um terceiro elemento - que para mim é muito importante - é a incorporação de mecanismos de participação dos trabalhadores nas empresas em aspectos não salariais. Aqui há uma ampla experiência em países europeus. Podemos mencionar a diretiva europeia de 2002 sobre informação e consulta aos empregados, que uniformizou as regras nesta matéria para todos os países europeus, e as regulações introduzidas pela Finlândia em 1991 e em 2008, que estabelecem a participação dos trabalhadores em comitês de empresa para discutir, se informar e, em muitos casos, influir em aspectos ligados à organização do trabalho e ao emprego dentro das

empresas, e também participação em nível de suas diretorias. Esta é uma área em que há exemplos de legislação recente, e acho que o Uruguai poderia claramente avançar nessa direção.

Recentemente, em pesquisas que fizemos para a Europa, mostramos que, por exemplo, esses mecanismos estão associados positivamente à adoção de novas tecnologias, em grande medida porque facilitam o desenvolvimento, dentro das empresas, de atividades e de práticas que são complementares ao uso das novas tecnologias. Compartilha-se informação entre sindicatos ou representantes dos trabalhadores e as empresas; realizam-se mais intensivamente atividades de capacitação dos trabalhadores, assim como diversas práticas necessárias para usar produtivamente a tecnologia. Tudo isso é facilitado por esses mecanismos de cooperação dentro das empresas, que estão articulados e coordenados com a negociação salarial setorial mais tradicional.

Então, requerem-se mudanças no nível dos mecanismos de fixação salarial e de negociação coletiva. Sei que o Parlamento tem um projeto em discussão. Como não o conheço em profundidade, não vou me manifestar sobre o assunto, mas sei que esses aspectos não estão contemplados e, para mim, são elementos-chave do que deveria ser uma melhoria incremental do sistema de negociação coletiva no Uruguai.

Outra área importante de regulação trabalhista refere-se aos contratos de trabalho e às formas contratuais não tradicionais. Aqui aparece o tema dos trabalhadores autônomos e dos esquemas de trabalho emergentes por plataforma. O trabalho autônomo é sumamente heterogêneo em qualquer país e no Uruguai em particular. Temos trabalhadores autônomos de rendimentos muito baixos, com atividades irregulares, com atividade formal e informal, transições permanentes entre o setor informal e o formal, assim como trabalhadores autônomos de altos rendimentos em atividades profissionais. Então, é um universo extremamente heterogêneo.

Para que tenham uma ideia, em 1985 no Uruguai havia 18% de ocupados em condição de trabalho autônomo e em 2019 eram cerca de 24%. O mapa não mudou muito, ou mudou muito lentamente. É provável que caminhemos para uma situação em que seja mais comum ter transições entre diversos arranjos contratuais. O trabalho assalariado continua sendo absolutamente predominante, mas é provável que vamos para um esquema em que as pessoas tenham inserções cambiantes ao longo da vida e alternem o trabalho assalariado com o trabalho autônomo.

Então, a regulação deve estar preparada, em primeiro lugar, para ser neutra quanto aos contratos de trabalho. A regulação trabalhista, em princípio, não deveria gerar incentivos para um lado ou para o outro. Portanto, é necessário olhar os esquemas de tributação dos assalariados e do trabalho autônomo e cuidar para que não haja possibilidades de arbitragem entre os dois sistemas. Isso é particularmente importante no trabalho autônomo de altos rendimentos, em que às vezes se apresentam oportunidades de usar a base tributária do trabalho autônomo para pagar menos impostos.

Também é necessário proporcionar aos trabalhadores autônomos um conjunto de benefícios de que gozam os trabalhadores assalariados. Temos de universalizar a matriz de direitos trabalhistas para abranger esses trabalhadores nessas matérias. Refiro-me a seguros de doença, maternidade, etc.

Que elementos particulares se apresentam em relação ao trabalho de plataforma?

É uma modalidade de trabalho incipiente, em particular para os trabalhadores de baixa qualificação, mas também em alguns serviços profissionais é uma oportunidade de trabalho com uma dimensão internacional.

No setor de trabalhadores de baixa qualificação, no contexto latino-americano e no Uruguai, acho que o trabalho de plataforma representa oportunidades que têm a ver com sua inclusão na seguridade social. Em geral, são trabalhadores que alternam inserções de trabalho no setor informal. Também há muitas situações de trabalhadores migrantes nesse setor, que temos de olhar com atenção, mas no qual há rastreabilidade de pagamentos, pagamentos digitais. Então, é um setor em que as oportunidades de formalização trabalhista de trabalhadores que antes não as tinham são potencialmente importantes e é preciso aproveitá-las ao máximo. Por exemplo, propõe-se que deveria haver esquemas de intercâmbio automático de informação entre as plataformas e as agências de seguridade social e tributação - nossa DGI e o BPS, por exemplo - para fazer uma rastreabilidade perfeita dos pagamentos e assegurar que esses trabalhadores façam as contribuições correspondentes à seguridade social e tenham acesso a determinados serviços e benefícios de seguridade social. Me parece que esta é uma área para se pensar em particular.

Depois há a discussão sobre se os trabalhadores prestam um serviço ou estão em uma relação de trabalho tradicional. Me parece que há elementos de regulação relacionados à saúde ocupacional que devem chegar a esses trabalhadores. A regulação tampouco deveria sufocar certas oportunidades de flexibilidade que esses

empregos oferecem e que alguns trabalhadores acham atraentes, mas devemos também ter em conta que as condições de trabalho nesses setores não deveriam ser precarizadas. Esse é um elemento que a regulação trabalhista, pensada nesta perspectiva do futuro do trabalho, deve contemplar. É um fenômeno incipiente, emergente, mas, se a ideia desta comissão é pensar elementos para antecipar processos, é importante.

Um último ponto a que quero me referir - e com isso termino - é o das regulações em matéria de saúde ocupacional e de condições de trabalho, outra área tradicional da regulação trabalhista.

Que elementos se colocam em relação ao novo cenário tecnológico?

Vou colocar um elemento que me interessa particularmente e que está sendo objeto de discussão, sobretudo nos países europeus. Tem a ver com as possibilidades que a nova tecnologia oferece aos empregadores de monitorar as atividades de seus empregados, de vigiar se os trabalhadores estão cumprindo suas tarefas adequadamente e, com base nisso, estabelecer sanções, tomar decisões que penalizem os trabalhadores. Aí há um cenário complicado, porque as novas tecnologias oferecem praticamente uma possibilidade ilimitada de invadir a vida privada dos trabalhadores, não só no caso dos que fazem teletrabalho e que, portanto, por meio de seus computadores, podem ser monitorados em tempo real por suas empresas, mas também de trabalhadores que realizam trabalho presencial. Esta é uma área em que a regulação trabalhista, pensando nesta perspectiva do futuro do trabalho, também deveria pensar em elementos, porque há valores em jogo. Por um lado, os empregadores querem desenvolver o processo produtivo e precisam organizá-lo de forma eficiente, mas, por outro lado, há elementos que têm a ver com a privacidade e a dignidade dos trabalhadores que podem ser violados por uma utilização intrusiva das novas tecnologias. Esta é uma área em que os reguladores no mundo desenvolvido estão começando a pensar com cautela, e acho que nosso país também deveria agir no mesmo sentido.

SENHORA GALÁN.- Muito obrigada.

Não quero ser antipática, mas é importante ir controlando os tempos, porque todos precisam ir embora e vamos ficar sem ninguém para poder encerrar a sessão de hoje.

Vamos fazer uma pequena mudança na ordem, porque o doutor Juan Ariel Bogliaccini precisa sair em alguns minutos. É professor de alta dedicação do Departamento de Ciências Sociais, doutor em Ciência Política pela Universidade da Carolina do Norte e mestre em Políticas Educacionais pela Universidade Alberto Hurtado do Chile. Suas áreas de pesquisa são a política comparada e os métodos de pesquisa em ciências sociais. Também é integrante do Sistema Nacional de Pesquisadores.

SENHOR BOGLIACCINI.- Muito obrigado a todos.

Primeiro de tudo, quero pedir desculpas porque preciso sair às 17h30. Tenho de buscar um filho; não posso deixá-lo largado. Depois vou falar um minuto sobre isso.

Portanto, deixo com vocês a apresentação que eu tinha preparado, intitulada: «Relações trabalhistas do futuro. Não joguemos o bebê fora junto com a água do banho». Essa é um pouco a ideia do que quero colocar.

Basicamente vou falar de quatro aspectos: de coordenação, de cooperação, de modernização da regulação e, finalmente, do papel do Estado.

Para contextualizar - concordo em muitos aspectos com Gabriel Burdin e com Gonzalo Zunino -, cabe mencionar que, durante todo o século XX, o Uruguai estrutura sua prática política - ou seja, como nos relacionamos politicamente - em torno do diálogo social. Isso é muito raro na América Latina e, nesse sentido, temos uma matriz muito parecida com a europeia. No entanto, é um diálogo social sem regulação. Se olharmos a estrutura reguladora do diálogo social dos países europeus e a compararmos com a nossa, vemos que estamos muito mais agarrados à nossa boa vontade, e sempre foi assim. Temos a tradição de sentar para conversar quando temos um problema; possivelmente influa o tamanho do nosso país.

É importante ter presente - eu sou cientista político - que as relações trabalhistas estruturam relações sociais em um sentido muito mais amplo do que simplesmente as regulações no trabalho; afetam a paz social e a capacidade de diálogo de uma sociedade. É muito importante ter isso presente quando pensamos em como vamos nos mover rumo ao futuro.

Associando isso ao que foi apontado nas sessões anteriores e levando em conta essa ideia de mudança tecnológica, me parece muito importante lembrar que temos um país dividido quanto a oportunidades de trabalho, fruto de um desempenho educacional muito desigual. Temos dois Uruguais: o dos que terminam o ensino médio e o dos que não terminam. A capacidade de incorporação tecnológica, a capacidade de trabalho no mundo formal e muitas outras capacidades estão muito limitadas neste último grupo. O que podemos fazer? Mudar isso. Já falamos da parte do sistema educacional, mas temos de administrá-lo no marco das relações trabalhistas, porque é uma herança que vamos ter por mais duas ou três gerações. Enquanto não conseguirmos mudar esta situação, mais gerações podem ser afetadas.

Tenho a intuição de que as portas da sociedade do conhecimento não se abrem para todos da mesma maneira. Crescem formas alternativas de integração social associadas, por exemplo, a aspectos delituosos. Então, me parece muito importante pensar isso em termos de fronteira.

Nas relações trabalhistas - sem negar, naturalmente, a existência de interesses diferentes, muitas vezes contrapostos, entre os dois atores sociais principais: trabalho e capital - é fundamental aprofundar a coordenação estratégica buscando complementaridades. Nossas relações trabalhistas são mais de confronto do que de cooperação. Por quê? Porque, pela própria estrutura do nosso mercado de trabalho, há poucas instâncias para cooperar, e agora vou me aprofundar um pouquinho nesse tema.

O que seria ideal? Pensar a futuro estratégias nas quais possamos incorporar a ideia de que trabalho e capital são sócios. Em Portugal chama-se a ambos de parceiros sociais, ou seja, sócios sociais; a expressão não fica boa em espanhol. Isso é muito importante porque no Uruguai temos poucas instâncias de diálogo e de cooperação, e elas estão estritamente associadas a quando se reúnem os conselhos de salários. É preciso pensar em outras estruturas, diferentes, para sentar e dialogar de uma forma mais estruturada. Por exemplo, em alguns países europeus existe o que se chama de «acordos sociais», que são muito mais macro do que os acordos simplesmente trabalhistas, mas que estruturam. São gerados uma vez por ano ou a cada dois anos. No Uruguai temos alguns setores, como o da construção, o metalúrgico, o da química, que são especialmente cooperativos e coordenadores entre si.

Vou me referir minimamente ao setor da construção, no qual o Estado teve um papel de colaboração fundamental para a formação dos trabalhadores da construção, financiada de forma tripartite pelo Estado, pelos trabalhadores e pelos empresários. Isso depois derivou em um conjunto de aspectos tremendos em que esses dois sócios colaboram em

muitos sentidos. Por que foi necessário facilitá-lo? Porque - como assinalaram Gabriel Burdin e Gonzalo Zunino - no Uruguai o nosso mercado de trabalho não requer formação específica, e sim geral ou específica no setor. Então temos um conjunto de aspectos que eles mencionaram - e não vou me estender - associados ao fato de que ninguém tem interesse em formar ninguém, porque «eu te formo e o outro te contrata por um pouco mais de dinheiro».

A facilitação do Estado nesses mercados, que são de capacidades gerais ou específicas em nível do setor, é fundamental para baixar os custos e também para potencializar maiores níveis de coordenação e cooperação. Então, como aumentar a cooperação entre atores sociais? É fundamental que o sistema político - pensando nas relações sociais do futuro - passe a ideia de que este é o único jogo que existe na cidade. Não estamos pensando em reformas para mudar tudo, em regularizações, em reregularizações. A cooperação e a coordenação se baseiam em que todos entendamos que este é o jogo que estamos jogando. Se existe a possibilidade de sair pela porta dos fundos para outro jogo, sempre vai haver alguém interessado em fazê-lo.

Gabriel Burdin mencionou outro aspecto para melhorar a cooperação. Na Holanda, só se processam descolgamentos a partir de critérios claros de necessidade, com informação compartilhada, e isso facilita muito a cooperação. Em vários países são gerados incentivos para uma negociação regular, como a possibilidade de acordos especiais em tempos difíceis. De alguma maneira, isso foi feito no Uruguai durante a pandemia. Surgiu um conjunto de elementos para o mercado de trabalho - como os seguros - que estavam limitados a um determinado momento em que tínhamos um problema, e o Estado pôde encontrar formas de promover ou facilitar essa associatividade a partir, por exemplo, do financiamento tripartite de habilidades. Há algo que eu disse da outra vez e repito agora: neste âmbito, como no educacional, é preciso gerar muito mais informação, garantir o acesso, tanto para empresas quanto para trabalhadores, e também para espaços técnicos que possam colaborar para pensar soluções para o futuro.

Como melhorar a coordenação? O contexto de trabalho do futuro é dinâmico. Há uma maior separação entre trabalho e tempo pessoal. Isso não está tão claro; por exemplo, agora tenho de ir buscar meus filhos. É necessário mais tempo para tarefas de cuidado, formação e capacitação. Há novas modalidades de trabalho - que já foram mencionadas - individuais, associadas ao trabalho em casa. A Holanda e Portugal, por exemplo, têm um sistema bem interessante no qual podemos pensar, embora existam outros. Lá há um mecanismo de personalização de condições em nível de empresa dentro dos setores. Ou seja, negocia-se sempre nesse nível e não se desce a negociação dos setores para outras áreas, mas existem certos aspectos de personalização que se negociam em nível do setor e que depois funcionam como *à la carte*. As empresas

com os trabalhadores selecionam: faixas estreitas para salários e condições de trabalho conforme as possibilidades das empresas e dos trabalhadores; aumentos mínimos com acordos por produtividade sobre esses aumentos; um trade-off entre salário e condições de trabalho à la carte. Uma empresa que não pode oferecer mais salário talvez possa oferecer algumas condições de trabalho, algo previamente garantido pelos setores. Não estou dizendo que é preciso fazer essas coisas, e sim colocando sobre a mesa alguns elementos que são importantes e que podem nos ajudar a pensar no futuro.

Outro ponto importante é modernizar a regulação do trabalho. Coincidindo com o que expressaram Burdin e Zunino, há uma extensa literatura sobre a ideia de que a atração de investimento estrangeiro direto não implica necessariamente baixar os padrões trabalhistas e de regulação do trabalho. Naturalmente, o tipo de investimento estrangeiro que vou ter está de acordo com a regulação que tenho. Se quero um investimento estrangeiro mais atraente e com bons padrões trabalhistas, tenho de melhorar minhas habilidades na população. Não podemos pretender investimento estrangeiro de excelente qualidade em termos trabalhistas e ter uma população completamente deseducada, apenas acima da Guatemala nas porcentagens de conclusão da educação. Então, temos de nos mover para conseguir convergir.

Por diversos aspectos, o Uruguai não é competitivo em um contexto de corrida para o fundo em termos de regulação trabalhista. Isso é muito claro, é preciso ter presente e não vejo como um cenário possível.

É preciso adaptar um pouquinho a regulação do tempo de trabalho. Algumas de nossas normas têm uns cem anos, então é preciso ir adaptando-as a novos fenômenos. Depois, sempre é preciso ter presente o problema da informalidade. Para os europeus, o principal problema é o desemprego e, para os latino-americanos, é a informalidade; é a parcela de pessoas que trabalham fora de uma relação formal de trabalho. Tudo o que fizermos e todas as tecnologias que incorporarmos têm de estar orientados a melhorar esses aspectos.

Outro ponto é que o Estado deve cumprir um papel muito importante nas relações trabalhistas do futuro. Hoje temos um Estado que funciona mais como decisor - nas relações tripartites dentro dos conselhos de salários - do que como facilitador. Um exemplo de Estado facilitador é o que colabora no financiamento de, por exemplo, o setor da construção e a partir disso gera todo um conjunto de cooperações e coordenações entre os dois atores, o que é fundamental. Então, devemos tender a melhorar, como Estado, a cooperação bipartite na formação de habilidades específicas

do setor. Esse é um âmbito em que é fundamental poder intervir para desencadear novos processos.

É preciso gerar espaços tripartites mais amplos para a obtenção de acordos e pactos sociais. No Uruguai não temos essa ideia de pacto social que muitos países europeus têm, que são muito mais macro e fundamentais.

Certamente, acho que não se deve esvaziar de conteúdo os conselhos de salários, mas de alguma maneira o Estado tem de manter sempre uma vocação pelo bipartite, ou seja, por incentivar a cooperação entre trabalho e capital. Por quê? Porque, no nosso esquema atual, posso ser o mais confrontacional que quiser, porque no fim o Estado vai intervir, tomar uma decisão, e isso vai colaborar. Então isso está bem, acho que não se deve desmontá-lo, mas é preciso pensar com clareza em como, como Estado, podemos incentivar o bipartite autônomo. Há setores que o têm com base em conflitos muito profundos que experimentaram em outros momentos e a partir dos quais conseguiram cooperar porque perceberam que, se continuassem assim, iam se exterminar mutuamente.

Por último, acho que é preciso gerar mais e melhor informação, torná-la disponível para atores sociais e para o mundo técnico a fim de facilitar avaliações e a geração de um corpus de experiência.

Muito obrigado.

SENHORA GALÁN.- Damos a palavra a Alejandra Picco, que é economista pela Universidade da República e atualmente integra o Instituto Cuesta Duarte do PIT-CNT.

SENHORA PICCO.- Muito obrigada pelo convite e pela possibilidade que nos é dada de pensar um pouco nessas coisas. Muitas vezes, no trabalho cotidiano, temos dificuldade de levantar a cabeça e ter um olhar de médio prazo.

Vou tentar não repetir, porque muitas das coisas que eu ia dizer já foram expressas. Nesse sentido, vou tentar não ser muito desordenada e ir respondendo a algumas das perguntas.

Tanto Gonzalo Zunino quanto Gabriel Burdin aplainaram bastante o caminho. Quero esclarecer de onde eu ia partir em relação ao que ia dizer. Sem dúvida, todas as mudanças que se vivem e que estão por vir no mundo do trabalho a partir da irrupção tecnológica e da mediação da tecnologia nas relações de trabalho devem ser abordadas com regulação. Considero que a normativa e as instituições têm de ser ajustadas a essas mudanças, mas também é preciso deixar para trás a discussão ou os argumentos que fazem parecer que a regulação não foi pensada para um mundo com mais tecnologia no trabalho ou mesmo nas relações de trabalho. Essa é uma falácia de quem considera que a regulação trabalhista é um impedimento para a atividade econômica. Isso não tem nenhum respaldo empírico, mas ainda é colocado, então me parece bom partir daí.

Vou fazer alguns comentários, em particular, sobre algumas instituições do mercado de trabalho, sobre toda a institucionalidade que foi criada. Avançou-se muito em matéria de negociação coletiva, que é basicamente no que trabalho.

Acho que o Uruguai tem pontos fortes muito grandes. Vou destacá-los primeiro e depois falar de algumas debilidades ou questões em que precisamos trabalhar, porque são uma dívida hoje em matéria de negociação coletiva e mais ainda se pensarmos em todas essas mudanças que vão ocorrendo no mundo do trabalho.

Como se dizia, hoje no Uruguai mais ou menos 70% dos ocupados têm uma relação de trabalho assalariado. Isso é algo bastante particular na região e diferente do que acontece na América Latina. Como dizia hoje Gabriel Burdin, acho que sim há uma diferença importante entre a proteção que os trabalhadores têm em uma relação assalariada e a que mantêm os trabalhadores independentes ou autônomos. Essa grande predominância do trabalho assalariado faz com que o sistema de negociação coletiva tenha uma cobertura muito ampla, porque abrange cem por cento dos trabalhadores assalariados. No entanto, há uma disparidade entre a regulação e os direitos que protegem os trabalhadores assalariados e os não assalariados. Isso faz com que a mediação da tecnologia nas relações de trabalho seja usada como uma maneira de tentar esquivar ou disfarçar uma relação assalariada em detrimento dos direitos que os trabalhadores podem ter. Refiro-me, por exemplo, aos trabalhadores das plataformas. Neste caso, me parece que os trabalhadores autônomos, os independentes, são uma categoria muito ampla. A mim preocupam mais os trabalhadores com menores condições objetivas ou mais fracos. Nesse sentido, me parece que muitas vezes a tecnologia é usada como forma de encobrir ou disfarçar uma relação assalariada, de modo a desproteger e precarizar, em definitiva, o emprego.

Com relação às vantagens da negociação coletiva, em primeiro lugar, me parece que a fixação do salário feita nesse marco tem uma cobertura muito importante. Isso se deve ao grande peso dos trabalhadores assalariados e, além disso, ao fato de que a negociação coletiva tem cobertura efetiva muito ampla e não só na norma. É muito fácil prever o que vai acontecer com a evolução do salário se se imputam apenas os reajustes das resoluções dos conselhos de salários aos diferentes setores de atividade. Ou seja, isso tem um impacto real, muito importante, não somente na norma ou na regulação. Me parece que isso faz parte da cobertura e é um grande ponto forte sobre o qual devemos trabalhar.

Em segundo lugar, considero um ponto forte bem importante - talvez eu tenha algumas diferenças com certos aspectos que o senhor Bogliaccini acaba de colocar - como essa negociação coletiva deveria se dar e como se deveria pensá-la daqui para a frente. Acho que é um ponto forte termos uma negociação coletiva em que o nível preponderante seja o do ramo de atividade. Isso não impede que em nível setorial se possa pensar em outras coordenações, seja por meio de cadeias de valor ou da incorporação de acordos supranacionais, mas, dadas as condições que o Uruguai tem, não vai em direção ao tripartite.

SENHOR BOGLIACCINI.- O que eu disse foi que essa é a situação holandesa, não a nossa.

SENHORA PICCO.- Quanto ao tripartite, acho que deveria ser a modalidade de negociação preponderante.

Que o nível de ramo seja o preponderante não é bom apenas por, por exemplo, mitigar a disparidade salarial e proteger os trabalhadores mais fracos ou com menores condições nessa negociação, mas também porque dá uma potência muito importante à política salarial implementada pelo Governo. Isso, acho, tem impactos não só no que acontece com o salário, mas também em outras dimensões, como a distribuição de renda e os níveis de pobreza. Considero, então, que o nível de ramo deveria ser o preponderante, mas isso não impede que possa haver outros que o acompanhem.

Também penso que o tripartite deveria ser a forma de negociação coletiva por essas mesmas razões. Me parece que o Estado tem de estar na negociação, em particular na fixação de salários, mas também na das condições de trabalho, porque hoje

na negociação coletiva talvez a lei tenha de determinar salários mínimos por categoria e também reajustes salariais. No entanto, vai muito além disso, já que se fixam condições de trabalho e, em definitivo, as resoluções dos conselhos de salários são as que estabelecem as condições de trabalho que, em geral, estão acima da normativa geral para os trabalhadores dos diversos setores de atividade. Me parece que aí deve estar o Estado, por todas as implicações que isso tem em matéria de condições de trabalho e de política salarial e por como se vincula com outras variáveis que fazem parte da vida das pessoas. É por isso que acho que o Estado não deveria desaparecer.

Por aí havia alguma pergunta disparadora sobre como imaginamos que deveriam ser essas organizações de trabalhadores em particular, ou essas representações com trabalhadores que talvez estejam trabalhando de forma separada ou cotidianamente não com seus pares. Obviamente, isso gera novos desafios, mas é algo que a negociação coletiva muitas vezes já resolveu, inclusive para trabalhadores que estão em condições mais precárias ou com níveis de partida muito mais baixos. Isso foi resolvido, por exemplo, no caso do trabalho doméstico remunerado, em que não trabalham todos juntos, ou no trabalho a domicílio das costureiras do setor de vestuário. Me parece, então, que aí há um desafio, mas não a impossibilidade de que os representantes da negociação coletiva, em definitivo, sejam as organizações de trabalhadores, as organizações empresariais mais representativas e o Estado.

Mencionou-se um ponto que, me parece, é uma grande debilidade que temos hoje no sistema de negociação coletiva, na institucionalidade trabalhista, e é que o Estado tem um papel bem importante a cumprir quanto à disponibilidade de informação. É um tema que me parece bastante difícil de abordar porque, por um lado, o Estado deveria ser um promotor e liderar esses processos, mas na realidade há uma cultura de não mostrar a informação que é muito forte e que deveria ser rompida. Acho que isso temos de pensar para o futuro se queremos que temas como as mudanças na organização do trabalho, a capacitação, a incorporação de novas tecnologias sejam discutidos - acho que deveria ser assim - de forma tripartite e no âmbito da negociação coletiva. Para que isso aconteça, requer-se informação. Hoje em dia, isso já é um entrave. Do meu ponto de vista - talvez tenhamos algumas diferenças, inclusive com as pessoas com quem trabalho -, é impensável a fixação de reajustes salariais no médio prazo sem que esses reajustes salariais tenham alguma referência nas trajetórias setoriais, além das intuições que possa haver sobre trajetórias setoriais. Para isso são necessários indicadores que, obviamente, devem ser avalizados pelas partes, mas que devem estar em cima da mesa.

Muitas vezes existe receio de mostrar informação; isso acontece também com os descolgamentos. No Uruguai acho que há muito receio e muita reticência das empresas em colocar informação em cima da mesa. Embora o Estado devesse promovê-lo, já temos bastante caminho aplainado porque há câmaras empresariais na maioria dos setores que manejam essa informação e ela não precisa ser personalizada por empresa.

Outra coisa que foi bastante mencionada é o tema da flexibilização ou da flexibilidade em algumas normativas trabalhistas, que apareceria como um impedimento ou um obstáculo à introdução dessas novas tecnologias. Falou-se bastante, por exemplo, da flexibilidade de horário da jornada de trabalho. Acho que esses temas têm de ser abordados setorialmente. Me incomoda muito pensar em alguma normativa geral que possa flexibilizar a jornada diária de trabalho de forma geral. Talvez isso possa não incomodar tanto ou não ser muito estranho em alguns setores, mas ninguém gostaria - por exemplo, os motoristas - de ter uma jornada diária totalmente desregulada ou uma jornada semanal. Seria bastante perigoso. Me parece que todas essas coisas têm de ser pensadas setorialmente e no marco da negociação. Além disso, me parece que discutir a flexibilização da normativa gera um entrave, por exemplo, para o movimento sindical, porque, quando se fala sobre esse tema, sempre se está pensando em adaptar as pessoas às necessidades do processo produtivo e não se coloca as pessoas e suas necessidades no centro. Então, esse é um dos problemas.

Outra das questões que não contribui muito neste debate é que, em geral, quando se fala dessa flexibilização, por exemplo, da jornada de trabalho ou do teletrabalho, se tomam como exemplo setores mais pujantes ou trabalhadores mais qualificados ou de maiores rendimentos, e justamente não é aí que está instalada a problemática. Por isso, não me parece que esses exemplos contribuam para a discussão.

No entanto, sim acho que há uma quantidade de questões que podem ser flexibilizadas em nível setorial a partir da normativa geral, mas, evidentemente, isso tem de acontecer com informação, em uma discussão nesse nível.

Acho que não me restou mais nada a dizer. Responderei com prazer caso haja alguma pergunta.

SENHORA GALÁN.- A seguir, passamos a palavra a Rafael Sotelo, engenheiro eletricista com ênfase em telecomunicações pela Udelar, mestre em Direção de

Empresas pelo IEEM, doutor em Engenharia Telemática pela Universidade de Vigo, diretor da Área de Pesquisa da Faculdade de Engenharia da Universidade de Montevideu e referência em computação quântica.

SENHOR SOTELO.- Muito obrigado pela apresentação e pelo convite. Sinto-me honrado de estar com vocês e poder contar minha percepção sobre este tema.

Comento que, depois do pontapé inicial deste grupo para participar neste tema, não tive mais comunicação até estes dias passados, em que me convidaram para esta sessão em particular, que me parece de suma relevância.

Como foi mencionado, minha experiência vem da engenharia. Também sou integrante do Sistema Nacional de Pesquisadores na área da engenharia. Além disso, sou docente da Universidade da República - ingressei em 1989 - e fui assessor de empresas em diversos casos.

Hoje em dia as pessoas com quem estou mais em contato são as que Alejandra Picco mencionava: as que têm maior capacitação e possibilidades, sobretudo em exportação. Quando me convocaram para comparecer a esta Comissão Especial de Futuros, por causa do tema do futuro do trabalho, imagino isso, que é onde o Uruguai tem as maiores oportunidades de se desenvolver. Para o Uruguai, a irrupção da inteligência artificial e a globalização podem ser - conforme como a encaramos - uma grande oportunidade de contornar as grandes dificuldades geográficas que temos. A pandemia provou isso: temos uma boa estrutura em telecomunicações e uma boa formação de pessoas. Foi possível continuar trabalhando imediatamente e para muitos se abriu a possibilidade de continuar trabalhando de igual para igual com organizações dos países centrais. Isso trouxe oportunidades para os setores que foram mencionados e, provavelmente, também para os demais.

Minha única aproximação com a regulação foi na minha carreira como engenheiro - durante seis meses -, com Héctor Barbagelata, doutor em Direito e Ciências Sociais, ocasião em que vimos tudo; fui um dos poucos estudantes que ia porque me interessa muito o tema. Mais aproximação do que essa eu não tenho. Por muito tempo desenvolvi tecnologia estando perto de expoentes uruguaios e internacionais.

Outra área em que trabalho de forma voluntária é o IEEE, uma organização, uma espécie de associação de engenheiros em tecnologia, que tem 400.000 membros e gera

padrões, realiza conferências. Ali atuo em diversas atividades, o que me deu a oportunidade de me expor a muita gente. É algo que considero muito bom, em geral, para o Uruguai.

Com base no que interpretei das perguntas, vou ler minha breve resposta - que passei por escrito - e farei mais alguma reflexão em função do que foi sendo comentado.

Como dizia, com base na minha experiência - a que relatei -, o processo de transformação do mundo do trabalho, com a irrupção da tecnologia e, em particular, da inteligência artificial, somado ao processo de globalização, tem sido benéfico para trabalhadores, empresários e empreendedores. Diria, além disso, que também o tem sido para os usuários uruguaios. A partir disso, tenho uma visão otimista sobre o impacto da tecnologia nas pessoas, em particular sobre o seu trabalho e em diversas arestas da sociedade. Um aspecto fortemente positivo é que, em alguns âmbitos, essa transformação permitiu atenuar a desvantagem que representa a situação geográfica do Uruguai para o mundo do trabalho. Isso se deu, em parte, de forma espontânea e estimulada por certa flexibilidade regulatória. Cabe destacar que hoje podemos ver o uso de certa tecnologia e prever outros usos. Por exemplo, há pouco mencionaram-se os empregados de plataformas; acho que isso já está presente. Embora possa aumentar, não o vejo tanto como algo para o futuro.

Por outro lado, uma das coisas novas dos usos da tecnologia é a regulação, se é que se pode interpretá-la como algo que já existe. Ou seja, existe determinada regulação sobre como se trabalha, de que maneira; será preciso ver se muda substancialmente ou não aquela que venha por meio de plataformas. Em definitivo, hoje há certa tecnologia, que conhecemos e sobre a qual prevemos que pode haver outros usos, mas também haverá tecnologias ou modalidades de uso que nem sequer imaginamos.

Portanto, com relação ao que foi colocado na convocatória sobre construir uma institucionalidade antecipatória, não me parece bom, já que poderia inibir o desenvolvimento dessas coisas que nem sequer imaginamos ou o desenvolvimento e o aproveitamento virtuoso do uso que a tecnologia proporciona.

Uma coisa que me parece importante é generalizar os convênios com outros países para evitar a dupla tributação e permitir que trabalhadores uruguaios possam atuar no exterior - já o fazem muito, mas não temos esses convênios com outros países - e que empregadores e empreendedores uruguaios possam contratar trabalhadores no exterior.

Na convocatória se fazia referência à preocupação com os cenários de automação, substituição e perda de certos postos de trabalho, bem como ao impacto da globalização. Penso que um foco importantíssimo é o da educação, tanto das pessoas que sofrem esse impacto diretamente quanto, especialmente, das gerações jovens. Falou-se de problemas que nos afligem, dos trabalhadores que estão sofrendo essas coisas agora, mas acho que devemos pensar - e, se falamos do futuro, muitíssimo mais - na educação - desconheço se o tema já foi tratado neste âmbito; suponho que sim, especialmente dos jovens.

Nesse sentido, acho que alguns dos principais temas a transmitir nesta preocupação com a educação deveriam ser, especialmente, o gosto pelo pensamento abstrato e o idioma inglês - fundamental neste mundo globalizado -, para podermos nos integrar adequadamente em todos os âmbitos, tanto do Uruguai para fora quanto com as pessoas que nos visitam. Nos países centrais, e não de língua inglesa, todo mundo fala inglês. Além disso, nas reuniões entre corporações ou pessoas de países diferentes, ou seja, com línguas originais diferentes, fala-se em inglês. Então, me parece fundamental que nós, uruguaios, tenhamos uma boa formação no idioma.

Outro aspecto importante da educação é a proximidade com a tecnologia, porque é por aí que vai o mundo do futuro, como todos reconhecemos. É interessante a exposição a experiências internacionais com os países centrais, principalmente, para tomar como exemplo. Às vezes vemos crianças ou adolescentes virtuosos que vão competir na NASA ou em alguma outra instituição tão destacada em nível mundial. Procuremos que isso seja mais corriqueiro, que nossas crianças possam ter contato ou intercâmbio com escolas de outros países para ter experiência, conhecer para onde vai o mundo e como o veem essas outras crianças.

Outro tema fundamental é a abertura à mudança e que, já desde a nossa educação, saibamos que o mundo muda e que nós vamos mudar. Tomara que todos tenhamos o gosto por aprender permanentemente, como vemos pelo menos entre nós que estamos nesta área. Eu me formei há muitos anos e, para o bem ou para o mal, tive de estudar permanentemente, e o mesmo aconteceu com os que me antecederam e com aqueles a quem ensino. Sempre existe a necessidade de capacitação permanente e de superação pessoal.

Quero comentar também que se veem relatórios de referências como a União Europeia ou The World Economic Forum, nos quais muitos criadores estão trabalhando para o exterior.

Outra tendência se refere às dificuldades de medir as oito horas no trabalho remoto. Uma tendência que a própria União Europeia menciona em documentos próprios é o tema da avaliação por tarefas. Ir por esse caminho talvez seja muito mais do que ir para uma avaliação por cumprir oito horas de trabalho. Além da flexibilidade trabalhista, isso é apresentado como algo mais adequado para este mundo que está chegando.

Por outro lado, mencionou-se o tema do investimento público. Nos países centrais vemos que nas tecnologias de ponta constroem o futuro com investimento público; depois vem o privado. Nestes poucos anos fui testemunha do que é o investimento público em determinados países em uma área particular, que foi mencionada como referência, e agradeço; refiro-me à computação quântica. Nesse tema, os países têm um investimento supermilionário e o investimento privado só disparou no ano passado. Posso fornecer mais informação, se for de interesse. Isso não é de agora, vem de antes, e essa prática de apoio público não é somente nacional, mas também regional - como acontece na União Europeia - e provincial em países como Espanha, Canadá, etc. Nesses casos, as províncias apoiam com investimento público a academia, a indústria, a interação academia-indústria. Assim se dá, em muitos casos, a inovação e a construção desse futuro tecnológico.

Por último, quero mencionar um par de temas muito importantes, como a inteligência artificial, que tem impacto não somente no trabalho, mas também na vida de todos. Há um tema ético fundamental com que é preciso se preocupar. Mencionou-se, por exemplo, a intromissão no trabalhador para controlá-lo. É preciso estar muito atento a como isso se dá, a que coisas a gente pode estar disposto a aceitar e como se controlam, ou o que podemos permitir que se controle e até onde.

Nesse sentido, me parece que há coisas que já estão regulamentadas para a vida cotidiana, e esta é só mais uma manifestação. Ou seja, há colegas que estamos ouvindo on-line e é como se estivessem aqui. Então, ninguém tem direito de espionar outra pessoa; isso é um delito em qualquer lugar, e aí não é preciso interpretar nem regulamentar mais nada.

Agradeço a vocês e fico à disposição.

SENHORA GALÁN.- Por último, passamos a palavra a Sofía Scaserra, economista, pesquisadora associada ao Transnational Institute, membro do Instituto do Mundo do Trabalho, diretora do Observatório de Impactos Sociais da Inteligência Artificial, membro da Aliança por Algoritmos Inclusivos.

SENHORA SCASERRA.- Muito obrigada por me convidar.

É difícil encerrar as exposições depois das que foram feitas anteriormente. Os colegas que me precederam no uso da palavra expuseram visões muito acertadas e meticulosas sobre quais são os desafios do mundo do trabalho que nos esperam diante do presente, diante das transformações que estamos vivendo.

Começo dizendo que a tecnologia não é neutra. A tecnologia não vem dada de forma neutra, e sim é pensada por alguém que tem intenções e objetivos, que não são necessariamente maus, mas que talvez não sejam os que buscamos como sociedade. Um exemplo que gosto de dar sobre este tema é o da história da bicicleta. As primeiras bicicletas eram Penny Farthing, que têm uma roda grande na frente e uma roda pequena atrás, que agora usamos como objeto vintage de decoração em nossas casas. Essas bicicletas só podiam ser montadas por homens, eram consideradas bicicletas de elite para homens fortes, ágeis e poderosos. As bicicletas que conhecemos hoje, no início eram feitas em segredo, porque os grandes fabricantes não queriam que a marca fosse associada ao poder, à habilidade, às pessoas mais bonitas, poderosas, fortes e hábeis. Então, as mulheres e os idosos, que eram os que achavam as bicicletas Penny Farthing muito complexas de montar, em segredo começaram a pedir aos artesãos que fabricassem a bicicleta para eles, para poder ir ao mercado. Essa história muito boba, de uma tecnologia antiga - porque as bicicletas já estão conosco há várias décadas -, nos deixou um ensinamento poderoso: que as tecnologias que consumimos de mainstream, que nos vendem e que as marcas produzem, não são as que nos convêm como sociedade, não são as tecnologias que servem para todos e que nos potencializam. Então, muitas vezes é necessário começar a regular as tecnologias perguntando-se quais objetivos queremos como sociedade.

Ouvi dizer aqui que a tecnologia tem muito potencial, que pode inserir o Uruguai no mundo, nas cadeias de valor, e é assim, pode fazer isso, mas não vai fazê-lo automaticamente nem tem por que fazê-lo. A tecnologia é projetada com um objetivo, com um propósito, que pode ser precarizar ou automatizar os trabalhadores ou vigiá-los, mas não potencializá-los. Então, a primeira coisa que temos de nos perguntar

é se a tecnologia que estamos inserindo na matriz produtiva uruguaia, que está sendo inserida nos postos de trabalho, potencializa os trabalhadores uruguaios ou é uma tecnologia que os precariza, os automatiza ou os substitui.

Nesse sentido, me parece interessante entender a importância do Estado e da regulação. Obviamente, regular o futuro é impossível, não podemos fazê-lo, mas sim podemos regular o presente, e quando o fazemos, me parece que sempre é preciso ter em conta que a melhor solução para todos os problemas da sociedade é mais democracia, muito mais diálogo social. Portanto, devemos elaborar uma nova agenda de direitos trabalhistas pensada já não com uma revolução industrial ou com um paradigma produtivo fordista, porque evidentemente a intermediação tecnológica habilita outras formas de produção e outras maneiras de formar as cadeias globais de valor, como muito bem foi descrito aqui. As fábricas fordistas, com uma linha de montagem e um trabalhador ao lado do outro, já não existem. Hoje a fábrica é a internet, o computador, a linha de montagem somos todos nós que estamos conectados à rede, por isso é preciso começar a pensar a agenda de direitos trabalhistas com a mente do capitalismo digital que estamos vivendo e não com a mente da Revolução Industrial de há um século. Nesse sentido, é necessário introduzir uma nova agenda de direitos trabalhistas condizentes com essa intermediação tecnológica que, embora tenha trazido muitíssimos benefícios, também ocasionou muitíssimos problemas.

Acreditamos que um direito trabalhista fundamental que temos de regular em toda a América Latina e no mundo - em algumas legislações já vão tendo-o timidamente, mas tem de ser mais forte - é o direito à desconexão digital, porque realmente os trabalhadores trabalham vinte e quatro horas por dia, nos fins de semana, têm conexão com a internet e recebem mensagens do trabalho o tempo todo.

O direito à desconexão não é o direito dos trabalhadores de jogar o celular no lixo ou de deixar o chefe no vácuo, e sim o de não serem incomodados fora do seu horário de trabalho, o de que existam regras claras sobre os horários em que podem receber mensagens, talvez em um horário distinto do da jornada de trabalho, que pode ser implementado por meio de um sistema de plantões e outros, mas que, uma vez fixado, deve ser respeitado. Perdemos a soberania do tempo livre e de qualidade, que é um direito não somente dos trabalhadores nesta nova revolução industrial, mas também um direito feminista, porque, quando responder fora do horário é uma nova habilidade profissional, nós, mulheres, temos muito menos chances de fazê-lo, dado que, em sua maioria, destinamos muita carga horária à economia do cuidado. Além disso, receber mensagens fora do horário não permite a organização das tarefas de cuidado dentro do lar, porque, mesmo quando a família quer se organizar e dividi-las, se se interpõem chamadas do trabalho

é muito difícil conseguir. Portanto, é um direito não somente dos trabalhadores, mas também feminista.

Aqui se mencionou a vigilância. Evidentemente, a proteção de dados dos trabalhadores é fundamental. É preciso começar a ter uma agenda de proteção de dados dos trabalhadores. Tanto a Argentina quanto o Uruguai têm uma lei de proteção de dados e, neste momento, na Argentina estamos discutindo uma nova lei de proteção de dados que seria importante atualizar com uma agenda de direitos trabalhistas e para que os trabalhadores possam saber que dados estão sendo coletados sobre eles, bem como poder eliminá-los ou levá-los consigo quando a relação de trabalho terminar.

Além disso, os sindicatos teriam de fazer auditorias para saber que dados se têm dos trabalhadores e de que maneira estão sendo utilizados. Estão sendo vendidos a terceiros? Estão sendo utilizados para fazer espionagem ou chantagem ou para afetar as carreiras profissionais dos trabalhadores? Evidentemente, o sindicato tem de estar a par desses temas, porque é fundamental que seja assim.

Também seria preciso pensar em uma cogovernança de dados, em que os trabalhadores façam parte dessa mesa e sejam informados de quais dados serão coletados, em que circunstâncias e com que objetivo, e os dados que não têm a ver com a função produtiva não deveriam ser guardados.

Pois bem, existem outros novos direitos. Aqui se mencionou que a tecnologia aumenta a produtividade do trabalhador. Então, se assim fosse, já se pensou em negociar melhores salários para os trabalhadores ou a redução da jornada de trabalho? É importante que os parlamentos tenham isso em conta, porque não pode ser que, se há um aumento da produtividade como consequência da inserção tecnológica, esse benefício fique para o empresário e o trabalhador, que tem multiplicidade de tarefas e que pode resolver mais em menos tempo, não receba nada.

Por último, um novo direito trabalhista que surge com a intermediação tecnológica e que a classe trabalhadora tem de começar a propor e a lutar por ele é que escolher os horários de trabalho não é sinônimo de autonomia. Existe uma relativa soberania do tempo de trabalho que nós, trabalhadores, ganhamos, fruto da intermediação tecnológica, que deve ser um novo direito trabalhista. Na Argentina, a lei de teletrabalho estabeleceu que as pessoas que têm filhos a cargo ou pessoas adultas com cuidados especiais podem escolher seus horários de trabalho e, embora tenham de trabalhar a quantidade de horas estipulada por contrato, lhes assiste o direito de parar para levar a

criança ao médico ou levá-la e buscá-la na escola. Isso é importantíssimo. É preciso começar a lutar pela soberania do tempo de trabalho, porque é uma demanda não só da classe trabalhadora, mas fundamentalmente dos jovens trabalhadores, que cada vez mais encontram na autonomia algo desejável apenas por sentirem que podem dominar seus próprios horários de trabalho. Isso é um absurdo. A soberania do tempo de trabalho - a relativa soberania do tempo de trabalho - deveria ser um novo direito trabalhista e não um sinônimo de autonomia. Isso não tem nada a ver com autonomia. Há uma relação de dependência, mas nós, trabalhadores, ganhamos soberania do tempo de trabalho graças à intermediação tecnológica, e temos de usá-la a nosso favor nesse sentido, para ganhar mais direitos e melhores condições de trabalho.

Para terminar, me parece importantíssimo assinalar que, cada vez que se introduz tecnologia em um âmbito de trabalho, isso seja feito de forma consensual e gradual. Há muitos exemplos ao redor do mundo de sindicatos, de Estados e de empresas que negociaram formas graduais de reinserção profissional dos trabalhadores quando entra uma nova tecnologia que vai substituir ou mudar suas condições de trabalho. Evidentemente, é necessária capacitação, e ela não precisa ficar a cargo do trabalhador ou meramente do Estado, podendo ser realizada em conjunto por todos os atores da sociedade.

Por isso digo que é importante responder com mais democracia, com mais negociação coletiva, com mais tripartismo, com mais atores sentados à mesa de negociação. Entendemos que, se vamos ter uma mudança tecnológica que modifique a matriz produtiva de nossas economias, a forma de trabalho dos trabalhadores e a forma de fazer negócios das empresas, é fundamental e necessário que isso seja feito com diálogo social, com consenso na sociedade e com uma nova agenda de direitos, para que a tecnologia não seja projetada, montada e utilizada para precarizar, submeter e automatizar os trabalhadores e substituí-los, porque não queremos economias cada vez mais fracas, com salários mais baixos e com maiores taxas de desemprego. O que queremos é dar o salto para o desenvolvimento como América Latina e ter melhores condições de trabalho para os nossos trabalhadores. Portanto, me parece que é preciso responder com diálogo social, com democracia, com uma inserção consensual em termos de capacitação, de auditorias, de espaço temporal - ou seja, levando em conta quanto tempo vai levar para fazer essa nova inserção tecnológica -, de impacto na vida dos trabalhadores, de entender se essa tecnologia foi projetada localmente e respeita os padrões culturais e sociais que temos dentro da nossa região ou se não os respeita e não os leva em conta. Isso só podem dizer os trabalhadores representados por meio de seu sindicato, porque são eles que têm a capacidade de dizer se essa tecnologia está afetando a vida deles de forma negativa. Muitas vezes ouço empresários dizerem «Nós entendemos, nós

entendemos», mas depois, na hora de fazer a auditoria, contrata-se uma empresa de fora para ver o que está acontecendo dentro do espaço empresarial em que a tecnologia foi aplicada. Se queremos saber se realmente uma tecnologia afeta a vida dos trabalhadores, temos de perguntar a eles, representados por meio do sindicato, e não a uma empresa multinacional que vem fazer uma consultoria.

Então, me parece muito importante começar a entender que essa negociação tem de ser ampla: é preciso negociar um adicional por produtividade, mas também espaços temporais, capacitação, formas de inserção tecnológica, auditorias e um monte de outras agendas que têm a ver com entender que essa tecnologia vai afetar a vida e a produtividade desses trabalhadores. Por isso, necessariamente se requer uma regulação, tanto em nível nacional, emitida por meio do congresso, quanto em nível da negociação coletiva, mediante um acordo ou uma convenção coletiva de trabalho.

Não me estendo muito mais porque é preciso encerrar a sessão, mas é a contribuição que eu queria deixar de alguma maneira, com uma agenda de direitos que me parece importante começar a entender em matéria regulatória diante, não do que está por vir, não do futuro, mas do presente, do que estamos vivendo hoje em dia, que é uma mudança brutal na forma de produção, devido ao fato de que abandonamos a revolução industrial fordista e estamos diante de um novo capitalismo digital ou tecnológico que evidentemente mudou a forma de produção por meio da intermediação tecnológica e que necessita de uma nova agenda de diálogo e de negociação coletiva.

Muito obrigada.

SENHORA GALÁN.- Nosso tempo acabou. Tínhamos mais dois convidados que iam expor sobre renda básica e o tratado vinculante, tema em que vêm trabalhando há muito tempo. Queremos propor, senhor presidente - porque não há mais tempo -, que nos enviem suas contribuições por escrito para que sejam incorporadas à versão taquigráfica.

Contribuição do Prof. Christian Adel Mirza

Contribuição de Alberto Villarreal

SENHOR MIRZA.- Sou professor e, além disso, deputado suplente; vários dos que estão aqui me conhecem.

Quero propor ao presidente da comissão incluir em sua agenda a opção da renda básica universal como tema a discutir, porque está sendo debatida em nível mundial. Da CEPAL à OIT, passando pelo Banco Mundial e pelo BID, estão discutindo a renda básica universal. A proposta concreta é que anotem o tema na agenda e, eventualmente, se considerarem necessário, nos convoquem para fazer uma apresentação.

Muito obrigado.

SENHOR PRESIDENTE.- Hoje o nosso tempo acabou, mas quero assinalar que fixamos esse horário porque todos temos os tempos limitados. Este é um processo que continua. Sempre dizemos que o nosso modelo finlandês levou, na primeira etapa, quatro anos para tratar este tema. Refiro-me à conferência «O Futuro do Trabalho, o Trabalho do Futuro, um olhar a partir do Uruguai». No próximo dia 26 de setembro vamos fazer um primeiro avanço de um primeiro relatório anual que será concluído no ano que vem. O tema da renda básica universal está colocado e vamos continuar conversando sobre ele, entre outros aspectos.

Todos estão convidados para o próximo dia 26 de setembro, às 18h00, no salão de eventos do Palácio Legislativo, onde, reitero, será apresentado um primeiro avanço, porque foram muitas as contribuições e não queremos nos fechar em um relatório em que, entre outras coisas, temos pedidos de muitos dos especialistas para participar da revisão desse relatório e também ter espaço suficiente para fazer as correções e, inclusive, sua discussão. Por isso informo que no dia 26 deste mês, basicamente, será apresentado um avanço em que se falará sobre a participação dos especialistas e serão divulgadas algumas manchetes das contribuições.

Estão presentes Lydia Garrido, que é a especialista que está nos acompanhando, Bruno Gili, que está conectado por Zoom, e lamentavelmente não pôde comparecer Inés Fynn, porque hoje faleceu o pai dela. Portanto, temos uma equipe de trabalho e continuaremos este processo. Como sabem, o regime de trabalho é uma sessão por mês, e faltam muitas sessões para completar inclusive este primeiro relatório.

Estamos percorrendo este processo e há muitos temas para aprofundar. Pedimos desculpas ao engenheiro Sotelo porque não era o tema específico, mas mesmo assim as suas contribuições foram muito boas.

Em nome da Comissão Especial de Futuros, agradecemos também a presença dos senhores legisladores e de quantos nos acompanharam, e esperamos todos no dia 26 de setembro, às 18h00, no salão de eventos do Palácio Legislativo.

Está encerrada a sessão.

(São 18h05).

Montevideu, Uruguai. Poder Legislativo.