

NEEC

NÚCLEO DE ESTUDOS ESTRATÉGICOS

CORECON-SP

Política industrial, transição verde e diálogo social

A experiência finlandesa; Estado, inovação e bem-estar; Transição justa e participação dos trabalhadores.

Pia Björkbacka
Organização Central dos Sindicatos Finlandeses - SAK

Anna Yletyinen e Heidi Virta
Consulado da Finlândia em São Paulo

Gabriel Casnati
Centro de Solidariedade Sindical da Finlândia - SASK

Nº 08

SÃO PAULO, NOVEMBRO DE 2026

Sobre o expositor

Pia Björkbacka é assessora sênior da Organização Central dos Sindicatos Finlandeses (SAK), a maior e mais antiga central sindical da Finlândia, na qual trabalha desde 2008. Atua com políticas de clima, energia e desenvolvimento sustentável, além de responsabilidade social das empresas. Representou os trabalhadores na instância de acompanhamento dos roteiros setoriais de baixo carbono do Ministério da Economia e do Emprego da Finlândia e preparou a contribuição da SAK sobre transição justa incluída na síntese da primeira rodada.

Anna Yletyinen é cônsul da Finlândia em São Paulo.

Heidi Virta é responsável pela área de comércio para a América Latina e o Caribe no Consulado da Finlândia em São Paulo.

Gabriel Casnati é representante para a América Latina e o Caribe da SASK, o Centro de Solidariedade Sindical da Finlândia, e atua no movimento sindical há mais de dez anos.

Participantes do debate. Antonio Prado, vice-presidente do Corecon-SP e coordenador da Comissão de Relações Internacionais, que coordenou o seminário; Haroldo da Silva, presidente do Corecon-SP; Celso Veras, da ABED-SP; e Lia Lopes, conselheira do Corecon-SP, que enviou perguntas pela transmissão.

NOTA EDITORIAL

CADERNOS NEEC – Nº 8

Este caderno reúne as exposições e o debate do seminário A experiência finlandesa em políticas industriais e desenvolvimento sustentável, promovido em 23 de setembro de 2026 pela Comissão de Relações Internacionais do Conselho Regional de Economia do Estado de São Paulo (Corecon-SP), em parceria com a FESPSP, a ABED-SP e o Centro Brasileiro de Estudos Estratégicos, e transmitido pela TV Economista. Esta edição ampliada substitui a primeira versão do Nº 6, que reunia apenas a palestra de Pia Björkbacka. Foram acrescentadas as exposições de Anna Yletyinen e Heidi Virta, do Consulado da Finlândia em São Paulo, e de Gabriel Casnati, da SASK, além das perguntas, dos comentários e das palavras finais.

As exposições foram reorganizadas para a forma escrita, com supressão de repetições, hesitações, solicitações de mudança de slides e interrupções técnicas, preservando-se os argumentos e as ressalvas dos participantes. Foram retiradas as falas protocolares de abertura. O texto partiu de transcrições automáticas em português e em inglês, com trechos traduzidos por máquina e nomes próprios deformados. Nomes de pessoas, empresas e programas foram corrigidos com base na apresentação do Consulado.

Na palestra de Pia Björkbacka, os valores que a transcrição não permitia recuperar com segurança (a remuneração média de mulheres e homens citada na abertura e as projeções de emprego associadas à transição verde) foram completados com base na apresentação da palestrante. O percentual atribuído à indústria de jogos eletrônicos não consta da apresentação e não foi reproduzido. Nas passagens em que a fala e os slides divergem, prevaleceu a fala: a data das próximas eleições parlamentares, abril de 2027, foi corrigida pela própria palestrante. Os quadros derivam das apresentações de Pia Björkbacka e do Consulado e foram traduzidos e organizados pela edição.

Duas perguntas ficaram sem resposta: a de Haroldo da Silva sobre a relação entre a perda de empregos industriais e a ascensão da China, que não chegou à palestrante por falhas no áudio, e a de Antonio Prado sobre educação e pesquisa, feita quando as representantes do Consulado já haviam deixado a transmissão. As notas editoriais, reunidas ao final e indicadas no texto entre colchetes, registram complementos documentais.

SUMÁRIO

Parte I - A perspectiva sindical 5

1. A perspectiva dos trabalhadores 5
2. A construção do diálogo social 6
3. Como se regulam as relações de trabalho 7
4. Transformações no mercado de trabalho 8
5. O contexto político e as dificuldades do movimento sindical 8
6. Objetivos e limites da política industrial 9
7. Inovação, investimento e setores prioritários 10
8. A transição verde como projeto de desenvolvimento 10
9. Os roteiros setoriais de baixo carbono 11
10. O que os roteiros revelaram 12

Parte II — Estado, inovação e bem-estar: a visão do Consulado da Finlândia 13

11. Um país que construiu tudo a partir do zero 13
12. O Estado como facilitador estratégico 14
13. Bem-estar, família e igualdade 15
14. Inovação e sustentabilidade 16
15. O ecossistema de inovação e a cooperação com o Brasil 16

Parte III — A solidariedade sindical finlandesa no Sul Global 18

16. A SASK e a cooperação com os sindicatos do Sul Global 18

Parte IV — O debate 19

17. A cooperação sindical entre Brasil e Finlândia 19
18. Emprego industrial e diferenças salariais entre homens e mulheres 19
19. Educação, Estado e mercado 20
20. A origem dos roteiros e os limites da participação sindical 21
21. Inteligência artificial e transformação do trabalho 22
22. Licenças parentais e divisão do cuidado 23
23. Automação, regulação e negociação coletiva 24
24. Projeto nacional, confiança e cooperação 25

Considerações finais 26

Notas editoriais 27

Referências 28

Ficha editorial 29

Parte I - A perspectiva sindical

1. A perspectiva dos trabalhadores

Pia Björkbacka

É um prazer participar deste encontro. A pergunta apresentada na abertura — o que o Brasil pode aprender com a experiência finlandesa na combinação entre transformação industrial, sustentabilidade e diálogo social — é bastante ampla. Vou abordá-la principalmente pelo marco da política industrial e pela transição verde, tema muito presente na Finlândia.

Antes, apresentarei brevemente a organização de onde venho e alguns aspectos da história sindical finlandesa. Esse percurso ajuda a compreender como o diálogo social se desenvolveu e por que, atualmente, enfrenta dificuldades.

A Finlândia tem três centrais sindicais. Represento a SAK, cuja base é composta principalmente por trabalhadores em ocupações operacionais, industriais e de serviços. Nossa organização foi fundada em 1907, antes da independência finlandesa, quando o país ainda estava sob domínio russo.

Atualmente, reunimos 18 sindicatos filiados e representamos aproximadamente 750 mil trabalhadores, em um país com pouco menos de seis milhões de habitantes. No último ano, foram concluídos cerca de 300 acordos coletivos no âmbito dos sindicatos que representamos. A estrutura da central conta com aproximadamente 50 trabalhadores.

Entre nossos associados, 57% são homens e 43% são mulheres. Embora a Finlândia seja frequentemente associada à igualdade, as diferenças salariais entre homens e mulheres continuam presentes: entre os filiados, a remuneração média mensal é de 2.300 euros para as mulheres e de 3.000 euros para os homens.

Essa diferença se relaciona, em parte, com a composição dos setores e das ocupações. Temos uma presença expressiva de trabalhadores industriais, inclusive da indústria de papel, cujos salários são relativamente elevados. Também representamos muitos trabalhadores dos serviços públicos e privados, nos quais as remunerações costumam ser menores.

Nossa base inclui sindicatos importantes dos transportes, da aviação e das ferrovias. Há também categorias menos esperadas, como os atletas profissionais.

É a partir dessa diversidade de trabalhadores e de suas condições de vida que observo a política industrial e a transição verde.

Quadro 1 — A SAK em números

Indicador	SAK
Fundação	1907 — a maior e mais antiga central sindical da Finlândia
Sindicatos filiados	18
Trabalhadores representados	cerca de 750 mil
Acordos coletivos	cerca de 300 na rodada de negociação 2024–2025
Composição da base	indústria 46,4%; serviços privados 24,4%; setor público 21%; transportes 8,1%
Filiados por sexo	homens 57%; mulheres 43%
Remuneração média mensal	homens 3.000 euros; mulheres 2.300 euros
Instância deliberativa	Conselho de Delegados, com 105 membros
Representação institucional	389 representações ou grupos de trabalho (2024)

Fonte: elaborado com base na apresentação da palestrante (SAK, 2026).

2. A construção do diálogo social

Nos primeiros anos da independência, a estrutura industrial finlandesa ainda era relativamente limitada. A construção de empresas estatais teve um papel importante na formação de uma base produtiva própria, com iniciativas nos setores de energia, mineração e metalurgia e na indústria de papel.

Um marco das relações entre empregadores e trabalhadores ocorreu em 1940, no contexto da Segunda Guerra Mundial. As organizações patronais reconheceram os sindicatos como interlocutores e abriram caminho para negociações coletivas. Esse entendimento ficou conhecido como o "Compromisso de Janeiro".

A mensagem era que empregadores e trabalhadores deveriam participar de um esforço comum diante daquela situação dramática. Foi um momento decisivo na construção do diálogo social.

Esse processo avançou ao longo das décadas. No final dos anos 1960, começaram os acordos de política de rendas, que envolviam governo, empregadores e sindicatos.

Esses acordos não se limitavam aos salários. Também abrangiam questões de política social, proteção contra o desemprego e seguridade social. Estabeleciam um quadro geral, a partir do qual os sindicatos negociavam condições mais específicas para suas categorias. Esse modelo começou a sofrer mudanças profundas na década de 2010. As organizações patronais passaram a questionar a necessidade dos acordos nacionais de política de rendas e da negociação conjunta entre governo, empregadores e trabalhadores.

Em 2015, essa mudança se tornou explícita, com a decisão patronal de abandonar esse tipo de acordo. Desde então, o sistema passou por um processo de enfraquecimento.

Isso não significa que todo o diálogo tripartite tenha desaparecido. Ele continua existindo em algumas áreas, mas sua abrangência e sua influência foram reduzidas.

3. Como se regulam as relações de trabalho

As relações de trabalho na Finlândia se organizam em três níveis: legislação, acordos coletivos e contratos de trabalho.

A legislação costuma ser preparada mediante consultas a especialistas e representantes de sindicatos e empregadores. Ainda existem grupos tripartites de elaboração normativa, especialmente para temas diretamente relacionados à vida profissional.

Os acordos coletivos estabelecem condições de trabalho e remuneração. Alguns vinculam as partes organizadas; outros têm aplicação geral, alcançando também empregadores que não pertencem às organizações patronais signatárias.

Nesse segundo caso, uma empresa não filiada à organização patronal deve respeitar os pisos e as condições estabelecidos no acordo aplicável ao seu setor.

Por fim, os contratos de trabalho especificam as condições da relação individual, dentro dos parâmetros legais e coletivos.

Quadro 2 — Os três níveis de regulação do trabalho na Finlândia

Nível	Quem define	Alcance
Lei	Parlamento, em geral após consulta a especialistas e organizações ou em grupos tripartites	Obrigatória para todos; parte crescente das normas provém da União Europeia
Acordo coletivo	Organizações patronais e sindicatos de cada setor	Vincula os signatários; os de aplicação geral fixam pisos também para empresas não filiadas
Contrato de trabalho	Empregador e empregado	Não pode estabelecer condições inferiores às da lei ou do acordo coletivo

Fonte: elaborado com base na apresentação da palestrante (SAK, 2026).

A taxa de organização apresentada é hoje de aproximadamente 60%. Quando comecei a trabalhar na SAK, em 2008, o nível de organização era mais elevado. A redução da organização sindical e patronal nos preocupa, inclusive por suas possíveis consequências para a sustentação dos acordos de aplicação geral.

Do lado dos trabalhadores, existem três centrais sindicais. Do lado patronal, há organizações que representam diferentes segmentos, como as empresas privadas, o setor público, o Estado e a Igreja.

Apesar das mudanças recentes, sindicatos e organizações patronais ainda desempenham um papel importante na organização, no financiamento e na governança da proteção social. O sistema de aposentadorias é uma área na qual a participação tripartite continua funcionando bem.

Em outras áreas, como a definição da proteção contra o desemprego, nossa influência já não é comparável à que existia nas décadas de 1960 e 1970.

4. Transformações no mercado de trabalho

A Finlândia enfrenta o envelhecimento de sua população. Isso pode gerar escassez de trabalhadores qualificados em determinados setores. Atualmente, essa preocupação aparece com força no setor de energia.

Ao mesmo tempo, convivemos com baixo crescimento da produtividade desde 2008 e com desemprego elevado. A taxa de desemprego mencionada nesta apresentação é de 10,5%. Portanto, temos uma situação complexa: desemprego expressivo no presente e possíveis carências de qualificação em setores importantes para o futuro.

Além da transição verde, ocorrem simultaneamente a digitalização e a expansão da inteligência artificial. Todas essas mudanças alteram as competências exigidas dos trabalhadores.

Outro aspecto que ganhou importância é a saúde mental no trabalho. Os problemas psicológicos e psicossociais ocupam hoje um espaço maior nas discussões sobre saúde e segurança ocupacional.

Também observamos uma mudança na origem das melhorias na legislação trabalhista. A Finlândia costumava ter padrões superiores aos mínimos europeus. Na nossa avaliação, porém, nos últimos dez ou quinze anos, os avanços mais relevantes vieram principalmente da legislação da União Europeia e de sua implementação nacional.

5. O contexto político e as dificuldades do movimento sindical

Do ponto de vista sindical, o governo Orpo, iniciado em 2023, tem sido muito difícil. Nós o consideramos o governo mais à direita que a Finlândia teve desde a Segunda Guerra Mundial.

Foram realizados cortes importantes na proteção social e no seguro-desemprego relacionado aos rendimentos. Também houve restrições ao direito de greve, particularmente às greves políticas, e a introdução de sanções individuais em determinadas situações de participação em paralisações.

Nesse ambiente, os sindicatos não têm sido ouvidos em condições equivalentes às organizações patronais nas decisões governamentais.

As próximas eleições parlamentares serão em abril de 2027. Será uma oportunidade para conhecer a orientação que a população deseja dar ao governo.

É nesse contexto de dificuldades políticas, desemprego elevado e problemas nas finanças públicas que procuramos avançar na transição verde.

6. Objetivos e limites da política industrial

Os objetivos declarados da política industrial finlandesa são alcançar crescimento econômico sustentável, manter níveis elevados de emprego e estimular a criação de postos de trabalho. Compartilhamos esses objetivos.

As dificuldades aparecem nos caminhos escolhidos para alcançá-los.

A economia global ainda condiciona fortemente a política industrial nacional. Tanto no governo quanto em muitas empresas permanece uma confiança expressiva na competição, na abertura dos mercados e na integração à economia mundial como meios para elevar a produtividade.

Entretanto, os resultados dos últimos quinze anos nos levam a questionar se isso é suficiente.

Essa discussão também está presente na União Europeia. Há uma preocupação crescente com a necessidade de uma atuação industrial mais estratégica e com a capacidade de preservar atividades produtivas no continente.

Na Finlândia, a defesa de mercados abertos continua forte. Por sermos um país pequeno, também temos capacidade fiscal limitada para acompanhar uma disputa internacional baseada em grandes subsídios nacionais.

Ainda assim, existem instrumentos de apoio às empresas, como benefícios tributários, empréstimos e subsídios diretos.

A questão é saber se esses instrumentos e essa orientação têm sido suficientes para preservar a atividade industrial e os empregos.

Desde que comecei a trabalhar na SAK, em 2008, perdemos mais de 100 mil postos de trabalho na indústria. Sob a perspectiva do emprego, portanto, não podemos considerar que os resultados tenham sido satisfatórios.

Desde que comecei a trabalhar na SAK, em 2008, perdemos mais de 100 mil postos de trabalho na indústria.

A participação industrial no produto interno bruto, contudo, não caiu na mesma proporção. Segundo os valores apresentados, ela passou de aproximadamente 20% a 22%, em torno de 2008, para algo entre 18% e 20%.

Mais recentemente, surgiram alguns sinais positivos. A metalurgia voltou a receber encomendas, o desemprego entre os filiados do sindicato metalúrgico está em torno de 4,6%, e trabalhadores temporariamente afastados estão voltando à atividade. Mas essa recuperação começou apenas agora.

Quadro 3 — Emprego industrial e desemprego na Finlândia

Indicador	Valor
Trabalhadores na indústria, 2005	430 mil a 450 mil
Trabalhadores na indústria, 2025	310 mil a 330 mil
Participação da indústria no PIB	de 20%–22% (c. 2008) para 18%–20%
Taxa de desemprego geral	10,5%
Desemprego entre filiados do sindicato metalúrgico	4,6%

Fonte: elaborado com base na apresentação da palestrante (SAK, 2026).

7. Inovação, investimento e setores prioritários

Um desafio persistente é transformar inovação em vantagem competitiva efetiva. Outro é melhorar a inserção e a atuação das empresas nas cadeias globais de valor.

Há esforços para estimular empresas que desejem crescer, assumir riscos e desenvolver novas atividades. Entretanto, os resultados ainda são insuficientes.

Precisamos de mais empresas inovadoras e de mais agentes dispostos a investir na Finlândia e em sua indústria.

Entre as áreas consideradas estratégicas estão o turismo, a indústria marítima, as atividades relacionadas ao Ártico, o setor espacial, a digitalização empresarial, os minerais, a economia criativa e a bioeconomia.

A indústria de jogos eletrônicos é um exemplo relevante da economia criativa. A bioeconomia também tem importância expressiva e inclui atividades tradicionais, como a indústria de papel, embora o emprego nesse segmento venha diminuindo.

O desafio é criar condições para que essas prioridades se traduzam em investimento, capacidade produtiva e empregos.

8. A transição verde como projeto de desenvolvimento

A transição verde é uma área na qual governo, empregadores e trabalhadores compartilham uma orientação geral.

Acreditamos que ela pode abrir oportunidades para a indústria finlandesa, para empresas inovadoras e para produtores de equipamentos e soluções destinados a atividades mais limpas.

Existe, portanto, um apoio amplo a uma política climática e energética ambiciosa.

A Finlândia tem como objetivo nacional alcançar a neutralidade de carbono em 2035. As estratégias de energia e clima procuram identificar os meios necessários para atingir essa meta e atender aos compromissos europeus.

Essas estratégias trabalham com cenários até 2040 e abrangem as emissões dos diferentes setores, incluindo aqueles sujeitos ao comércio de emissões, os demais setores cobertos pelas metas de redução e o uso da terra. Consideram também as remoções de carbono pelos sumidouros.

Esse último aspecto pode ser particularmente interessante para o Brasil.

A estratégia busca acelerar a transição limpa, reduzir as emissões de gases de efeito estufa e fortalecer os sumidouros de carbono.

Nossa crítica é que a dimensão da transição justa para os trabalhadores continua insuficientemente desenvolvida.

Já tivemos várias estratégias de energia e clima e participamos de consultas, mas ainda faltam medidas concretas para assegurar que os trabalhadores sejam ouvidos e se reconheçam como parte desse processo.

É preciso tratar explicitamente da criação de empregos nas novas atividades, da preservação do trabalho nas empresas em transformação e da formação necessária para que os trabalhadores acompanhem as mudanças.

Não basta prever a transformação tecnológica da empresa. É necessário perguntar como as pessoas que já trabalham nela participarão dessa transformação.

Não basta prever a transformação tecnológica da empresa. É necessário perguntar como as pessoas que já trabalham nela participarão dessa transformação.

9. Os roteiros setoriais de baixo carbono

Uma ferramenta importante da experiência finlandesa são os roteiros setoriais de baixo carbono.

A primeira rodada começou em 2019, orientada pelo objetivo de neutralidade de carbono em 2035. Participaram 13 setores, incluindo comércio, alimentos e bebidas, indústria tecnológica, indústria química, indústria florestal, atividades ligadas aos edifícios, serrarias, hospitalidade e indústria têxtil.

Esses roteiros foram posteriormente atualizados.

Considero essa uma das principais ferramentas de planejamento da transição. É também uma experiência que pode ser interessante para o Brasil.

Sua vantagem é permitir uma abordagem concreta das necessidades dos setores e das empresas: o que precisa mudar nos processos produtivos, quais investimentos serão necessários e quais condições precisam existir para que a transformação aconteça.

Participei da instância de acompanhamento no Ministério da Economia e do Emprego e transmiti essas informações aos sindicatos. Isso nos permitiu conhecer melhor as necessidades futuras das empresas e dos setores.

Entretanto, acompanhar as informações não equivale a participar plenamente da elaboração dos roteiros. Essa é uma limitação importante da experiência, à qual voltarei no debate.

Acompanhar as informações não equivale a participar plenamente da elaboração dos roteiros.

10. O que os roteiros revelaram

Os roteiros ajudaram a identificar oportunidades, mas também incertezas e obstáculos.

Um exemplo é a economia do hidrogênio. Sabemos que ela pode ganhar importância e que exigirá grande quantidade de energia. Esperávamos que seu desenvolvimento estivesse mais avançado, mas essa expansão ainda não ocorreu como se imaginava.

A eletrificação dos processos industriais também aparece como uma transformação necessária, embora cercada de incertezas quanto ao ritmo e às condições de realização.

Uma conclusão clara é que essas mudanças exigem investimentos substanciais. São transformações caras.

Além disso, o ambiente em que as empresas operam mudou rapidamente. A situação geopolítica, especialmente após a invasão russa da Ucrânia, alterou as condições da transição. O processo não tem sido tão previsível quanto se supunha alguns anos antes.

As organizações patronais apresentam projeções expressivas de criação de empregos associadas à nova indústria e à maior utilização de eletricidade. A indústria de energia estima que o setor poderá empregar até 100 mil pessoas na Finlândia em 2040, caso se realizem as visões mais ambiciosas de produção de energia limpa; a indústria tecnológica calcula que precisará de 130 mil novos trabalhadores na próxima década.

Quadro 4 — Necessidades estimadas nos roteiros setoriais de baixo carbono

Dimensão	Estimativa dos roteiros
Eletricidade limpa	cerca de 60 TWh nos cenários de baixo carbono e até 100 TWh no cenário ambicioso, ante consumo total atual de 79,8 TWh
Emprego no setor de energia	até 100 mil pessoas em 2040
Novos trabalhadores na indústria tecnológica	130 mil na próxima década
Qualificação	mapeamento detalhado das competências exigidas ainda por fazer

Fonte: elaborado com base na apresentação da palestrante (SAK, 2026).

Nós consideramos essas perspectivas positivas, mas mantemos cautela. Já vimos estimativas otimistas, por exemplo em relação à economia circular, que não se concretizaram na dimensão anunciada.

Ainda assim, acreditamos que essa é a direção pela qual a indústria finlandesa deve avançar.

O ponto central, para nós, é assegurar que os investimentos incluam os trabalhadores e o desenvolvimento de suas competências. Essa é uma condição para que a transformação possa ser considerada uma transição justa.

Parte II - Estado, inovação e bem-estar: a visão do Consulado da Finlândia

11. Um país que construiu tudo a partir do zero

Anna Yletyinen

Falo como representante do governo finlandês no estado de São Paulo, e minha perspectiva é diferente da de Pia: mais ampla e mais histórica. Vou abordar três pontos: como a Finlândia chegou à situação atual, o papel do Estado como facilitador da economia e o bem-estar social, isto é, como o Estado finlandês oferece benefícios à população e como isso favorece o crescimento econômico.

A Finlândia é hoje um dos países mais ricos do mundo em PIB per capita, mas nem sempre foi assim. Até meados do século XX, tinha uma economia relativamente pobre, baseada sobretudo na agricultura e na indústria florestal. Antes de 1917, fazia parte da Rússia e, antes disso, da Suécia. Desde a independência, em 1917, o país teve de construir do zero todas as suas instituições políticas, administrativas e econômicas.

As guerras tiveram papel muito importante na nossa transformação econômica, porque não havia outra opção senão melhorar a economia. Depois da Segunda Guerra Mundial, a Finlândia teve de pagar pesadas indenizações de guerra à União Soviética. Paradoxalmente, isso acelerou a industrialização, pois exigiu o rápido desenvolvimento de setores como a metalurgia, a construção naval e a indústria pesada. Nas décadas seguintes, a indústria se modernizou em ritmo acelerado, a população se urbanizou, a educação se expandiu e a economia se tornou cada vez mais diversificada e tecnologicamente avançada.

Outro momento decisivo foi a profunda crise do início dos anos 1990, causada, entre outros fatores, pelo colapso do comércio com a União Soviética, nosso parceiro comercial mais importante, e por uma crise financeira interna. A resposta finlandesa foi apostar fortemente em educação, pesquisa, tecnologia e inovação. Foi nesse contexto que a Nokia se tornou líder mundial em telecomunicações, e ela ainda é considerada um símbolo dessa transformação. Hoje temos uma economia muito mais diversificada, com setores fortes em tecnologia digital, engenharia, bioeconomia, saúde e energia limpa (Quadro 5).

Quadro 5 — A transformação econômica da Finlândia

Período	Marco
1917	Independência e construção das instituições políticas, administrativas e econômicas
1945–1960	Indenizações de guerra à União Soviética aceleram a industrialização: metalurgia, construção naval e indústria pesada
Década de 1990	Crise profunda, com o colapso do comércio com a União Soviética e uma crise financeira interna, seguida de forte investimento em educação, pesquisa e tecnologia
Hoje	Economia diversificada: tecnologia digital, engenharia, bioeconomia, saúde e energia limpa

Fonte: elaborado com base na apresentação do Consulado da Finlândia em São Paulo (Yletyinen e Vitra, 2026).

12. O Estado como facilitador estratégico

O Estado finlandês atua como facilitador estratégico, em cooperação com as empresas, as universidades e os centros de pesquisa. Na prática, isso significa que o financiamento público apoia as empresas nos estágios iniciais da inovação e que o Estado investe em infraestrutura física e digital. Mas, se pensarmos nos investimentos do Estado, o mais importante talvez seja a educação dos finlandeses. A educação básica é gratuita e inclui materiais, refeições escolares e apoio aos alunos. As universidades formam talentos e geram conhecimento, os institutos tecnológicos conectam pesquisa e indústria, as empresas transformam inovação em produtos e serviços, e o governo coordena e apoia os investimentos em áreas estratégicas.

Por sermos um país pequeno, com recursos limitados, não podemos competir em grande escala, por exemplo, com mão de obra barata. Desde o início, foi fundamental escolher competir em outras áreas: conhecimento, qualidade e inovação. A Finlândia trabalha tradicionalmente com planejamento de longo prazo baseado em consensos amplos.

Outro elemento muito importante na política e na cultura finlandesas é a confiança. Existe um nível relativamente alto de confiança nas instituições públicas, no sistema jurídico e entre os diferentes atores da sociedade. Nem todos pensam da mesma forma, e há conflitos, mas há a confiança de que vamos resolvê-los juntos. Essa confiança facilita a cooperação e permite implementar políticas de longo prazo.

Nem todos pensam da mesma forma, e há conflitos, mas há a confiança de que vamos resolvê-los juntos.

13. Bem-estar, família e igualdade

Considero muito importante mencionar o papel das mulheres na sociedade finlandesa. Ao longo das décadas, a participação crescente das mulheres na educação, no mercado de trabalho e na tomada de decisões foi fundamental para o desenvolvimento econômico do país. A Finlândia foi pioneira nos direitos políticos das mulheres: em 1906, antes mesmo da independência, elas conquistaram o direito de votar e de se candidatar ao Parlamento, e em 1907 as primeiras dezenove parlamentares tomaram posse.

A famosa caixa de maternidade que o Estado oferece às famílias a cada nascimento, gratuitamente, com roupas e itens essenciais para os primeiros meses de vida do bebê, é apenas um exemplo de uma política mais ampla de apoio às famílias, que também contribui para o crescimento econômico de longo prazo. A longa licença parental é outra característica finlandesa. Ela pode ser dividida entre os dois responsáveis, sejam eles pai e mãe, duas mães ou dois pais, e permite que o Estado ajude as pessoas a constituir família e depois retornar normalmente ao trabalho (Quadro 6) **[Nota editorial 1].**

Quadro 6 — Bem-estar, família e igualdade na Finlândia

Dimensão	Característica
Saúde	Serviços públicos amplamente acessíveis, financiados principalmente por impostos
Educação básica	Gratuita, com materiais, refeições escolares e apoio aos alunos
Caixa de maternidade	Benefício tradicional com roupas e itens essenciais para o bebê, ou opção em dinheiro
Licenças parentais	40 dias de licença para a gestante; depois, 160 dias de licença parental para cada responsável, com parte transferível
Igualdade política	Direito de votar e de ser votada conquistado pelas mulheres em 1906; em 1907, 19 mulheres entraram no Parlamento

Fonte: elaborado com base na apresentação do Consulado da Finlândia em São Paulo (Yletyinen e Virta, 2026).

Tudo isso tem um custo, e manter esse sistema é muito caro. Ele é financiado principalmente por impostos. A tributação na Finlândia é progressiva: quanto mais se ganha, mais se paga, e o nível varia um pouco conforme as prioridades de cada governo. Mas os finlandeses pagam esses impostos de bom grado, e aqui voltamos à confiança. Há uma percepção relativamente forte de que os impostos retornam à sociedade na forma de educação, saúde, infraestrutura e outros serviços públicos, em sua maioria gratuitos para a população.

Essa confiança nas instituições não é apenas uma característica da sociedade finlandesa: acreditamos que o nosso bem-estar é uma parte importante do funcionamento da economia. Não sei se esse sistema pode ser replicado diretamente em outras sociedades, porque nasceu ao longo de mais de cem anos de independência. Mas talvez haja algo que também possa ser aplicado no Brasil.

14. Inovação e sustentabilidade

Heidi Virta

Sou responsável pela área de comércio para a América Latina e o Caribe no Consulado da Finlândia em São Paulo. Vou falar de inovação e sustentabilidade, de pesquisa e desenvolvimento e, por fim, um pouco de felicidade. Quem conhece a Finlândia sabe que a inovação e a sustentabilidade fazem parte do DNA do país.

Segundo o Índice Global de Inovação de 2025, a Finlândia foi a sétima economia mais inovadora do mundo. Para chegar a esse nível, o país considera necessário investir constantemente em pesquisa e desenvolvimento e estimular a cooperação entre universidades, centros de pesquisa e empresas, criando um ecossistema de inovação competitivo. Empresas, instituições de pesquisa e governo estabeleceram em conjunto a meta de que os investimentos em pesquisa e desenvolvimento alcancem 4% do PIB até 2030. Hoje estão um pouco acima de 2%, e cerca de dois terços do esforço deverão vir das empresas e um terço do governo. Depois da Nokia, muitas novas empresas surgiram na Finlândia.

A Finlândia foi a primeira economia desenvolvida a fixar em lei a neutralidade de carbono, com meta para 2035, como Pia já mencionou, e a pretensão de tornar-se carbono negativa em seguida. Tudo isso foi acordado em conjunto entre governo, instituições de pesquisa e empresas. Em 2016, foi também o primeiro país a criar uma estratégia nacional de economia circular. Tivemos a honra de sediar em São Paulo, em 2025, o Fórum Mundial de Economia Circular, organizado pelo Sitra e pela Fiesp, pela primeira vez na América Latina. Já há muita colaboração entre instituições e empresas do Brasil e da Finlândia em circularidade, e a iniciativa Circular Finland, que começou em São Paulo, está hoje presente em toda a América Latina.

Na Finlândia, também é importante que a inovação seja acessível a todos. Um bom exemplo é a Oodi, a Biblioteca Central de Helsinque, criada para celebrar os cem anos da independência, que oferece quase gratuitamente espaços e equipamentos para fazer música, produzir filmes, costurar, criar jogos e imprimir em 3D. O país oferece também muitos cursos de formação continuada: acreditamos que a educação é para a vida toda e que sempre se pode estudar mais e mudar de carreira.

15. O ecossistema de inovação e a cooperação com o Brasil

A Business Finland é um dos principais atores para as empresas. Apoia a pesquisa e o desenvolvimento de pequenas e médias empresas e a cooperação entre empresas e instituições de pesquisa, por meio de programas como Research to Business, Co-Innovation, Co-Creation e Co-Research. A ideia é que novos negócios nasçam da inovação, e a Finlândia tem tido bastante sucesso nisso. Entre a Finlândia e o Brasil há um edital conjunto da Business Finland com a Embrapii, o TechMakers: empresas dos dois países podem apresentar propostas conjuntas de pesquisa e desenvolvimento para produtos e aplicações inovadoras com potencial de mercado, com financiamento da Embrapii e da Business Finland.

A meta é que o financiamento da Business Finland chegue a cerca de 1 bilhão de euros por ano em 2027. Outro centro muito importante é o VTT, o maior centro de pesquisa aplicada

do norte da Europa, com mais de 2.200 cientistas. A Finlândia já produziu 21 unicórnios e, recentemente, três decacórnios, empresas avaliadas em mais de 10 bilhões de dólares: a Supercell, de jogos; a ICEYE, de satélites, muito presente no Brasil; e a Oura, de saúde digital, que fabrica o anel que monitora o funcionamento do corpo (Quadro 7).

Há outras áreas de destaque. Na computação quântica, a IQM é líder na Europa; na semana passada, a IQM e o Instituto Eldorado anunciaram a aquisição do primeiro computador quântico da IQM na América Latina. Há empresas de inteligência artificial, de jogos e de saúde digital, e de tecnologia limpa, como a Neste, uma das maiores produtoras de biocombustíveis do mundo, sobretudo de combustível sustentável de aviação, que tem escritório no Brasil. Há também a Valmet, outra importante empresa da bioeconomia, com tecnologia de pirólise e uma fábrica muito grande no Brasil. Por fim, a Slush, em Helsinque, é um dos maiores eventos de startups da Europa. Neste ano, será realizada em 18 e 19 de novembro, com delegações brasileiras organizadas com o Cubo Itaú e a ApexBrasil.

Quadro 7 — Indicadores do ecossistema finlandês de inovação

Indicador	Valor ou iniciativa
Posição no Índice Global de Inovação 2025	7ª economia mais inovadora do mundo
Meta de investimento em P&D	4% do PIB até 2030 (hoje, pouco acima de 2%)
Neutralidade de carbono	Fixada em lei, com meta para 2035
Economia circular	Primeira estratégia nacional do mundo, em 2016
Business Finland	Financiamento à inovação; meta de 1 bilhão de euros por ano até 2027; edital TechMakers com a Embrapii
VTT	Maior centro de pesquisa aplicada do norte da Europa, com 2.200 cientistas
Empresas de alto valor	21 unicórnios e 3 decacórnios: Supercell, ICEYE e Oura
Áreas de destaque	Computação quântica (IQM), IA (Aiven), jogos (Supercell, Rovio), saúde digital (Oura), tecnologia limpa (Neste)
Felicidade	País mais feliz do mundo por nove anos consecutivos (*World Happiness Report*)

Fonte: elaborado com base na apresentação do Consulado da Finlândia em São Paulo (Yletyinen e Virta, 2026). GII: Índice Global de Inovação. P&D: pesquisa e desenvolvimento.

Termino com a felicidade. Há nove anos consecutivos, o World Happiness Report classifica a Finlândia como o país mais feliz do mundo. Entre os fatores que contribuem para isso estão o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, a igualdade, a boa governança, a confiança e a proteção social. Estamos abertos a perguntas e felizes em aprender uns com os outros, do Brasil para a Finlândia e da Finlândia para o Brasil.

Parte III - A solidariedade sindical finlandesa no Sul Global

16. A SASK e a cooperação com os sindicatos do Sul Global

Gabriel Casnati

Agradeço ao Corecon-SP pela iniciativa, à SAK, ao Consulado e à Embaixada da Finlândia pelas apresentações, que trazem perspectivas muito diferentes, mas complementares, para entendermos como a Finlândia alcançou esse nível de bem-estar social, de confiança e de democracia. Não se trata só da perspectiva econômica e histórica, mas também da dos trabalhadores e do movimento sindical, pilares fundamentais da sociedade finlandesa.

Sou brasileiro, trabalho no movimento sindical há mais de dez anos e, desde o ano passado, sou representante da SASK para a América Latina e o Caribe. A SASK é o Centro de Solidariedade Sindical da Finlândia, uma organização que completa 40 anos no próximo mês. Foi fundada pelos principais sindicatos finlandeses para fortalecer, no Sul global, não só os sindicatos, mas também os valores da democracia, dos direitos trabalhistas e da igualdade de gênero. É financiada em parte pelos sindicatos e em parte pelo Ministério das Relações Exteriores da Finlândia. É, portanto, parte da política externa finlandesa, voltada às questões do trabalho: promove democracia, direitos humanos, direitos trabalhistas, multilateralismo e igualdade de gênero e, mais recentemente, atua também na transição energética e na digitalização.

Do meu ponto de vista, a SASK complementa muito bem outros aspectos da política externa finlandesa e eleva o perfil do país, não apenas como economia importante, mas como ponto de apoio e de solidariedade ao movimento trabalhista, num mundo em que o protecionismo, as guerras e a indiferença mútua se intensificam. É muito importante que a Finlândia mantenha essa prioridade à solidariedade, ao multilateralismo e aos direitos humanos e trabalhistas, e sou grato não só aos sindicatos finlandeses, mas também ao compromisso político do Estado finlandês com esse tipo de iniciativa.

A SASK financia e administra hoje, com sindicatos locais, cerca de 30 projetos na América Latina, na Ásia e na África. A ideia não é apenas financiar projetos, mas ajudar os sindicatos a ter impacto político junto a seus governos, a participar de fóruns importantes como a Organização Internacional do Trabalho e a se relacionar com governos locais, outras organizações da sociedade civil e as representações finlandesas nos países onde atuamos, como a Embaixada em Brasília e o Consulado em São Paulo. Trabalhamos com sindicatos de serviços privados e públicos, da indústria, dos transportes, da construção civil, da educação, da alimentação e de trabalhadoras domésticas, para que sejam mais robustos e consigam negociar melhores salários e direitos. Tratamos também de novas formas de trabalho, como o trabalho em plataformas digitais, e de novos temas, como a transição energética, e defendemos bandeiras importantes para a história do povo finlandês, como a igualdade de gênero, um dos nossos principais pilares, para fortalecer a presença e a representação política das mulheres nos sindicatos.

A Finlândia foi eleita várias vezes o país mais feliz do mundo, e isso tem muito a ver com a confiança que os finlandeses têm entre si como nação, mas também com a abertura a relações com outros países, inclusive do Sul global. É um país pequeno, sem grandes recursos naturais, ao contrário da Noruega, por exemplo, que conseguiu se desenvolver pela educação, pela confiança, pela tecnologia e pela inovação, e que é capaz de replicar essa confiança, essa solidariedade e essa inovação também no movimento sindical, impulsionando os direitos e o fortalecimento dos sindicatos pelo mundo. Coloco-me à disposição da Embaixada, do Consulado e do Corecon-SP para transformar este debate em material útil às organizações de lá e daqui.

Parte IV - O debate

17. A cooperação sindical entre Brasil e Finlândia

ANTONIO PRADO | No início dos anos 1990, tive a oportunidade de visitar a Finlândia, a SASK e a SAK. A cooperação técnica com a SASK permitiu ao DIEESE, na época em que eu trabalhava lá, com Sérgio Mendonça como diretor técnico e eu como responsável pela coordenação da produção técnica, financiar uma nova pesquisa da cesta básica, muito importante naquele momento, e inovar na integração da área de informática. Com o apoio da SASK, integramos os escritórios do DIEESE numa época em que a internet estava apenas começando e poucos sindicatos brasileiros tinham computadores: o DIEESE já tinha computadores e conectava à internet todos os escritórios regionais. Agradeço publicamente esse apoio do Centro de Solidariedade Sindical da Finlândia.

18. Emprego industrial e diferenças salariais entre homens e mulheres

HAROLDO DA SILVA | Brasil e Finlândia são países muito diferentes. Não devemos simplesmente copiar instituições ou políticas, mas podemos aprender uns com os outros. Minha primeira pergunta: a redução do emprego industrial ao longo de cerca de 25 anos mostrada na apresentação estava relacionada à ascensão da China? A segunda: a apresentação mostrou a diferença de salários entre homens e mulheres. No Brasil a situação é pior, porque, além da desigualdade de gênero, temos o racismo. Como é possível reduzir essa diferença? Se vocês, um país tão feliz, têm essa diferença, imaginem nós.

PIA BJÖRKBACKA | Na Finlândia, as ocupações de homens e mulheres ainda são bastante segregadas. É uma separação surpreendentemente tradicional: homens estão mais presentes na indústria metalúrgica e de papel, enquanto mulheres predominam em atividades de cuidado, como a enfermagem.

Em termos gerais, os salários nos serviços são menores do que na indústria. Isso afeta homens e mulheres que trabalham nesses setores, mas tem um efeito maior sobre as mulheres porque elas estão mais concentradas nas atividades de menor remuneração.

Há também um segundo problema: a maneira como se avaliam as exigências do trabalho.

O esforço físico costuma receber reconhecimento remuneratório adicional. Já a pressão psicológica e emocional, muito presente nas ocupações exercidas por mulheres, nem

sempre recebe valorização equivalente.

Portanto, precisamos enfrentar tanto a segregação ocupacional quanto os critérios usados para atribuir valor às diferentes atividades.

Governos e outros atores vêm procurando mostrar às meninas que elas podem ser engenheiras, trabalhar na indústria e escolher profissões tradicionalmente masculinas. Apesar desses esforços, a separação entre ocupações de homens e mulheres continua forte.

Do ponto de vista sindical, também precisamos assegurar remuneração igual para trabalhos iguais ou de igual valor. Nossos sindicatos atuam nessa direção, mas ainda há dificuldades.

Existe legislação sobre igualdade de remuneração, e diferenças injustificadas podem ser contestadas. Contudo, a existência da norma não resolve automaticamente todos os problemas ligados à estrutura ocupacional e à valorização do trabalho.

A primeira pergunta, sobre a relação entre a perda de empregos industriais e a China, não chegou à palestrante por causa de falhas no áudio e ficou sem resposta.

19. Educação, Estado e mercado

ANTONIO PRADO | O que achei muito interessante nas apresentações de Pia e do Consulado é que, em tempos de crise, a Finlândia não recuou. Buscou estratégias de transformação no pós-guerra, industrializando-se, e, nos anos 1990, investiu fortemente em pesquisa, desenvolvimento e educação. Tive a oportunidade de estar com a ex-presidente da Finlândia Tarja Halonen quando estive na Cepal, e ela disse que, durante seu mandato, a prioridade era educação, educação e educação. Isso teve impacto muito significativo no desenvolvimento finlandês.

As representantes do Consulado já haviam deixado a transmissão, e a pergunta sobre educação e investimento em pesquisa ficou sem resposta.

HAROLDO DA SILVA | O que foi brilhante nas duas apresentações é que a dicotomia entre Estado e mercado parece ter sido resolvida pela Finlândia. Não há aversão a nenhuma das duas instituições, e sim cooperação e confiança, inclusive confiança no Judiciário, como foi mencionado. Acho que é isso o que melhor define o que precisamos aprender no Brasil.

> *A dicotomia entre Estado e mercado parece ter sido resolvida pela Finlândia. Não há aversão a nenhuma das duas instituições, e sim cooperação e confiança.*

20. A origem dos roteiros e os limites da participação sindical

ANTONIO PRADO | Gostaríamos de saber mais sobre os roteiros setoriais de baixo carbono e da transição verde. Temos no Brasil um conselho nacional de desenvolvimento industrial tripartite, mas não creio que alcancemos esse nível de diálogo.

Pia Björkbacka | A ideia dos roteiros setoriais ganhou força entre nós após o Acordo de Paris, em 2015.

No movimento sindical, começamos a defender que a Finlândia precisava de algo além de uma estratégia nacional de energia e clima. Queríamos estratégias por setor, nas quais os participantes discutissem o que seria necessário para contribuir para a neutralidade climática.

Nossa referência foi a Noruega, que já desenvolvia iniciativas desse tipo em 2015 e 2016.

Durante algum tempo, procuramos mobilizar o Ministério do Meio Ambiente, responsável pela política climática, e o Ministério da Economia e do Emprego. Inicialmente, não conseguimos despertar interesse suficiente.

Em 2019, conseguimos inserir no programa de governo a proposta de desenvolver estratégias setoriais.

Entretanto, embora a iniciativa tivesse sido defendida pelos sindicatos, as organizações patronais não nos convidaram para participar adequadamente da preparação dos roteiros.

A elaboração ficou principalmente a cargo das entidades empresariais de cada setor, como as da indústria metalúrgica e florestal, com apoio de consultorias.

Não houve, portanto, o diálogo social setorial que havíamos proposto, com sindicatos e empregadores construindo os roteiros conjuntamente.

O Ministério da Economia e do Emprego criou uma instância de acompanhamento na qual houve representação sindical, embora muito limitada. Acredito que eu fosse a única representante dos trabalhadores naquele momento.

Na primeira rodada, conseguimos incluir na síntese preparada pelo ministério um capítulo com orientações para uma transição justa: o que deveria ser considerado em relação aos trabalhadores e quais medidas de política pública poderiam ser adotadas. Essa contribuição foi preparada pela SAK.

Na atualização dos roteiros, continuei participando do acompanhamento. Procurei convencer as organizações patronais a convidar os sindicatos correspondentes, ao menos para informar, ouvir e discutir como envolver os trabalhadores.

Ainda assim, apenas uma organização patronal convidou o sindicato de seu setor a comentar o roteiro.

Esse resultado mostra que o diálogo social não está funcionando tão bem quanto gostaríamos na Finlândia.

Nossa proposta original era que os roteiros fossem preparados conjuntamente por sindicatos e empregadores, setor por setor. Alguns sindicatos estavam, inclusive, dispostos a contribuir financeiramente para os estudos necessários.

Poderíamos ter feito muito melhor. Na nossa avaliação, a experiência norueguesa conseguiu avançar mais nesse aspecto.

Para o Brasil, uma possibilidade seria estabelecer, no âmbito ministerial, uma instância com representação de empregadores e trabalhadores e convidar os setores a construir conjuntamente seus roteiros.

Essa participação deveria existir desde a preparação dos estudos e das propostas.

Para o Brasil, uma possibilidade seria estabelecer, no âmbito ministerial, uma instância com representação de empregadores e trabalhadores e convidar os setores a construir conjuntamente seus roteiros.

Há informações e sínteses em inglês no site do Ministério da Economia e do Emprego da Finlândia. Posso encaminhar os links por intermédio de Gabriel e compartilhar materiais adicionais.

21. Inteligência artificial e transformação do trabalho

LIA LOPES, conselheira do Corecon-SP, enviou duas perguntas. A primeira: **como o avanço da inteligência artificial e a transformação do mercado de trabalho estão afetando os setores produtivos da Finlândia?**

PIA BJÖRKBACKA | Como represento principalmente trabalhadores em ocupações operacionais, observo uma diferença na maneira como a inteligência artificial tem sido percebida.

Neste momento, a preocupação aparece com muita força entre advogados, consultores, engenheiros e outros profissionais com formação universitária.

Os trabalhadores de nossa base, contudo, já convivem há bastante tempo com os efeitos da digitalização.

Esses efeitos não são apenas negativos. Há ganhos de produtividade, mas também aumento do estresse e substituição de postos de trabalho.

Agora que a inteligência artificial afeta de forma mais visível funções administrativas e ocupações de maior escolaridade, os responsáveis pelas políticas públicas parecem demonstrar maior interesse por essa transformação.

Nossa posição é reconhecer as possibilidades de aumento da produtividade e, ao mesmo tempo, tratar das consequências para o emprego.

Precisamos assegurar que os ganhos tecnológicos sejam acompanhados de proteção aos trabalhadores, especialmente diante das substituições de trabalho que já começamos a observar.

22. Licenças parentais e divisão do cuidado

LIA LOPES | **A Finlândia tem um sistema equitativo de cuidados e de licença parental. Na prática, como funciona a economia do cuidado? As mulheres e as trabalhadoras domésticas são bem remuneradas?**

PIA BJÖRKBACKA | Não sou especialista em licenças parentais, por isso não posso apresentar com precisão todos os prazos e valores.

O que posso dizer é que houve uma mudança importante na direção de uma divisão mais equilibrada das responsabilidades entre mães e pais.

Quando eu era mais jovem, era muito comum que a mãe permanecesse em casa por um período prolongado após o nascimento dos filhos. A diferença salarial contribuía para essa decisão: como as mulheres geralmente ganhavam menos, a família tendia a preservar o rendimento do pai.

As mudanças na legislação reservaram uma parcela da licença ao pai. Se ele não utiliza essa parcela, ela não pode ser integralmente transferida para a mãe.

Isso estimulou uma participação maior dos pais. Ainda assim, as mães continuam assumindo a maior parte do afastamento e do cuidado.

O benefício tem relação com os rendimentos do trabalhador, mas não quero indicar um percentual porque não tenho segurança sobre o valor exato.

Também existe a possibilidade de um afastamento mais prolongado para cuidar de uma criança pequena. A compensação financeira nessa etapa, porém, é muito baixa, o que limita sua utilização.

Portanto, houve avanço na divisão das licenças, mas ainda estamos longe de uma distribuição plenamente equilibrada do cuidado.

Gabriel Casnati | No Brasil, foi aprovada em março de 2026 a ampliação da licença-paternidade de 5 para 20 dias **[Nota editorial 2].** Ainda é muito pouco. Uma licença-paternidade de cinco dias, como tínhamos até este ano, ilustra bem a visão ultrapassada da divisão do cuidado entre homens e mulheres nas famílias e como a lei reforçava as desigualdades de gênero no Brasil. É frustrante ver a distância que nos separa dos países nórdicos em questões fundamentais para o desenvolvimento das crianças e para a igualdade de gênero dentro de casa.

23. Automação, regulação e negociação coletiva

Serena, que acompanhava a transmissão, perguntou a Gabriel Casnati se **é possível impedir a automação de serviços que está eliminando milhões de empregos no mundo.**

Gabriel Casnati | Essa é provavelmente a questão mais importante para o movimento sindical e para o presente e o futuro das relações de trabalho no mundo. Não é uma questão simples nem resolvida, e vem sendo estudada política, acadêmica e estatisticamente em diversos fóruns. É um dos temas que trabalhamos nos projetos da SASK com os sindicatos do Sul global, justamente para apoiá-los na defesa dos empregos e da qualidade do trabalho diante da automação, o que também transmite o espírito de inovação e a visão estratégica da Finlândia.

A automação traz riscos e perda de empregos em diversos setores. Mas a tecnologia, em si, não é necessariamente boa ou ruim: é um instrumento que pode contribuir para a qualidade do trabalho, para a produtividade, para o tempo de descanso e para os direitos dos trabalhadores. O que vemos hoje, especialmente em nossa região, é que a automação e a digitalização têm sido promovidas por um grupo muito pequeno de grandes empresas, com interesses muito diferentes dos interesses dos trabalhadores e da sociedade. Mais problemático do que a tecnologia é a forma como é usada e introduzida, e o fato de poucos grupos econômicos deterem o oligopólio dessas novas tecnologias. É aí que residem os principais riscos. Por isso, é importante não se posicionar contra as tecnologias, mas contra a forma como têm sido adotadas, implementadas e deixadas sem regulação.

Mais problemático do que a tecnologia é a forma como é usada e introduzida, e o fato de poucos grupos econômicos deterem o oligopólio dessas novas tecnologias.

O primeiro ponto é a regulação nacional, que exija parâmetros mínimos sobre algoritmos, armazenamento de dados, proteção do emprego e testes em várias camadas das novas tecnologias. Essas regulações são feitas em geral no plano nacional, mas devem dialogar com as que estão sendo debatidas em outras partes do mundo, para evitar problemas em futuras negociações e intercâmbios. Na Europa, esse debate está mais avançado, e há uma grande diferença entre a posição europeia e finlandesa e a do atual governo dos Estados Unidos, muito mais leniente e propenso a priorizar as grandes empresas em detrimento dos trabalhadores e da sociedade. Parece-me que a União Europeia e o Mercosul, a União Europeia e o Brasil, devem caminhar na mesma direção.

Mas a regulação nacional, embora necessária, não basta. O segundo ponto, no qual temos trabalhado bastante e já temos experiências positivas na América Latina e sobretudo na Europa, é a formação e a adaptação dos sindicatos. Os trabalhadores precisam de formação, com tempo dedicado dentro da jornada para aprender a lidar com essas ferramentas e utilizá-las a seu favor. E precisamos de acordos coletivos mais robustos, que não se limitem aos salários, às férias e às questões clássicas, mas vinculem qualquer introdução de nova tecnologia a um período de formação. Se a tecnologia for implementada e houver perda de empregos, os acordos devem prever mecanismos vinculantes para realocar os trabalhadores afetados, por exemplo, em funções ligadas à gestão dessas tecnologias.

Um exemplo recente vem da Argentina. Trabalhadores de praças de pedágio, que cobravam dos motoristas e davam o troco nas cabines, foram substituídos por máquinas. O sindicato tinha um acordo coletivo segundo o qual qualquer nova tecnologia deveria ser operada por trabalhadores da categoria, previamente treinados. Em vez de serem demitidos, esses trabalhadores tiveram o direito de aprender a operar remotamente os novos equipamentos. A grande maioria dos interessados migrou: em vez de trabalhar em cabines no meio da estrada, tornaram-se operadores remotos, num trabalho em geral menos insalubre e com menos problemas de saúde e de deslocamento. Foi o acordo coletivo que condicionou a introdução da tecnologia à formação e à operação pelos trabalhadores que já estavam no local.

É, portanto, uma luta em duas frentes: a regulação nacional, em diálogo com a de outros países, como os da União Europeia e os nossos vizinhos sul-americanos; e a formação e a negociação coletiva, garantindo que toda nova tecnologia passe pelo sindicato e que os trabalhadores que possam perder o emprego tenham prioridade para operar os novos equipamentos ou, se isso não for possível, um plano de realocação. Em nome da SASK, dos sindicatos finlandeses e dos sindicatos com os quais trabalhamos no Sul global, este é um dos nossos temas centrais, tanto na articulação política nos parlamentos quanto nos locais de trabalho.

24. Projeto nacional, confiança e cooperação

CELSO VERAS, da ABED-SP.

Considero muito importante trazer experiências internacionais para o debate na sociedade e na economia brasileiras. Pelo que observei, tendo acompanhado o seminário com o embaixador da Noruega e este, os países nórdicos têm uma posição sólida de consolidação do projeto nacional. Há partidos em disputa e, às vezes, avança-se mais rápido ou recua-se um pouco, mas as políticas nacionais têm sido muito homogêneas e sólidas há décadas. Isso resulta de um debate político mais sólido e permanente na sociedade e da confiança e da cooperação lembradas pelo presidente Haroldo: podemos não concordar, mas seguimos a maioria que foi definida. É um exemplo muito importante para nós, que estamos num processo eleitoral em que, em vez de discutir propostas e programas, discutimos questões menores. Precisamos baixar a bola e pensar no país que temos, no país que queremos e em como alcançá-lo.

Considerações finais

Pia Björkbacka. Foi um prazer participar deste encontro. Também temos muito a aprender com o Brasil, e espero que possamos dar continuidade a essa troca.

Comprometo-me a encaminhar informações sobre os roteiros setoriais. Se houver interesse em outros temas, Gabriel e eu teremos satisfação em contribuir.

A experiência finlandesa oferece aprendizados, mas também revela limitações. Para nós, a transformação industrial precisa incluir os trabalhadores, sua formação e sua participação nas decisões.

É com esse compromisso que procuramos construir uma transição verde e justa.

Haroldo da Silva. Agradeço a Antonio Prado por tornar possível este debate, como tem feito no processo de internacionalização do nosso conselho. Sinto-me honrado por presidir o Corecon-SP neste momento e presenciar um debate de tão alto nível. Certamente teremos outros eventos como este.

Antonio Prado. Pia, você trouxe lições muito valiosas do desenvolvimento da Finlândia. Espero que, em abril do ano que vem, as coisas estejam melhores para vocês politicamente, porque o Estado de bem-estar social finlandês é um modelo, e é muito importante mantê-lo funcionando, assim como o diálogo social a que o nosso presidente se referiu. Gabriel, este seminário mostrou o grande interesse pela experiência finlandesa. O Núcleo de Estudos Estratégicos do Corecon-SP tem uma série de cadernos, e prepararemos um com o conteúdo destas apresentações e do debate.

Gabriel Casnati. Agradeço o convite e a confiança do Corecon-SP. Estamos abertos a colaborar no que for preciso, no âmbito da União Europeia, da Finlândia, da cooperação internacional ou dos países nórdicos. Estou em São Paulo, e será sempre uma honra trabalhar em conjunto. O mais importante é dar continuidade a este diálogo.

NOTAS EDITORIAIS

CADERNOS NEEC – Nº 8

***Nota 1* - As licenças parentais na Finlândia**

A apresentação do Consulado informa que o sistema finlandês prevê 40 dias de licença para a gestante e, depois, 160 dias de licença parental para cada um dos responsáveis, com possibilidade de transferir parte dela (Quadro 6). Esses valores complementam a resposta de Pia Björkbacka na seção 22, na qual a palestrante declarou não dominar os detalhes do sistema e ressalvou que prazos e percentuais citados eram estimativas.

***Nota 2* - A licença-paternidade no Brasil**

A ampliação mencionada por Gabriel Casnati é a da Lei nº 15.371/2026, sancionada no fim de março de 2026, que amplia gradualmente a licença-paternidade de 5 para 20 dias e cria o salário-paternidade.

REFERÊNCIAS

- BJÖRKBACKA, P. The Finnish experience with industrial and sustainable development policies. Apresentação. Helsinque: SAK, 23 set. 2026.

- BRASIL. Lei nº 15.371, de 2026. Amplia a licença-paternidade e institui o salário-paternidade. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2026/lei/l15371.htm.

- FINLÂNDIA. Ministério da Economia e do Emprego. Updating the low-carbon roadmaps. Helsinque: TEM. Disponível em: https://tem.fi/en/updating-the-low-carbon-roadmaps.

- FINLÂNDIA. Ministério da Economia e do Emprego. Síntese dos roteiros setoriais de baixo carbono. Helsinque: TEM. Disponível em: http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-796-0.

- YLETYINEN, A.; VIRTA, H. Suomi – Finlândia. Apresentação. São Paulo: Consulado da Finlândia, 23 set. 2026.

Consulta às fontes oficiais citadas nas notas editoriais: 25 de setembro de 2026.

FICHA EDITORIAL

CADERNOS NEEC – Nº 8

Título	Política industrial, transição verde e diálogo social: a experiência finlandesa
Palestrantes	Pia Björkbacka (SAK); Anna Yletyinen e Heidi Virta (Consulado da Finlândia em São Paulo); Gabriel Casnati (SASK)
Debatedores	Antonio Prado (coordenação), Haroldo da Silva, Celso Veras e Lia Lopes
Origem do texto	Seminário A experiência finlandesa em políticas industriais e desenvolvimento sustentável, promovido pela Comissão de Relações Internacionais do Corecon-SP, em parceria com a FESPSP, a ABED-SP e o Centro Brasileiro de Estudos Estratégicos, em 23 de setembro de 2026, com transmissão pela TV Economista.
Quadros	Elaborados pela edição com base nas apresentações de Pia Björkbacka e do Consulado da Finlândia.
Tradução e edição técnica	Núcleo de Estudos Estratégicos – NEEC
Instituição	Conselho Regional de Economia do Estado de São Paulo (Corecon-SP)
Coordenação editorial	NEEC - Núcleo de Estudos Estratégicos
Diagramação	Igor Maia
Revisão e organização do texto	Antonio Prado
Edição	Primeira edição ampliada, novembro de 2026

Transparência. A preparação deste caderno envolveu o uso de ferramentas de inteligência artificial na tradução, na edição do texto, na conferência de fontes e na organização do material. A responsabilidade editorial pelo conteúdo é exclusiva de Antonio Prado.

CORECON SP
CONSELHO REGIONAL DE ECONOMIA



NEEC

NÚCLEO DE ESTUDOS ESTRATÉGICOS

CORECON-SP