

30 de novembro de 2018

Bruxelas



**JOINT DECLARATION ON THE IMPACT OF
DIGITALISATION ON EMPLOYMENT**
BY THE EUROPEAN SOCIAL PARTNERS IN THE BANKING SECTOR

JOINT DECLARATION ON THE IMPACT OF DIGITALISATION ON EMPLOYMENT

PREÂMBULO

Os efeitos da digitalização no setor financeiro são muito profundos, uma vez que todos os seus serviços são imateriais e, conseqüentemente, podem ser digitalizados através das tecnologias de informação e comunicação (TIC). Por esta razão, os bancos tradicionais também enfrentam uma concorrência crescente por parte de novos atores que utilizam plataformas e ecossistemas digitais. Os bancos precisam de reforçar ainda mais a sua competitividade, aumentando a produtividade do trabalho com a ajuda das TIC. O sucesso neste empreendimento é necessário para a rentabilidade do negócio, a disponibilidade de empregos e a melhoria do bem-estar no trabalho no setor bancário.

Nesta era da digitalização e automatização, o desenvolvimento das competências e dos métodos de trabalho dos colaboradores é uma condição prévia para o sucesso. As competências humanas devem ser aperfeiçoadas e melhoradas para terem como foco principal fazer coisas que os computadores e os robôs não conseguem fazer, uma vez que aumentam o valor dos serviços puramente digitais prestados aos clientes. Especialização e confiança são as vantagens competitivas estabelecidas no setor financeiro. O seu papel aumentará com o crescimento da informação, ao que se seguirá um aumento das transações digitais. Os dados informativos brutos precisam de ser reduzidos e analisados para se tornarem valiosos e transformados em informações confidenciais para o cliente.

É evidente que a tecnologia continuará a ser um fator impulsionador do desenvolvimento do setor bancário e que as pessoas têm um papel fundamental na digitalização. O ritmo da mudança digital e da inovação tecnológica está agora a acelerar. Com elas surgem desafios e oportunidades que os Parceiros Sociais terão de enfrentar.

Como a tecnologia digital está a atingir graus de maturidade cada vez mais elevados, os Parceiros Sociais reconhecem que a digitalização é uma ferramenta para a produtividade, melhorando a qualidade do serviço prestado aos clientes e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, que têm a possibilidade de gerir as horas de trabalho. Esta não deve ser apenas uma ferramenta para aumentar as receitas. Além disso, a IA deve complementar e não competir com os seres humanos, e concentrar-se na formação e no desenvolvimento de competências. É importante facilitar estratégias que permitam aos Parceiros Sociais utilizar e tirar partido do que a tecnologia moderna oferece. A empregabilidade na força de trabalho é a chave do sucesso no futuro.

A introdução de sistemas e processos digitalizados exige grandes transformações na organização do trabalho. Um desafio é encontrar métodos de trabalho que combinem especialização com criatividade, interação social e flexibilidade. São necessárias novas formas de trabalho, incluindo horários de trabalho flexíveis e teletrabalho. Estas são do interesse comum dos empregadores e dos trabalhadores.

As novas formas de trabalho podem incluir trabalho independente, que pode alterar a compreensão tradicional do emprego, do tempo e do local de trabalho, e pode dar origem a questões específicas de saúde e segurança. Ao mesmo tempo, existe um enorme potencial para melhorar a qualidade do trabalho dos empregos existentes. Os sistemas e ferramentas digitais têm potencial para reduzir a carga de trabalho administrativo dos trabalhadores, apoiando-os no seu trabalho e dando-lhes mais tempo e recursos para ajudar e aconselhar os clientes.

É crucial seguir uma abordagem holística para prever o futuro do emprego, avaliando os efeitos no emprego de desenvolvimentos previsíveis em setores específicos, induzidos pela tecnologia. É necessário definir políticas estratégicas e que os Parceiros Sociais trabalhem em conjunto para abordar de forma positiva as oportunidades e os desafios da digitalização, a fim de moldar a transformação digital de uma forma social e criar valor para todas as partes interessadas, incluindo acionistas, setor, trabalhadores, consumidores e a sociedade em geral.

I. PROTEÇÃO DE DADOS E PRIVACIDADE

A legislação europeia em matéria de proteção de dados (Regulamento Geral de Proteção de Dados) prevê um quadro jurídico. O empregador é responsável por tomar as medidas adequadas para assegurar a proteção dos dados utilizados e tratados para fins profissionais. O empregador informa o trabalhador sobre toda a legislação relevante e as regras da empresa relativas à proteção de dados. É da responsabilidade dos trabalhadores cumprir estas regras.

O empregador garante níveis adequados de segurança dos sistemas de TI, incluindo sistemas de monitorização, respeitando simultaneamente a privacidade dos trabalhadores.

II. FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

A formação e o desenvolvimento de competências são fundamentais para gerir o impacto da digitalização de uma forma social, não só para responder às necessidades de emprego, tarefas e organização do trabalho de hoje, mas também às de amanhã.

Estas incluem altas competências sociais, como a capacidade de ser adaptável e ágil, comercial, orientado por dados, aberto, curioso e inovador, bem como competências de comunicação distintivas e de comunicação social.

A Aprendizagem ao Longo da Vida tem de ser adaptada às respetivas necessidades de competências do processo de digitalização. Com o apoio do empregador, os trabalhadores têm de assumir a responsabilidade pela sua empregabilidade.

A cooperação entre os Parceiros Sociais e os sistemas educativo e de desenvolvimento profissional é vital para manter um elevado nível de qualificações, competências e inovação no setor. Os sindicatos têm a responsabilidade de comunicar aos seus membros a importância da formação e do desenvolvimento de competências. A reconversão profissional deve ser uma das prioridades a abordar tanto pelos empregadores como pelos sindicatos.

III. CONDIÇÕES DE TRABALHO SAUDÁVEIS E EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL

A manutenção de condições de trabalho saudáveis e de um equilíbrio adequado entre vida profissional e pessoal continua a ser um objetivo fundamental dos Parceiros Sociais no processo de digitalização.

Em consequência da contínua digitalização, é importante considerar os potenciais desafios que poderão surgir com as possibilidades de um trabalho mais flexível. As condições do tempo de trabalho devem estar em conformidade com as regras das empresas, os acordos coletivos e as leis nacionais e europeias.

Deve ser incentivado um amplo diálogo entre os Parceiros Sociais sobre o papel dos trabalhadores na era da digitalização.

Os empregadores e os representantes dos trabalhadores lidam com estas alterações tendo em conta os interesses dos trabalhadores e dos empregadores.

IV. DIÁLOGO SOCIAL

Todas as questões mencionadas devem ser discutidas e desenvolvidas entre os Parceiros Sociais a nível europeu, nacional, multinacional e empresarial. O diálogo social é fundamental para moldar a transformação digital do setor bancário.

Os Parceiros Sociais do Setor Bancário trabalham em políticas e parcerias inovadoras para promover uma transição justa para um futuro de trabalho digital digno.

V. CONTINUAR EM FRENTE

Os Parceiros Sociais comprometem-se a promover a declaração conjunta da melhor forma possível a nível europeu, nacional, multinacional e empresarial.

Os Sindicatos, Associações e Representantes dos Empregadores serão continuamente atualizados com comunicações e desenvolvimentos após o lançamento da Declaração e apoiados por reuniões conjuntas e/ou conferências de imprensa.

A Declaração Conjunta será igualmente traduzida para o maior número possível de línguas oficiais da UE, desde que a UE disponha de financiamento adequado.

Num espírito de boa governação, um comité de acompanhamento dos Parceiros Sociais europeus reunir-se-á uma vez por ano. Haverá reuniões adicionais se uma das partes o sugerir em circunstâncias excepcionais, para avaliar a situação atual da digitalização no setor bancário, debater novas questões e tendências e decidir quais as práticas que os Parceiros Sociais Europeus consideram exequíveis para enfrentar as oportunidades e os desafios inerentes.

Os Parceiros Sociais a nível da UE podem acompanhar o processo de execução. Os meios podem incluir inquéritos e questionários.